



Проект 2008/108471 „Здравословни, безопасни и екологични условия на труд”



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА В НОРВЕГИЯ И БЪЛГАРИЯ

СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ на законодателните рамки и практики (по Дейност 4.4 от работния план на проекта)

Лине Елдринг - Институт за трудови и социални изследвания
Fafo – Норвегия
Надежда Даскалова – Институт за социални и синдикални
изследвания -България

януари 2010 г.



Проект с финансовата подкрепа на Правителството на Норвегия чрез
Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и
устойчиво развитие в България



ПРЕДГОВОР	3
ВЪВЕДЕНИЕ	5
Част 1. НОРВЕГИЯ: ЗАКОНОДАТЕЛНА РАМКА И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА	6
1. Икономически контекст	6
2. Трудови отношения и социален диалог	7
3. Правна уредба на безопасност и здраве при работа и работна среда	8
4. Институции, отговорни за БЗР	10
5. Социален диалог и безопасност и здраве при работа	12
6. Изследователска дейност и съвместни мерки – настоящи практики	14
7. Заключение: Силна регулаторна рамка, но наличие на дилеми и предизвикателства	22
Част 2. БЪЛГАРИЯ: ЗАКОНОДАТЕЛНА РАМКА И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА	23
1. Икономически контекст	23
2. Развитие на индустриалните отношения. Социален диалог и социално партньорство	24
3. Законодателство по безопасност и здраве при работа	28
4. Институции, отговорни за безопасността и здравето при работа	33
5. Развитие на социалния диалог и участието на работниците и служителите по безопасност и здраве при работа	35
6. Изследвания на социалния диалог по безопасност и здраве при работа	44
7. Заключение: Добре развита законодателна и институционална рамка, но все още много слабости в практиката	49
Част 3. СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА РАМКАТА И ПРАКТИКИТЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ И РАБОТНИЧЕСКОТО УЧАСТИЕ В НОРВЕГИЯ И БЪЛГАРИЯ	52
Част 4. ПОУКИ И ПЕРСПЕКТИВИ	57
БИБЛИОГРАФИЯ	61

ПРЕДГОВОР

Настоящият доклад е изготвен в рамките на първия съвместен проект на Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) и Норвежката конфедерация на профсъюзите (Landsorganisasjonen i Norge, LO), 'Здравословни, безопасни и екологични условия на труд', 2009 - 2011 г. Той се осъществява с финансовата подкрепа на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество. Проектът цели укрепване на социалния диалог в областта на здравословните и безопасни условия на труд и повишаване капацитета на представителите на работниците и служителите в Комитетите по условия на труд в 6 пилотни сектора в България.

Очакваните резултати от проекта са:

- Иновативни мерки за подобряване и мониторинг на условията на труд на базата на обмен на добри практики на норвежките синдикати и изграждане на мрежа на КУТ в шест пилотни сектори;
- Принос за ефективно осъществяване на Закона за здравословни и безопасни условия на труд в България.
- Развитие на социалния диалог в областта на БЗР.

Проектът стартира през май 2009 г. През юни 2009 г. делегация на LO-Норвегия, оглавявана от президента на организацията г-н Роар Флетен посети България и проведе срещи с лидерите на синдикалните федерации в шестте избрани сектори. Делегацията посети и няколко български компании. През август българска делегация на синдикалисти от първите три пилотни сектори направи учебно посещение в Норвегия и се срещна с представители на синдикати, работодатели, Инспекцията по труда, изследователски институти и посети пивоварната Ringnes и компанията PEAB. Междувременно стартира и специализираната уебстраница на проекта.

В периода от средата на ноември до края на декември 2009 г. КНСБ проведе три обучителни семинара в секторите транспорт, здравеопазване и металургия по обща програма. На семинарите присъстваха повече от 80 представители на работниците и служителите в комитетите и групите по условия на труд. Представителите на LO, които присъстваха на семинарите, представиха норвежкия модел на социален диалог в областта на безопасност и здраве при работа и споделиха опита си на представители по БЗР в секторите, участващи в проекта.

По време на семинарите представителите на браншовите федерации представиха своите специфични дейности в областта на БЗР, споделиха добри практики и предизвикателствата, с които се сблъскват комитетите по условия на труд.

Участниците в семинарите подчертаха важноста на осъществяването на този проект. Беше ясно заявена потребността от обучение и обмен на опит в различните области на здравословните и безопасни условия на труд. Идеята за изграждане на мрежа от комитети по условия на труд също беше подкрепена от участниците и лидерите на браншовите федерации. Подобна мрежа е една добра възможност за

повишаване на информираността и осъзнаването на проблемите, както и за разширяване на знанията и уменията. Не на последно място, тя би повишила ефективността на представителите на работниците и служителите в комитетите по условия на труд и би довела до подобряване на условията на труд на ниво компания. Очаква се проектът да бъде полезен и за работодателите, и за заетите и да има принос за националната икономика като цяло.

Презентациите и дискусиите по време на семинарите показаха големите различия между двете държави. Различия се откриха не само в икономическата, технологичната и социалната сфери, но и в развитието на социалния диалог и ефективността на работническото представителство и участие. Участниците се запознаха с ясната и добре функционираща система на индустриалните отношения в норвежките компании, основаваща се на сътрудничество и споделена отговорност между синдикати и работодатели, която гарантира защитата на правата на работниците, както и стабилна и предсказуема работна среда в компаниите. Представителите на работниците и служителите в КУТ, които участваха в семинарите, подчертаха значението на норвежкия опит за подобряване на социалния диалог в областта на БЗР в българските компании и особено на дейността на комитетите и групите по условия на труд. Участниците изразиха единодушно становище, че подобряването на дейността на представителите на работниците и служителите в Комитетите по условия на труд е особено важно сега - в условията на икономическа криза, когато българските работодатели се опитват да намалят разходите за здравословни и безопасни условия на труд.

Този сравнителен доклад за социалния диалог и участието на работниците и служителите в областта на здравословните и безопасни условия на труд в Норвегия и България е подготвен от изследователи от Института за трудови и социални изследвания Fafo – Норвегия и Института за социални и синдикални изследвания – България.

ВЪВЕДЕНИЕ

Ролята на социалния диалог за осигуряване на добри условия на труд е всеобщо призната на европейско ниво. Все по-нарастващият брой изследвания, провеждани в много европейски страни, показва връзката между социалния диалог и работническото участие и подобряването на условията на труд. Взаимното признаване на ролите, утвърждаването на социалния диалог като инструмент за вземане на решения е основен елемент във взаимоотношенията на социалните партньори за постигане на по-добри резултати от общ интерес. За да могат социалният диалог и работническото участие да изиграят напълно своята роля, представителите на работниците трябва да разполагат с време, средства, ресурси, компетенции, информация и права, за да участват компетентно в обсъждането на въпросите по БЗР и разработването и осъществяването на политики в тази сфера. Това означава, че те трябва да придобиват нови знания и непрекъснато да обогатяват своите компетенции и опит.

Заедно с това, изследванията и практиката показват, че положителният резултат от взаимодействието между социалния диалог, работническото участие и условията на труд е повлиян до голяма степен от качеството на съществуващата система на индустриални отношения. България и Норвегия са добър пример в това отношение.

Двете страни са далеч една от друга, не са само от географска гледна точка. Между тях има големи различия и по отношение на историческото, икономическото и социално развитие. Трудовите отношения съставляват важна част от норвежкия социален модел, характеризиращ се със силни работодателски и работнически организации и с тясно сътрудничество между правителство, работодателски организации и синдикати, както и със силно влияние на работниците и синдикатите във вземането на решения и участие на ниво компания.

В България, въпреки добре развитата законодателна и институционална рамка за социален диалог, липсва ефективно осъществяване на принципите на социално партньорство и особено много липсва духът на солидарност, взаимно доверие и споделени отговорности между синдикати и работодатели, които водят до гарантиране и защита на правата на работниците, както и до стабилна и предвидима работна среда в компаниите.

Целта на този сравнителен анализ е двустранна. От една страна, да изследва системата на индустриални отношения в две различни системи на разпределение на благата. А от друга, да сравни опита на социален диалог, представителство и участие на работниците в сферата на безопасност и здраве при работа в България и Норвегия и да идентифицира ценните норвежки практики, които могат да се приложат у нас и да подпомогнат дейността на представители на работниците по БЗР в комитетите по условия на труд в българските предприятия.

В съответствие с тази цел настоящият доклад е структуриран, както следва: първите две глави представят основните национални, институционални и законодателни рамки, практики и изследвания,

свързани с индустриалните отношения, социалния диалог и представителството на работниците на национално ниво и на ниво предприятие в Норвегия и България. Третата глава предлага сравнителен анализ, който очертава основните различия в развитието на индустриалните отношения и практики на социален диалог и участие на работниците, както и факторите, които ги обуславят. Четвъртата глава показва поуките, които трябва да си вземем и пътя напред.

Част 1. НОРВЕГИЯ: ЗАКОНОДАТЕЛНА РАМКА И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

1. Икономически контекст

Норвегия постепенно се е превърнала в една от най-богатите страни в света и днес може да бъде описана като малка, отворена и напреднала икономика. В сравнение с другите европейски държави Норвегия има БВП, който е 84% над средния за Европа. През последните 50 години норвежкия бизнес и индустрия претърпяха редица драматични структурни промени. Най-общо казано, наблюдава се преминаване от индустриалните сектори към сектора на услугите. Първичните индустрии сега обхващат само 3 % от заетите, вторичните около 21%, а секторът на услуги - около 76% от заетите в страната. Картината е малко по-различна, когато се разглежда значимостта на тези индустрии от гледна точка на приноса им към БВП. Приносът на първичните индустрии е около 1 %, на вторичните индустрии около 43 % (заедно с петролната индустрия, чиито принос от икономическа гледна точка е много по-голям, отколкото по отношение на заетостта), а на сектора услуги е 56 % (Норвежки статистически институт 2009 г.). Страната има много силна външнотърговска и фискална позиция, дължаща се на нейните големи приходи от нефтодобивните и нефтопреработвателни индустрии. Основният дял от тези приходи се инвестира в чужбина от Суверенния фонд за благоденствие.

В периода 2004 - 2008 г. норвежката икономика процъфтява и страната се характеризира с висок икономически растеж и намаляваща безработица. През януари 2004 г. безработицата е 4.3 %, а данните за месец януари 2008 г. са 1.8 %. Есента на 2008 г. е белязана от рязка промяна в ситуацията на пазара на труда, характеризираща се с най-бързия скок на безработицата от края на 80-те години до сега. Правителството осъществи няколко неотложни мерки за борба с последиците от финансовата криза и Норвегия преминава през кризата по-безболезнено в сравнение с повечето страни. Растежът отново достига предишните си стойности след слаба рецесия, а безработицата запазва ниски нива. Тази положителна ситуация в Норвегия се дължи на същественото опростяване на макроикономическите политики, активна инвестиционна дейност в сектора нефт и газ, висока заетост в общественения сектор, ограничена зависимост от най-тежко засегнатите

сегменти на глобалното производство и относителна стабилност на вътрешния финансов сектор. През февруари 2010 г. е отчетено ниво на безработица от 3,2%.

2. Трудови отношения и социален диалог

Норвежкият или скандинавският модел обикновено се свързва със следните характеристики:

- Системи за универсално разпределение на богатата и голям обществен сектор.
- Високи нива на участие в заетостта и на мъжете, и на жените.
- Малки разлики в заплащането и голяма социална мобилност.
- Силни колективни участници.
- Централно координирана система за определяне на заплатите и колективно договаряне на ниво компания.
- Трипартитно сътрудничество между правителство, работодателски асоциации и синдикати, както и съвместно вземане на решения и участие на ниво компания.

Основна характеристика на модела е силната организираност и на наетите, и на работодателите. Взаимоотношенията между тях са изградени в течение на много десетилетия. Синдикалната плътност е висока; съществува дълга традиция на колективно договаряне и обществено регулиране на индустриалните конфликти. Сътрудничеството между работници и работодатели се основава на четири стълба.

- Първият фундаментален стълб е близкото сътрудничество между сравнително силното синдикално движение, централизираните работодателски асоциации и Държавата. Това трипартитно сътрудничество доказва своята продуктивност и съществува консенсус между големите политически партии за поддържане на този модел.
- Другият силен стълб е сътрудничеството между работодателите и работниците на ниво компания, което осигурява правната основа, увеличава производителността и намалява нивото на конфликти.
- Съвместно вземане на решения и представителство в Борда на директорите.
- Силен Закон за работната среда, който защитава правата на служителите и контролни органи на местно и национално ниво. Законът за работната среда набляга също и на отговорността на работодателите и работниците за изграждане на стабилна работна среда.

Силните връзки между националните организации имат свой аналог на ниво компания. Синдикалните структури на ниво компания участват в осъществяването на централните споразумения и участват в колективното договаряне на ниво компания. Те също така играят роля в стимулирането на производителността на ниво компания, реструктурирането и организационното развитие. Комбинацията от

централизиран и децентрализиран структури дава възможност за гъвкави практики на регулиране във всяка компания.

Взети заедно, тези стълбове отразяват един фундамент от споделени ценности и идеи, основан на вярата, че сътрудничеството води до повишаване на производителността, тъй като подкрепя капацитета за реструктуриране на ниво компания. Тези стълбове се разглеждат като предпоставка за една здрава икономика на национално ниво, включително за повишаване на заплащането и подобряване на работната среда на заетите. Този модел, като цяло, е признат и от синдикатите, и от работодателите и е доминиращ в областта на трудовите отношения в Норвегия, поне от края на Втората световна война. Този модел винаги е имал двойна цел: да утвърди правата на работниците и да допринесе за стабилна и предвидима работна среда в компаниите.

Както законите, така и колективните трудови договори действат като инструменти за регулиране. Една важна характеристика, която утвърждава тези инструменти, е взаимното признаване на правата и задълженията. И двете страни признават, че имат и общи, и конфликтни интереси. Съществува сравнително стабилен баланс на силите между труда и капитала, един баланс, който се основава на класовия компромис и има своите корени в историческото и политическото развитие. Но норвежкият трудов живот се характеризира също и със спорове и компромиси. С течение на времето, съществуването на силни структури, както и ангажираността на правителствата в тристранното сътрудничество, допринесоха за намаляване на нивата на конфликт. В последните няколко години социалните партньори на национално ниво обединиха усилията си за преодоляване на последиците от финансовата криза, един пример за което е препоръката, че правителството трябва да направи промени в законодателството, регламентиращо времените съкращения.

2. Правна уредба по безопасност и здраве при работа и работна среда

Законът за работната среда

Норвежкият закон за работната среда¹ (ЗРС) регламентира всички взаимоотношения със служителите/работниците (базирани на суша). Законът за работната среда задължава работодателя да осигури напълно задоволителна работна среда, включително безопасни и здравословни условия на труд. Всички норвежки предприятия имат задължение да се отнасят отговорно и систематично към здравето, безопасността и работната среда. Тези отговорности са описани и подсилени чрез различни наредби. През 1992 г. се въвежда Наредба, която цели да осигури предприятията да въведат вътрешна система за документиране на усилията в тази насока.

¹ За английската версия на Закона виж: <http://www.arbeidstilsynet.no/c26980/lov/vis.html?tid=28120>

Правилници за вътрешен контрол

Правилниците за вътрешен контрол изискват предприятията да имат записани цели, свързани с дейностите по БЗР: “Ролите и отговорностите, свързани с въпросите на безопасността, здравето и работната среда, трябва да бъдат разяснени. Трябва да бъдат извършени оценка и анализ на риска и да се направят планове и предприемат действия в съответствие с оценката. Управляващият предприятието трябва да докаже, че в предприятието е въведена и осъществена система за вътрешен контрол и, че това е направено съвместно с работниците и техните представители.”²

Фиг. 1 Пример: Вътрешни регламенти за контрол

	Вътрешният контрол означава, че предприятието трябва да:	Документация
1	гарантира, че законите и наредбите по БЗР, които се прилагат в предприятието, са достъпни и посочват изискванията с практическо значение за предприятието	
2	осигури достатъчни познания и експертност по отношение на систематични дейности по БЗР, включително информация за направените промени	
3	гарантира участието на работниците, така че да се използват общите знания и опит	
4	постави цели по отношение на здраве, безопасност и работна среда	трябва да бъде писмена
5	направи преглед на организационната структура на предприятието, включително разпределение на отговорностите в областта на БЗР	Трябва да бъде писмена
6	идентифицира опасностите и проблемите и в този контекст да направи оценка на риска: изработване на превантивни планове за намаляване на риска	Трябва да бъде писмена
7	осъществява на практики за откриване, изобличаване и превенция на нарушенията на изискванията в сферата на БЗР	Трябва да бъде писмена
8	провежда систематичен надзор и преглед на вътрешните системи за контрол, за да се гарантира тяхното правилно функциониране	Трябва да бъде писмена

Съществуват обаче противоречиви примери за прилагането на практика на наредбите за вътрешен контрол (виж по-долу коментарите за данните от изследванията, свързани с работническото участие).

² източник: <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=79286>

4. Институции, отговорни за БЗР

Норвежка инспекция по труда

Инспекцията по труда е правителствена агенция с приблизително 500 служители, организирана като Централна дирекция със седем регионални и 16 местни офиса. Основните цели на тази агенция са свързани със здравословните и безопасни условия на труд и работната среда. Инспекцията по труда има административни, контролни и информационни функции, свързани със законите и регламентите в тази област.³ Функциите и задълженията на Инспекцията са в съответствие със следните закони:

- Закон за работната среда
- Закон за годишните отпуски
- Закон за националните празници
- Някои раздели от Закона за тютюнопушене

Контролни органи

Освен Инспекцията по труда, има още няколко органи с контролни функции: “Контролните органи провеждат одити и верификации, за да оценят здравето, работната среда и безопасността в предприятието, като поставят ударение върху превенцията. Контролните органи не се ограничават само с директна оценка на негативните тенденции, като злополуки, емисии, отсъствия поради заболяване. Те осигуряват насоки за тълкуване на изискванията на правилниците и на принципа за вътрешен контрол. Обхватът на тяхното задължение да осигуряват насоки се регламентира от Закона за публичната администрация. Синдикатите също могат да дават насоки на предприятията, в които имат представители, за подходящи решения за дадения бранш или индустрия”.⁴

Фиг. 2 Контролни органи и правилници

Норвежка инспекция по труда	Закон за работната среда
Дирекция по противопожарна и електрическа безопасност – общински противопожарни органи	Закон, свързан с превенция на пожари и експлозии
Дирекция по противопожарна и електрическа безопасност – местни инспекции	Закон, свързан с инспекция на електрическите инсталации и електрическото оборудване и части от Закона за контрол на продуктите, свързани с услугите за потребители и превенция на физически, термални, механични и противопожарни качества на продуктите

³ Виж: <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=79286>

⁴ Източник: Дирекция на инспекцията по труда (2005 г.): Уредби, свързани със систематични дейности по БЗР в предприятията

Норвежки орган за контрол на замърсяването	Закон за контрол на замърсяването и Закон за контрол на продуктите
Регионални управители	Закон за контрол на замърсяването и някои членове от Закона за контрол на продуктите
Организации за индустриална безопасност и сигурност	Закон за защита на гражданите
Норвежка морска дирекция	Уредби, свързани с круизните кораби, в съответствие с някои от членовете на Закона за контрол на продуктите
Дирекция за управление на природата	Закон за генните технологии; освобождаване на ГМО
Норвежка дирекция за здраве и социално благополучие	Закон за генните технологии; ограничено използване на ГМО
Норвежки орган за защита от радиация	Закон за радиацията и използване на радиацията

Контрол, осъществяван от Инспекцията по труда

Контролът, осъществяван от Инспекцията по труда, в повечето случаи е насочен към предприятия, в които подобна интервенция би постигнала най-голям ефект. Това са предприятията с най-лоши условия на труд и тези, които не демонстрират желание за подобряването им. Мерките по контрол включват вътрешни контролни одити (преглед на вътрешните системи за контрол на предприятията), верификации/инспекции (периодични тестове за проверка на системите за вътрешен контрол) и разследване на злоупотуките (всички сериозни и и застрашаващи живота злоупотреки се разследват от Инспекцията по труда). Сред основните дейности на Инспекцията по труда са предоставянето на насоки и информация по въпроси, свързани с БЗР (чрез брошури и уебстраници), провеждане на кампании и осъществяване на проекти в индустрии и сектори, в които се наблюдават проблеми, свързани с работната среда (кампаниите се провеждат в отрасли, като здравеопазване, хотелиерство и ресторантьорство, строителство, транспорт, селско стопанство и полиция).⁵

Нарушения на изискванията, заложи в Закона за работната среда, могат да имат последствия върху предприятията, тъй като Инспекцията по труда има право да наложи набор от мерки. Най-важните мерки са:⁶

- **Заповеди:** Инспекцията може да нареди на предприятието да подобри ситуацията в рамките на определен период от време. Те се дават писмено и получателят има право да подаде жалба.
- **Принудителни глоби:** принудителните глоби могат да бъдат наложени, ако не се спази заповедта. Размерът на глобата

⁵ източник: <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=79286>

⁶ Източник: <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=79286>

варира, но основният аргумент е тя да бъде достатъчно голяма, за да не се нарушават членовете на Закона за работната среда.

- **Спиране на производството:** Инспекцията има право да спре незабавно производството в дадено предприятие, ако прецени, че животът и здравето на неговите работници са в непосредствена опасност. В някои ситуации, ако предприятието не се съобрази с получените заповеди, може да бъде наложено спиране на производството.
- **Полиция:** Сериозни нарушения на Закона за работната среда могат да бъдат докладвани на полицията и могат да доведат до глоби или, при много сериозни нарушения, до влизане в затвора.

5. Социален диалог и безопасност и здраве при работа

Норвегия има продължителни традиции в областта на социалния диалог. Чрез насърчаване на взаимноизгодно сътрудничество между социалните партньори на работното място, работодателят може да постигне намаляване на разходите, свързани подобряване на работната среда, увеличаване на производителността, намаляване на отсъствията поради заболяване и намаляване на трудовите злополуки. Една от характеристиките на уредбата за работната среда е, че националното законодателство регламентира и представителството на ниво компания.

Представителство на работниците – представители по безопасност, комитети по работна среда

Съгласно закона за работната среда (ЗРС), който регламентира набор от системи за работническо представителство по отношение на здравето и безопасността, предприятията са задължени да определят **представител по безопасност**.⁷ Предприятия с по-малко от 10 работници могат да постигнат писмено споразумение да не определят представител по безопасност. Броят на представителите зависи от размера на предприятието, характера на дейността и условията на труд като цяло. Представителят по безопасност е представител на работниците по въпросите на БЗР и трябва да защитава интересите им в области, свързани с работната среда. Ако се появи непосредствена заплаха за живота или здравето на работниците, представителят има право да спре производството. Въпреки че представителят по безопасност е натоварен с отговорността за инспекция и мониторинг, това не намалява отговорността на работодателя по отношение на работната среда и безопасността. Компании с повече от 50 служители са задължени да изградят **комитети по работна среда**. В компании с 20-

⁷ За английската версия на Правилника виж:

http://www.npd.no/regelverk/R2002/Verneombudsforskriften_e.htm

50 служители, ако една от двете страни поиска изграждане на такъв комитет, тогава изграждането му става задължително. Работодателят и служителите имат равен брой представители в комитета и определят председател на ротационен принцип.

Работодателят е задължен да осигури необходимото обучение на представителя по безопасност. Представителите по безопасност и представителите в комитетите по работната среда имат право да преминат обучение, необходимо за изпълнение на техните отговорности. Минималното обучение е 40 часа, които могат да бъдат увеличени при необходимост. За предпочитане е обучението да се провежда по време на работа. Разходите, свързани с дейностите на представителите по безопасност и комитетите по работна среда (включително необходимото време за изпълнение на задълженията им), трябва да бъдат поети от работодателя. Работодателят трябва да гарантира, че доходът на служителя, който е определен за представител по безопасност или член на Комитета по работна среда, няма да намалее, поради поемане на функциите на представител по БЗР.

Работни места с повече от един работодател

За работни места, включващи повече от един работодател, трябва да се направи писмено споразумение, което да определя отговорностите за координиране на работната среда и БЗР. Наредбата за здраве, безопасност и работна среда на строителните обекти (Регламент за предприемачите в сектор строителство), която беше приета през 1995 г. и транспонира Директива 92/57/ЕО, постановява, че предприемачите/пълномощниците трябва да направят план за БЗР за строителните площадки и да определят един или повече координатори по БЗР. Нейната цел е да гарантира, че въпросите, свързани с БЗР, са заложили още при създаването на архитектурния проект и се следват систематично по време на фазата на самия строеж. Според Наредбата, предприемачът или съответните работодатели са отговорни за спазване на изискванията за БЗР на строителните площадки.

Въпросите, свързани с БЗР, трябва да включват дефиниране на целите, оценка на риска, планиране на мерки за избягване на нежелани инциденти. Работодателят отговаря за осигуряване на подходящо обучение и за информиране на работниците за всички планове по БЗР, свързани с предприятието.

Регионални представители по безопасност

Схемата за регионални представители по безопасност беше изградена през 1981 г., поради специфичните условия, преобладаващи в строителството. За строителните площадки на жилищни сгради регионалните представители по безопасност се определят от Норвежката обединена федерация на профсъюзите, а за други строителни проекти те се определят от Норвежкия синдикат на общите работниците. Регионалните представители по безопасност отговарят за

работни места, за които няма избрани представители по безопасност или Комитети по работна среда в съответствие със Закона за работната среда. Те имат същите правомощия като местните представители по безопасност и са упълномощени да имат достъп до същата информация от предприятията, както и избраните представители по безопасност. Тази схема се регулира от отделна Наредба в съответствие със Закона за работна среда и се финансира чрез такса, внасяна от работодателя във Фонда за регионални представители по безопасност.

Според уредбите и представителите по безопасност, и Комитетите по условия на труд имат значително влияние върху въпросите, свързани с работната среда. Освен останалите правомощия, представителите по безопасност могат да прекъснат производствения процес, ако е застрашена безопасността, а Комитетите по работна среда могат, ако е застрашено здравето, да вземат решения за подобряване на работната среда. В някои сектори работодателите са задължени да осигуряват здравни услуги за своите служители.

Представителите по безопасност и работническите представители в Комитетите по работна среда се избират от работниците. Ако представителят по безопасност покрива само част от предприятието или секцията, той се избира само от тази секция. В другите случаи представителите по безопасност се избират на принципа, на който се избират работническите представители.

6. Изследователска дейност и съвместни мерки – настоящи практики

Както беше отбелязано по-горе, силната традиция на социален диалог по въпросите, свързани с условията на труд, присъства не само в законите и уредбите, но и в колективните договори. Социалните партньори подчертават значимостта на социалния диалог в областта на работната среда и за развитие на компанията. Успешният резултат от подобни мерки зависи от страните, които утвърждават социалния диалог на ниво компания. Развитието на този диалог често е обект на изследвания и анализи.

Изследвания на работната сила

Изследванията на работна среда в Норвегия обикновено се провеждат на всеки три години. Проучванията се провеждат сред служителите/работниците, но не засягат директно въпросите на социалния диалог.⁸ Едно изследване от 2001 г., ръководено от LO (Torvatn and Molden 2001 г.), включваше въпроси за степента, до която

⁸ Връзка към доклада на английски:

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/NO0711019D/NO0711019D.pdf>

синдикалните представители на ниво компания, представителите по безопасност и мениджмънтът допринасят за по-добра работна среда и безопасност на работното място. Изследването също така разглежда мнението на служителите по отношение на ефективността на действащото законодателство, свързано с работната среда. Същото изследване включваше въпроса дали са предприети мерки за подобряване на здравословните и безопасни условия на труд през последните 12 месеца и, ако са били предприети, кои са органите, включени във фазата на въвеждане и осъществяване на тези мерки (синдикат на ниво компания, управляващ директор, представители по безопасност и др.). През 2007 г., LO възложи на Института Fafo да проведе изследване, което да оцени развитието след 2001 г. Докладът излезе през юни 2008 г. (Bråten et. al 2008).

Някои по-важни резултати на изследването през 2001 г.:

- *"Кой работи за укрепване на работната среда и безопасността на вашето работно място?" Синдикатите бяха посочени от 36% от анкетиранияте по отношение на работната среда и от 38% по отношение на безопасността; мениджмънтът беше посочен от 42 % (работна среда) и 44 % (безопасност на работното място), а 45% посочиха отговорните представители по безопасност и за двата елемента. Не разполагаме с информация дали в анкетиранияте предприятия има синдикати .*
- *На работни места, със синдикално представителство, синдикалните представители са посочени от 21/24 % от анкетиранияте (инициатива/осъществяване). Служебно натоварените с безопасността лица са посочени като активна страна от 39/43 % от анкетиранияте, а управляващият директор е посочен от 48/60 процента.*

Това показва, че отговарящите за БЗР не са най-активните в тази сфера и, че синдикалните представители също участват в болшинството дейности по БЗР.

Някои по-важни резултати от изследването през 2007 г. (Източник: Bråten et. al 2008):

- *Големите предприятия разполагат с повече ресурси за БЗР в сравнение с малките (според Закона за работната среда изискванията са по-големи по отношение на големите предприятия).*
- *През 2007 г. по-голям процент от служителите докладва, че предприятието извършва по-систематични дейности по БЗР в сравнение с 2001 г. Но все още значителен процент от анкетиранияте отговарят, че не знаят.*
- *През 2001 г. 42 % от служителите са отговорили, че им е било осигурено обучение по БЗР, докато при изследването през 2007 г. 52 % отговарят, че им е осигурено обучение.*
- *Анкетиранияте отговарят, че мениджмънтът, представителите по безопасност и синдикалните*

представители са играли положителна роля за подобряване на БЗР.

- *Развитието в областта на физическите/химическите и ергономичните условия на работната среда е положително. Наблюдава се значително намаляване на процента служители, които вдигат тежки предмети през по-голямата част от работното време. Намалява броят и на работниците, изложени на шум на работното място. Но се наблюдава увеличаване броя на работниците, изложени на монотонни и повтарящи се движения.*
- *Повечето анкетирани считат психо-социалната работна среда за положителна. През 2007 г. трима от четирима анкетирани са отговорили, че считат атмосферата на работното място за добра, има подкрепа, доверие и толерантност сред колегите. По отношение на оценката на тези аспекти не се наблюдават различия между мъжете и жените, между хората с различно образование или представителите на различните индустрии. Тази оценка на социалната работна среда не се е променила особено в сравнение с изследването от 2001 г..*
- *Някои служители все още са подложени на стрес в резултат на различни аспекти от тяхната работа, като не се наблюдават значителни разлики в двете проучвания в това отношение. Проблемите, които предизвикват най-много стрес при работниците, са натоварването с работа, ограниченото време и страхът да не се допусне грешка. Въпреки че докладът от 2007 г. като цяло оставя впечатление, че норвежките работници и служители работят при благоприятни условия на труд и, че в някои сфери има подобрене в сравнение с 2001 г., все още има и работници, които считат своят работен ден за тежък.*

Изследвания сред работодателите

В Норвежкото изследване за трудовите отношения (ABU 2003) бяха проведени интервюта с управляващите директори и директорите човешки ресурси в 2350 компании с повече от 10 служители от държавния и частния сектор. В това изследване имаше и елементи, свързани със социалния диалог и условията на труд. Един от въпросите разглеждаше степента, в която синдикатите и работодателите се договарят по отношение на работно време, обучения, както и по традиционни теми, като заплащане, производителност и пенсии. Друг въпрос се отнасяше до съществуването на консултативни органи или органи за сътрудничество на ниво компания и степента, до която те се занимават с такива въпроси, като равнище на отсъствия от работа поради заболяване, реорганизация, компетенции и т.н. в последните две години.

По-важни резултати:

- *Теми, разглеждани в консултативни органи или органи за сътрудничество: Малко под 50 % от компаниите в частния*

сектор са обсъждали теми, свързани с отсъствията поради болест в подобни органи в последните 2 години. Около 40 % от компаниите са обсъждали такива теми, като потребност от повишаване на компетентността или реорганизация. 60 % от компаниите с повече от 10 служители са имали изградени подобни органи - 60-70 процента от тези компании са обсъждали теми, като отсъствия поради заболяване, компетенции и реорганизации.

- *Теми обект на преговори на ниво компания: Поставянето на тези теми в дневния ред на колективните преговори означава засилване на ролята на синдиката. Сред компаниите със синдикално представителство (79 %), 36 % са включили в преговорите теми като обучение, 45 % - работното време, а 32 % - реорганизирането и 30 % - намаляване обема на производство.*

Анализи, основащи се на това изследване, посочват синдикалното присъствие/плътност като (възможен) фактор, обясняващ вероятността компаниите да въведат мерки за подобряване на пригодността за заетост, мерки за облекчаване на ситуацията на болните служители, обучение и т.н.

Други изследвания сред компаниите/работодателите

Традицията на социален диалог на ниво компания (както и на ниво отрасъл/национално ниво означава, че ролята на синдикатите и консултативните органи и органите за сътрудничество често е обект на изследване. Редица изследвания бяха проведени от различни институти за социални изследвания.

Качествени изследвания

Норвежката традиция за качествени изследвания на социалния диалог до голяма степен се основава на активното участие в процесите на ниво компания (или като консултанти/съветници или чрез разработване на организационни инструменти). В средата на 60-те години една програма, наречена **Съвместни усилия** ("Samarbeidsforsøkene"), беше инициирана от социалните партньори. Изследователите бяха поканени да сътрудничат в инициирането на развитието на предприятията. Проектът включваше организационно развитие, в частност, развитие на теория за формиране на структурите за подпомагане на приобщаването към трудовия живот, хуманизиране на работата, включително прилагане на принципите и техниките за прилагане на социо-технически системи. Вниманието беше съсредоточено върху следните проблеми: потребността от обогатяване на съдържанието на работата, потребността от учене за изпълнение на нови задачи, потребността от вземане на решения, потребността от уважение, потребността от съдържателна работа, и потребността да разглеждаш работата като съответстваща на желаната бъдещата работа (Emery, Thorsrud, Trist). Инициативите за изследване от средата на 60-те години способстваха за разработването на нов Закон за работната среда (1977 г.), въвеждането на работническо представителство в

бордовете на компаниите (Закон за компаниите с ограничена отговорност, 1976 г.) и включването на клаузи за социалния диалог в Основното споразумение за частния сектор. От 2002 г. насам този набор от общи инициативи подпомага (1) намаляването на отсъствията поради заболяване, (2) насърчава обученията, свързани с работната среда, (3) насърчава равните права, (4) поставя акцент върху развитието на предприятието.

Съвместни програми за действие на социалните партньори

Споразумението на социалните партньори за съвместни програми за действие (Hovedorganisasjonenes Fellestiltak - HF) постави основата на изследователски програми за подкрепа на организационното развитие на ниво предприятие (BU2000 от 1994 г., VS 2010 от 2000 г. и VRI от 2007 г.). Тези програми бяха съфинансирани от Норвежкия изследователски съвет, съответните министерства и социалните партньори. Много проекти и дейности бяха осъществени в рамките на това споразумение. Споразумението обхваща и множество мерки за сътрудничество между Норвежката конфедерация на профсъюзите (Landsorganisasjonen i Norge, LO) и Конфедерацията на норвежкия бизнес (Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO), формулирани в глава XVIII на Основното споразумение между LO и NHO - 2007-2009⁹. Тези мерки включват браншови програми, регионални програми, както и проекти на ниво компания. Проектите се финансират частично от средства, осигурени от социалните партньори и частично от участващите в тях компании. Проектите обхващат няколко аспекта, като работно време, ниво на отсъствия поради заболяване, организация на труда и развитие на уменията. Двупартитните дейности на LO и NHO в рамките на Споразумението за приобщаване към трудовия живот (виж по-долу), както и някои дейности за сътрудничество са организирани в рамките на посоченото споразумение на социалните партньори за съвместни програми за действия. Социалните партньори инициират проекти заедно и дейностите са основани на подхода за социален диалог/сътрудничество на национално, отраслово, регионално ниво и на ниво компания. В екипите по проектите са включени представители на синдикатите и на работодателите, а програмата се администрира от представител на LO и представител на NHO. Проектите на ниво бранш и отрасъл включват определен брой компании (дейности в различните компании, общи семинари и т.н.). Този тип дейности имат дълга традиция в норвежкия трудов живот (особено в сферата на сътрудничество между LO и NHO) и социалните партньори ги считат за важен инструмент за развитие на социалния диалог, както и за фактор, допринасящ за развитието и подобряване на предприятието. Подчертава се важноста на участието на работодатели и синдикати на

⁹ Връзка към английската версия на основното споразумение:
<http://www.nho.no/files/BasicAgreem06-09.pdf>

ниво компания, както и на самите работници. Проектите се финансират отчасти от участващите компании и чрез средства на социалните партньори (ЛО и ННО).

Някои примерни проекти:

- *Голям производител на месо с 30 предприятия на територията на Норвегия стартира един проект в периода 2002-2005 г. Проектът акцентираше върху подобряване на работата в областта на работна среда и безопасността. В края на проектния период процентът на отсъствия намаля от 12,5 на 9,0 процента и бяха изградени нови мрежи по БЗР. Социалните партньори в компанията достигнаха до извода, че проектът е допринесъл за общо осъзнаване на извършената работа в областта на работната среда и безопасността и на значението на работната среда за постигане на добавена стойност и по-добри резултати от компанията. Проектът генерира повишена откритост не само по отношение на аспекти, които традиционно водят до добри резултати, но и такива, за които се счита, че са извън контрол. Проектът укрепи връзките на служителите с компанията и тяхното желание да работят по-качествено.*
- *В друг проект, инициран от социалните партньори в сектор хотелиерство и ресторантьорство, основната цел беше да се подобри сътрудничеството между социалните партньори на ниво компания чрез съвместни дейности в областта на разработване на проекти в пет предприятия. Проектът доведе до подобряване на климата за сътрудничество и част от идеите за подобряване на организацията на труда и работната среда бяха осъществени.*
- *Един проект в областта на автобусния транспорт ("Friskbuss"), в който участваха няколко компании от частния и държавния сектор целеше създаването на по-добра организация на работното време (схеми за работа на смени) и подобряване на организационните аспекти на работната среда (липса на информация, стрес и т.н.). Той беше инициран в ситуация на увеличаващи се здравословни проблеми сред автобусните шофьори (високи нива на отсъствия поради заболяване, голям брой пенсии поради инвалидност и т.н.). Специално внимание беше отделено на развитието на по-добри и по-малко стресиращи графици на работното време, както и как да бъде намален стерсът чрез подобряване на комуникацията и общуването между автобусните шофьори и техните непосредствени мениджъри.*

Във всички тези проекти един от основните принципи беше проектът да бъде инициран и управляван от социалните партньори в сътрудничество и да се утвърди социалният диалог като важен фактор за постигане на резултати.

Проекти по организация на труда

Подобряването на организацията на труда беше централна тема при планирането на програма BU2000. Програмата акцентира върху потребността от съвместни усилия и систематична работа по темите, засягащи развитието. Един от модулите беше фокусиран върху методите, основани на сътрудничество, процедури и методи на работа в предприятието, работната среда като интегрална част от развитието на предприятието. Предприятията изградиха форуми, на които бяха обсъждани развитието на предприятието и работната среда, в частност §12 от Закона за работната среда (параграфът, който се отнася за психологическата и организационна работна среда (понастоящем §4.2 и 4.3 в преработения Закон за работната среда). Но извлеченият опит от BU2000 показва, че общите инструменти и методи на работа не са достатъчни за постигане на подобрена работна среда и развитие на предприятието. Проектът показва, че важна предпоставка за успех е включването на правилните участници. Необходимо е и активно включване на работническите представители, за да бъдат постигнати успешни резултати. Опитът с BU2000 показва, че една от важните предпоставки е включването и на консултанти и представители на контролните органи по работната среда.

Опитът от BU2000 и VS2010 илюстрира как социалните партньори са осигурили предпоставките за изследване и развитие на предприятията, а изследователските институти са поели ролята на агенти на промяната. BU2000 е също така пример за това как ангажираността в развойна дейност на ниво компания в комбинация с изследователски програми е осигурила среда за съвместни инициативи, водещи до подобряване на развитието и работната среда на предприятието.

В Колективното споразумение за държавния сектор 2006-2008 г. (Hovedtariffavtalen i Staten), страните се договориха да отпуснат десет милиона норвежки крони за мерки за съвместни обучения и развитие. Представители на работодателя и синдикални представители бяха обучени в т.нар. "Компетенция за сътрудничество". *Министерството на държавната администрация и реформите* и четири основни конфедерации на държавните служители съвместно разработиха мерките. През 2007 г. бяха организирани конференции по темата в различни региони на страната. Изводът, който беше направен след реорганизациите (които продължават и в настоящия момент) в общественния сектор е, че трябва да се постави акцент на местните партньори и тяхното влияние върху дейностите по сътрудничество. Мерките целят подобряване на обществените услуги и работната среда.

Споразумения и програми в областта на приобщаване към трудовия живот

Споразумението за приобщаване към трудовия живот беше подписано през 2001.¹⁰ То е трипартитно споразумение между правителството и социалните партньори. То беше подновено през 2005 г. за периода 2006-2009 г. Основните цели на това споразумение са:

- Намаляване на отсъствията поради заболяване с поне 20 %
- Увеличаване на броя на наетите безработни (като се гарантира наемането на инвалиди и представители на други уязвими групи на пазара на труда).
- Увеличаване на пенсионната възраст.

Това споразумение беше сключено за преодоляване на високото ниво на отсъствия поради заболяване и намаляване броя на дългосрочните безработни, които живеят от социални помощи: “Висок дял от работната сила на Норвегия не работи поради заболявания, рехабилитации, инвалидност, а що се отнася до малцинствените групи, поради това, че те никога не са успели да се включат в пазара на труда” (Dølvik 2007).

Трипартитната инициатива за приобщаване към трудовия живот включва сключване на местни споразумения, насърчаващи дейностите по БЗР в компаниите. Тази инициатива доведе до създаването на няколко изследователски проекта. През последните няколко години норвежките изследователски програми се насочиха към теми, свързани с подобряване на механизмите за приобщаване към трудовия живот, като акцентът се поставя на ниво компания. Работодателите могат да се включат към това споразумение, като им се гарантира подкрепа от страна на държавните власти. През 2006 г. повече от шест на всеки десет служители са работили при работодател, подписал това споразумение. Тези работодатели могат да се обърнат към специален консултант в Норвежката служба за труд и благоденствие и да получат подкрепа при осъществяване на мерки за постигане на приобщаващо работно място. Прилагат се следните основни принципи:¹¹

- Ранна интервенция и по-качествено проследяване на служители в отпуск по болест, за да бъдат избегнати продължителни отсъствия и ‘изключване’.
- Мерките трябва да бъдат предприети на индивидуалното работно място и отговорността за прилагането им носят и работникът, и работодателят.
- По-голямо ударение върху функционалния капацитет.
- Активен диалог между работодател и работник.
- По-целенасочено използване на правителствените схеми за подпомагане на превантивни и мерки за приобщаване на работното място.

¹⁰ Връзка към текста на споразумението на английски:

<http://www.regjeringen.no/en/dep/aid/Topics/welfare-policy/inclusive-working-life.html?id=947>

¹¹ http://www.disabilityworld.org/04-05_02/employment/norway.shtml

7. Заключение: Силна правна рамка, но наличие на дилеми и предизвикателства

Норвежкият модел за регулиране на здравето, безопасността и работната среда се основава на силна правна рамка (закони и колективни договори), контрол от Инспекцията по труда и други държавни органи и изградени практики на сътрудничество в областта на представителството на интереси на местно ниво. Но все още съществуват много дилеми и предизвикателства. Осъществяването на принципите на БЗР е различно в различните сектори и някои от стандартите в тази област, особено по отношение на работниците-мигранти от новите страни-членки на ЕС, работещи в сектор строителство, се отчитат като много ниски. Наблюдава се социален дъмпинг, който се отразява негативно не само на заплащането, но и на работната среда, безопасността и здравето. Знанията за БЗР са широко разпространени и се наблюдава активно участие в дейностите, но въпреки това, почти половината от анкетирания в различни изследвания отговарят, че те не са преки участници в тях. Анализите показват, че има положително развитие по отношение на условията на труд и повечето работници считат тяхната психо-социална работна среда за положителна, но все още има фактори, които показват, че за част от трудещите се работният ден все още е тежък (Bråten et. al 2008). Другият извод е свързан с трипартитното споразумение за приобщаване към трудовия живот. Това споразумение скоро беше оценено и се стигна до заключението, че само една от неговите три ключови цели е постигната, а именно – повишаване на действителната пенсионна възраст (Sintef 2009). Но също така беше отбелязано, че в много компании това споразумение е оказало положителен ефект и е насърчило въвеждане на систематични мерки по БЗР. Това споразумение трябва да бъде предоговорено през 2010 г. Беше предложено при подновяването му да се постави фокус върху различни стратегии за различните отрасли и индустрии и да има диференциация в съответствие с размера на предприятието. Така че сме свидетели на една сложна картина. От една страна, участието на пазара на труда е високо, в сравнение с други европейски държави, но от друга страна, отсъствията поради заболяване или инвалидност и различните форми на изключване от пазара на труда нарастват и се считат за основен проблем.

Част 2. БЪЛГАРИЯ: ЗАКОНОДАТЕЛНА РАМКА И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

1. Икономически контекст

Развитието на икономическите и индустриални отношения в България от началото на 90-те години на миналия век е белязано от два еднакво важни и комплексни процеса: прехода към пазарна икономика и присъединяването на страната ни към Европейския съюз. След кризата от 1996–1997 г., свързана с масови банкрути, хиперинфлация и драстична девалвация на българската валута (BGN), на 1 юли 1997 г. беше въведен Валутен борд. Неговият механизъм е фиксиран валутен курс и рестриктивна парична политика. До 2001 г. по-голямата част от активите на страната бяха приватизирани. Междувременно частният сектор се разрасна, като делът му достигна 73% от БВП и 75% от заетостта. Докато заетостта в сферата на услугите нарасна (55.8%), заетостта в сферата на промишлеността и селското стопанство намаля съответно на 36.5% и 7.7% (Национален статистически институт, 2008 г.)

Икономическият растеж по време на целия период след кризата беше с положителен знак и в последните пет години достигна над 6%. Обаче БВП на глава от населението по стандарт на покупателна способност остава много нисък - 37.3 за 2007 г. (EU27=100).

Многократният спад на дела на социалните осигуровки, заплащани от работодателя, заедно с намаляването на корпоративния данък на 10% и въвеждането на 10% плосък данък върху доходите и сравнително евтината работна ръка в страната привлякоха значителни преки чуждестранни инвестиции (ПЧИ). В периода 2004-2008 г. ПЧИ достигнаха рекордни годишни нива, като варираха между 2.7 милиарда и 6.5 милиарда евра. Общият размер на ПЧИ за периода възлиза на 75% от всички ПЧИ, привлечени от 1992 г. насам.

В последните години се наблюдава благоприятна тенденция на повишаваща се заетост. Ръстът на заетостта (15-64 години) се е увеличил от 58.6% през 2006 г. на 64% за 2008 г., но все още остава под средния за ЕС - 65.9% и далече от Лисабонската цел – 70%.

В началото на 2009 г., обаче, започнаха да се проявяват признаци, че българската икономика е засегната от световната икономическа криза. Реалният растеж на БВП падна от 6.0% за 2008 на -4.7% за деветте месеца на 2009 г. Докато финансовата система на страната остана сравнително стабилна, икономиката ни навлезе в криза, поради по-бавното нарастване на експорта и намалените капиталови постъпления. Кризата удари първо икономическата активност в сектора на машиностроенето, заедно с металургията, дървопреработването, химическата, текстилната и шивашката промишленост, строителството и недвижимите имоти, при които спадът в производителността е двуцифрено число.

В същото време безработицата започна да расте за първи път от много години насам, като през 2009 г. достигна 7,59%. В резултат на

това, правителството прие антикризисен план, основаващ се на три стълба: запазване на финансовата стабилност, оказване на подкрепа на бизнеса, и осигуряване на социална защита за населението на страната.

През февруари 2009 г. беше създаден Антикризисен съвет, който да обсъжда ежемесечно състоянието и мерките във връзка с кризата. В него влизат социалните партньори и Министър-председателят на страната. Работодателите и синдикатите не бяха удовлетворени от политиката на правителството и предложиха редица мерки. В средата на юни 2009 г. и Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ), и Конфедерацията на труда Подкрепа (КТ Подкрепа) организираха синдикално-граждански протести и демонстрации, като призоваха за запазване на работните места и доходите на българските граждани.

2. Развитие на индустриалните отношения. Социален диалог и социално партньорство

Ефекти на прехода и присъединяването

Развитието на българската система на индустриални отношения и дейността на основните социални актьори бяха повлияни в значителна степен от ефектите на прехода и присъединяването на страната към ЕС. Политическият и икономическият преход от 90-те години на миналия век формира среда за индустриални отношения, която даде възможност за развитие на сега съществуващия обхват и съдържание на социалния диалог в България. Основните стълбове на пазара на труда и системата на индустриални отношения от миналото – сигурност на заетостта, монопол на профсъюзното представителство и партиен контрол над него – бяха започнали да се пропукват, още преди решителните политически промени. Със започването на икономическите реформи, цялата система буквално се срути. Моделът на промяната в българската икономика и общество беше повлиян в значителна степен от политиката на международните финансови институции – МВФ и СБ. Реформите имаха потенциала да подобрят живота на хората в бъдеще, но също така увеличиха опасността от безработица, обедняване и социално изключване.

Политиката на профсъюзите е очевидна жертва на двойствеността на наличните стратегически избори. Основната линия на профсъюзната политиката, като се започне от национално ниво и се стигне до ниво предприятие, беше за подкрепа на реформите при трансформирането на обществото, но на приемлива социална цена. В този контекст ясно изпъква изключително важната роля на социалния диалог. Първо, той действа като инструмент за регулиране на отношенията между мениджмънта и труда – например чрез двустранно колективно договаряне на ниво отрасъл, бранш и предприятие. Второ, той действа като инструмент за участие на социалните партньори във формирането на по-широки реформиращи политики, свързани с трудовите отношения и социалната политика – чрез тристранен диалог

между правителство, синдикати и работодатели, което придава социално измерение на процеса на реформи.

Индустриалните отношения, социалният диалог и социалното партньорство в страната започнаха да се оформят в сегашния им вид, едва след скъсването със стария режим. Липсваха традиции и опит. Едно от безспорните постижения на демократичното развитие е именно преходът от централизирани трудови отношения, предварително определени от държавата, към модел на индустриални отношения основан на социален диалог и възникване на институции за неговото провеждане. В българското трудово законодателство бяха въведени значителни законодателни промени, които да го приведат в съответствие със законодателството на ЕС и с новата политическа и икономическа ситуация в страната. Кодексът на труда от 1986 г. беше изцяло ревизиран през годините и създаде базата за институционализация на индустриалните отношения. Измененията и допълненията към КТ осигуриха развитието на социалния диалог и колективното договаряне, както и създаването на тристранни и двустранни органи за партньорство на различните нива на системата за индустриални отношения.

Съществуват няколко предварителни предпоставки за развитието на системата на трудови отношения в страната:

- развитие на пазарните отношения и общата икономическа среда;
- развитие на законодателна рамка и либерализация на трудовото законодателство;
- легитимация на статута на социалните партньори и институционализиране на техните структури;
- ангажираност на правителството към социалния диалог на национално ниво.

Профсъюзни и работодателски организации

През 90-те години на миналия век на сцената на българските индустриални отношения се появиха нови актьори, които започнаха да играят нова, несъществуваща дотогава роля - на социални партньори. Промяната на икономическата и политическа система стана повод за реформиране на преди съществувалите организации и за създаването на нови такива. Синдикалният плурализъм беше следствие от процеса, при който част от старите профсъюзи се отцепиха и се формираха нови организации.

Като цяло, тенденцията на намаляващо синдикално членство, характерна за годините на преход продължава и в последните години, макар и с по-бавен темп. Причините за това са различни, включително: намаляване равнището на заетост, приватизацията, новата структура на предприятията – микро предприятия и малки и средни предприятия, промяната в структурата на производство – от тежка индустрия с традиции в организирането в синдикати към услуги, увеличаването дела на чуждестранната собственост на фирмите, поведението на работодателите, насочено срещу синдикатите, особено в частния сектор, намаляване на доверието в синдикатите и др.

Броят на синдикалните членове спадна от 2 191 901 члена през 1993 г. на около 514 957 в края на 2003.¹² Между двете официални преброявания (проведени през 2003 и 2007-2008 г.) синдикалното членство намаля още повече и достигна 419 970 синдикални членове в началото на 2008 г. Според последните преброявания само две синдикални конфедерации все още отговарят на критериите за представителност: **Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ)** с 328,232 члена и **Конфедерацията на труда „Подкрепа“** с 91,738 члена. В периода 2003–2007 г. синдикалната плътност спадна от 26.8% на 17.6% – макар че трябва да се отбележи, че тази цифра е изчислена само на базата на членската маса на национално представителните конфедерации.

Синдикалните конфедерации са изградени на отраслов/браншови принцип (и регионален при КТ Подкрепа). На ниво предприятие се създават синдикални организации (КНСБ) и секции (КТ Подкрепа). Те се обединяват в отраслови/браншови федерации, които са колективни членове на съответната конфедерация.

Както КНСБ, така и КТ „Подкрепа“ са членове на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) и на Международната конфедерация на профсъюзите (МКП). Повечето отраслови/браншови федерации на КНСБ и КТ „Подкрепа“ са членове на европейски федерации и на федерациите на Глобалните профсъюзи.

За разлика от синдикатите, които могат да се гордеят с повече от стогодишна традиция, истински **работодателски организации**, разбрани в контекста на западната традиция на индустриални отношения, не съществуваша преди промените от 1989 г. При 100%, държавна собственост и административна система на управление на икономиката, номенклатурната система осигуряваше партиен контрол над практически всички длъжностни позиции от значение за вземането на решения. Интензивният процес на приватизация и реструктуриране стана причина за важни промени, изместване и диференциация на интересите на работодателите. Започна процес на фрагментация на интересите им, в резултат от който се появиха повече от половин дузина организации в отделните сектори и дейности. Нарастващото разнообразие от работодателски организации обаче, не им позволява да изпълнят основната си мисия в индустриалните отношения - да представляват интересите на своите членове и да участват пълноценно в социалния диалог на различни нива, особено на отраслово и браншово ниво.

В настоящия момент има шест работодателски организации, които при преброяването през 2007-2008 г. са признати за представителни на национално ниво: Българска стопанска камара (БСК), Българска търговско-промишлена палата (БТПП), Съюз за стопанска инициатива (ССИ); Български съюз на частните предприемачи "Възраждане",

¹² Трябва да се има предвид, че макар по време на социалистическия режим членството в профсъюзи да беше официално доброволно, на практика то беше задължително, а профсъюзната плътност беше около 100%.

Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) и Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ). Техни представители участват в тристранни и двустранни органи за социално партньорство, създадени на национално ниво.

Създаването на **Националния съвет за тристранно социално сътрудничество (НСТС)** през 1993 г. и отраслови/браншови съвети за тристранно сътрудничество стимулира развитието на социалния диалог и колективното договаряне, като основа на системата на нови индустриални отношения.

В съответствие с новата законодателна рамка, въведена в периода на преход, **системата на социалния диалог** е организирана както следва:

- На национално равнище социалният диалог се провежда в рамките на НСТС. Съветът се състои от представители на правителството и от синдикални и работодателски организации, признати за представителни на национално ниво.
- На отраслово/браншово равнище се създава Съвет за тристранно сътрудничество, с участието на съответните работнически и работодателски организации, като в някои сектори представители на държавата играят ролята на работодател.
- На общинско ниво също се създават Съвети за тристранно сътрудничество. В преговорите, касаещи дейности в публичния сектор (образование, здравеопазване, култура и администрация) участват представители на синдикални и работодателски организации и общинските власти.
- На ниво предприятие в преговорите участват съществуващата/ите псиндикална/ни организация/и и работодателят и подписват колективни договори.

Тристранното сътрудничество на национално равнище се разширява в последните години. Социалните партньори участват и в голям брой национални съвети, изградени на трипартитен принцип в областта на заетостта, професионалното обучение, ученето през целия живот, здравословните и безопасни условия на труд и равнопоставеността между половете, както и в управителните/надзорни органи на институциите в сферата на социалното и здравето осигуряване, професионалното обучение и квалификация и БЗР.

Според Кодекса на труда, **системата на колективно договаряне** е организирана на три нива: отрасъл/бранш, община и предприятие. Не съществуват общи споразумения, както в някои други страни. Следвайки тенденцията за децентрализация, най-важното ниво е това на предприятието. Но значението на отрасловото/браншово ниво също нараства. От 2003 г. колективното договаряне на отраслово/браншово ниво е разширено и включва ежегодно договаряне на минималните социално-осигурителни прагове. От 2007 г. социалните партньори на национално ниво започнаха да договарят и ежегодни споразумения по

препоръчителния индекс за нарастване на заплатите в частния сектор. Тази практика обаче беше краткотрайна и през 2008 г. социалните партньори не успяха да договорят повишаване на заплатите.

Процентът на покритие с КТД по експертни оценки е около 30-35% от всички работещи, тъй като те покриват не само синдикални членове, но и всички работници/служители, които се присъединяват към колективния договор.

Основни канали за работническо представителство

Основният канал за работническо представителство на работното място са синдикатите – т.е., само синдикалните организации имат правомощия за колективно договаряне. Представителството на работниците и служителите чрез други канали е сравнително ново и сложно. Съществуват три други типа представители на работниците/служителите:

- Представители за защита на икономическите и социални интереси на работещите – избрани от общо събрание на работниците с мнозинство от две-трети от гласувалите. Но тази възможност не е широко застъпена в практиката.
- Представители по информиране и консултиране (в съответствие с Директивата на ЕС 14/2002). От 2006 година тези представители се избират от общото събрание с обикновено мнозинство. Процесът на избиране на такива представители се развива бавно.
- Комитети или групи по условия на труд (от 1997 г.) – в тях участват представители на работниците и служителите, както и представители на работодателите на паритетен принцип.

3. Законодателство по безопасност и здраве при работа

От началото на прехода (края на 1989 г.) България проведе значителни реформи във всички области на икономическия, социалния и политическия живот. Реструктурирането на промишлеността оказва директно въздействие върху заетостта, размера на предприятията и индустриалните отношения. На свой ред, те повлияха върху начина, по който се разглеждат проблемите, свързани с БЗР и се търсят решения. Развитието на една напълно различна система на индустриални отношения, оказва ефект и върху начина, по който се договарят подобрения на условията на труд. Към дългогодишната традиция на синдикална експертиза, в тристранните и двустранни органи за сътрудничество по въпросите на БЗР се присъединиха и автономните работодателски организации.

В първите години след началото на реформите в страната, въпросите на здравето и безопасността на работното място бяха пренебрегвани. Съществуваха негласно приемане на факта, че това е цената, която работещите трябва да платят в периода на преход. За съжаление, това мнение беше споделяно и от големи групи работници, намиращи се под силен двоен натиск – несигурна работата и ниско и

нередовно заплащане. Но през последните десет години се забелязва напредък в това отношение - появяват се нови законодателни рамки и се създават институции, които да се занимават с въпросите на БЗР.

В процеса на преговорите за приемането на България в ЕС беше предприета решителна стъпка за хармонизиране на законодателството по БЗР с европейското, чрез транспониране на Директивите на ЕС в тази област. Реформата на законодателството по БЗР стартира на базата на широко участие и консенсус между социалните партньори.

Законът за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) беше приет през 1997 г. и влезе в сила от 01.01.1998 г. През годините този закон беше изменян и допълван няколко пъти, като последната поправка беше приета през 2008 г. Счита се, че този закон напълно транспонира Рамковата директива на ЕС по здравословни и безопасни условия на труд (89/391/ЕЕС) и други директиви, като Директивата на ЕС относно минималните изисквания за осигуряване на знаци за безопасност и/или здраве на работното място (92/58/ЕЕС); Ръчно боравене с товари (90/269/ЕЕС) и Директивата за минималните изисквания за здравето и безопасността на работното място (89/654/ЕЕС). През следващата година бяха включени и изискванията на Директивата на ЕС, отнасяща се до минималните изисквания за безопасност и здраве при използването на работно оборудване от работниците на работното място (89/655/ЕЕС) и Директивата относно минималните изисквания за здраве и безопасност при работа с монитор (90/270/ЕЕС).

Но тази рамка от стандарти, изисквания и задължения е събрана в повече от 700 стандарта, правилници и други законови актове. Това затруднява прилагането ѝ и я прави изключително неефективна.

ЗЗБУТ урежда правата и задълженията на държавата, работодателите и работниците за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Този закон се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението.

Работодателят е длъжен да оценява рисковете за безопасността и здравето на работещите, като обхване избора на работни технологии и оборудване, избора на работни места и помещения, използването на химични вещества и препарати и организацията на работните места; да планира подходящи мерки за елиминиране на риска; да не допуска до местата, където съществува сериозна или специфична опасност за здравето и живота, лица, които не са подходящо обучени, инструктирани и екипирани; да създаде необходимата организация за осъществяване на наблюдението и контрола по изпълнението на планираните мерки и да осигури ефективен контрол за извършване на работата без риск за здравето и по безопасен начин.

Работодателят е задължен да предоставя на работещите и на техните представители цялата необходима информация относно рисковете за здравето и безопасността и предприетите превантивни и

защитни мерки за елиминиране, смекчаване или контрол на тези рискове; да предостави необходимата информация и обучение по БЗР; да предприеме мерки за откриване, проучване и регистриране на всички трудови злополуки и случаи на професионални заболявания.

Представителите на работниците и служителите в Комитетите и групите по условия на труд, както и синдикалните представители трябва да бъдат канени да участват в разследването на трудовите злополуки и професионалните заболявания.

Работодателят трябва да консултира работниците или техните представители и асоциации и трябва да улесни тяхното участие в:

- дискусии и одобряване на всички мерки, свързани с БЗР;
- определяне на работниците, които ще изпълняват дейностите, свързани с осигуряване на БЗР, първа помощ, борба с пожари и евакуация на работещите;
- планиране и организация на обучение по БЗР на работещите.

Най-новото развитие по подобряване на регулаторната рамка по БЗР и социалния диалог

През декември 2008 г. правителството предприе серия от законодателни инициативи с цел подобряване на здравословните и безопасни условия на труд в България. Тези инициативи включваха поправки на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Кодекса на труда, нов Закон за инспектиране на труда, Национална стратегия за здраве и безопасност при работа 2008-2013 г. и Национална програма по безопасност и здраве при работа - 2009 г.

Целта на новата рамка са по-добри условия на труд, подобро благосъстояние и качество на работата на работещите. Тя е в съответствие със законодателството на Общността в тази област, особено със Стратегията за здраве и безопасност на работното място - 2007-2012 г. Националната стратегия цели също така да намали трудовите злополуки с 25% до 2013 г. Очаква се прилагането на Национална програма по безопасност и здраве при работа - 2009 г. да доведе до намаляване на трудовите злополуки на работното място с 8%. Тези цели са още по-необходими като се има предвид, че макар трудовите злополуки и професионалните заболявания да намаляват в последните години, процентът им все още е висок.

Регулаторната рамка предвижда мерки и очертава отговорностите на всички заинтересовани страни в четири приоритетни области:

- гарантиране на надлежно изпълнение на законодателството по БЗР;
- насърчаване и прилагане на секторни стратегии;
- усъвършенстване на методи за справяне с новите професионални рискове;
- насърчаване на промени в нагласата на работодатели и работещи за възприемане на подход, основан на здравословен и безопасен труд.

Новата рамка по БЗР предвижда по-широко участие на социалните партньори. Правителството счита подкрепата на социалните партньори

за ефективното прилагане на политиката по БЗР като ценен ресурс. Предизвикателството и пред правителство, и пред социални партньори сега е да се трансформира тази подкрепа в конкретни инициативи и споделени отговорности.

Социалните партньори трябва да играят важна роля и за постигане на споразумения, изграждане на култура на превенция на риска и практическото прилагане на политики на работното място.

Националният план за безопасност и здраве при работа - 2009 г. предвижда и следните мерки:

- обучение на работодателите и представителите на работниците и служителите в комитетите и отрасловите/браншовите съвети по условия на труд;
- провеждане на кампании за информиране и повишаване на осъзнаването на рисковете;
- организиране на тристранни семинари и конференции;
- публикуване и разпространение на материали в областта на БЗР;
- повишаване на съвместния контрол и мониторинг по прилагането на политиката по БЗР;
- създаване на нов тристранен орган – Национален съвет за инспектиране на труда.

Проектът на новата законодателна рамка беше разработен с участието на социалните партньори и беше широко дискутиран в Националния съвет по условия на труд и в НСТС на всички етапи на неговото разработване. Въпреки някои критики, социалните партньори постигнаха консенсус по рамката и се ангажираха да подкрепят нейното ефективно прилагане на практика. Успешното прилагане на рамката изисква също така споделена отговорност, ангажираност и активно участие в съгласувани действия на всички заинтересовани страни. Това ще осигури безопасност и здраве на работното място, по-висока производителност, която благоприятства растежа и конкурентноспособността на компаниите и качеството на живот на работниците и служителите.

Законът за инспектиране на труда, в сила от януари 2009 година урежда:

- Начинът на функциониране на националната система за инспектиране на труда;
- Типът контролни дейности, които са част от трудовата инспекция;
- Начинът на взаимодействие на държавните контролни органи, провеждащи инспектирането на труда.

Този закон има за цел да създаде условия за по-ефективен и ефикасен контрол върху спазването на условията на труд чрез подобряване на координацията и взаимодействието в работата на органите с контролни и сигнални функции в областта на трудовите и осигурителните отношения. Той поставя основа за създаване на национална система за инспектиране на труда. Фокусът на контрола е изместен към консултантски, подпомагащи и информиращи функции. Но и прилагането на мерки по силата на закона също не бива да се подценява.

През месец октомври, на национална среща по повод Световния ден за достоен труд, представители на синдикалните конфедерации, Министерството на труда и Главна инспекция на труда обсъдиха новите реалности, създадени от икономическата криза. Отчитайки нарастването на неформалната икономика и продължаващите нарушения на трудовото и социално-осигурително законодателство, двете синдикални конфедерации и ГИТ подписаха **Споразумение за сътрудничество за по-добра защита, насърчаване и прилагане на правата на работещите**, чийто гарант ще бъде Министърът на труда.

Споразумението предвижда нарастване на съвместните усилия за борба с нарушенията на трудовите права, масовите съкращения, както и контролни дейности, свързани със спазването на трудовото законодателство, законодателството по БЗР и колективните договори.

Представителите на синдикатите изразиха сериозната си загриженост за новите реалности, породени от икономическата криза в страната. Те поставиха особено ударение върху нарастващите случаи на закъснение при изплащане на заплатите, неизплащане на възнаграждения за извънреден труд, продължаващи и зачестяващи нарушения на трудовото и социално-осигурително законодателство.

Основните параметри на Споразумението включват:

- По-нататъшно развитие на социалния диалог и дейността на органите за тристранно сътрудничество по БЗР. Страните ще координират усилията си за развитието на Националния тристранен съвет за инспектиране на труда и за подобряване дейността на браншовите и териториалните съвети по условия на труд.
- По-добро информиране на синдикатите за резултатите от инспекциите на ГИТ, откритите нарушения и предприетите мерки.
- Създаване на съвместни експертни екипи и мобилни групи за мониторинг, особено в случаи на масови уволнения, прилагане на програми за заетост и реализацията на големи инфраструктурни проекти.
- Участие на синдикатите в инспекции и кампании на ГИТ, както и в разследване на трудови злоупотреби.
- Осъществяване на съвместни национални, отраслови и регионални дейности, вкл. конференции, семинари, кампании в защита на трудовите права и др.
- Регионалните структури на синдикалните конфедерации и териториалните подразделения на ГИТ ще събират и разпространяват добри практики в спазването на трудовото законодателство.
- Насърчаване на колективното договаряне: на всеки три/шест месеца ГИТ ще предоставя на синдикатите обобщена информация за регистрираните колективни трудови договори и анекси към тях в областните инспекции и в Главната инспекция по труда.

- Създаване на постоянна национална информационна система за събиране на данни, контрол и анализ на колективните договори на всички нива.

Подписаното споразумение е част от процеса на подновяване и засилване на социалния диалог с новото правителство, дошло на власт през август 2009 г. Споразумението представлява и качествено нов етап на сътрудничеството между ГИТ и синдикатите, след подписването на Декларацията за сътрудничество през 2003 г. Споразумението е в съответствие с предложението на синдикатите за необходимост от предприемане на антикризисни мерки за защита на работните места и трудовите права, които са застрашени по време на кризата.

4. Институции, отговорни за безопасността и здравето при работа

Министерство на труда и социалната политика (Министърът на труда и социалната политика) разработва, координира и осъществява държавната политика в тази област, като:

- разработва съвместно с Министъра на здравеопазването ежегоден анализ за състоянието, тенденциите и проблемите, свързани с дейността и предлага мерки за подобряването ѝ;
- издава нормативни актове самостоятелно или съвместно с други министри;
- провежда цялостен контрол чрез Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ върху всички отрасли и дейности, независимо от вида на собственост;
- определя условията и изискванията за организиране на обучения, измервания и консултации в областта на безопасните и здравословни условия на труд.

Министерството на здравеопазването (Министърът на здравеопазването) ръководи и координира дейността, свързана с превенция и промоция на здравето, като:

- анализира състоянието и влиянието на работната среда и трудовия процес върху здравето и разработва мерки за намаляване на професионалните заболявания;
- разработва национални програми за опазване и укрепване на здравето и работоспособността, както и изпълнението им;
- утвърждава норми, правила, изисквания и методи за опазване здравето на работещите и оценка на здравния риск;
- оценява здравословното състояние на работещите лица;
- методически ръководи и определя условията, реда и изискванията за провеждане на обучение и консултации в областта на професионалното здраве и трудовата медицина;

- осъществява контрол върху дейността на службите по трудова медицина чрез органите на държавния санитарен контрол.

Институции в системата на Министерство на здравеопазването: Регионални инспекции за опазване и контрол на общественото здраве (РИОКОЗ) са специализирани здравни заведения за опазване и контрол на общественото здраве.

Други специализирани органи и институции по контрол и надзор са: Държавна агенция по метрология и технически надзор (ДАМТН), Дирекция за национален строителен контрол, Национална служба „Пожарна безопасност и защита на населението“, Инспекция за държавен технически контрол на съоръженията с повишена опасност.

Националният осигурителен институт (НОИ) чрез своите териториални поделения осъществява контрол по отношение експертизата на работоспособността; разследва трудовите злополуки; поддържа информационна система за трудовите злополуки, съответстваща на Европейската статистическа система за трудови злополуки (ESAW). Надзорният съвет на НОИ е съставен от представители държавата и на национално представените работодателски и синдикални организации.

Националният осигурителен институт управлява средствата, набрани от вноски на работодателите във Фонд „Трудова злополука и професионална болест“. Средствата от този фонд се използват за изплащане на обезщетения, пенсии и помощи, както и за финансиране на профилактични мероприятия за предотвратяване на трудови злополуки и професионални болести и за подобряване условията на труд.

Контролът върху здравето и безопасността при работа и предоставянето на здравни услуги, които при предишната социалистическа икономика бяха в сферата на действие на профсъюзите и бяха администрирани от тях, в наши дни са осъвременени в държавна система, в която са обединени отговорностите за здравето на работещите и безопасността при работа.

Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА-ГИТ) и нейните 28 регионални подразделения постигнаха значителен напредък в своето развитие. Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” е държавен орган, който осъществява цялостен контрол върху спазването на трудовото законодателство за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и по осъществяване на трудовите правоотношения, както и специализиран контрол за приложението на Закона за насърчаване на заетостта. Постоянният орган за координация, консултации и партньорство в областта на инспекцията на труда е Националният съвет за инспекция на труда, създаден на тристранен принцип.

ГИТ предоставя също така информация и техническа консултация на работещи и работодатели, свързана с по-ефективното приложение на законодателството в областта на труда, здравословните и безопасни условия и заетостта.

Основното предизвикателство пред ГИТ е създаването на ефективна система за контрол по прилагането на стратегиите и хармонизираното законодателство в предприятията.

Представителите на институциите, споменати по-горе, си сътрудничат със социалните партньори по различни въпроси, свързани с БЗР в национални и браншови органи и в ad hoc групи, изградени на тристранен и двустранен принцип, като организират и съвместни дискусии и обучения.

Съществува добре изградена инфраструктура от звена за оказване на помощ на работодателите при осъществяването на изискванията и задълженията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, като служби по трудова медицина, лаборатории за измервания на параметрите на работната среда, центрове за обучение и консултиране по въпроси на безопасността и здравето при работа.

Службите по трудова медицина имат за задача да консултират и подпомагат работодателите за осигуряване на безопасност и здраве при работа. Основните функции на службите са: разработване на мерки за отстраняване и намаляване на риска за здравето при работа; наблюдение на здравословното състояние на работниците и служителите и анализа му във връзка с извършваната работа; обучение на работници и длъжностни лица по правилата за опазване на здравето и безопасността при работа.

5. Развитие на социалния диалог и участието на работниците и служителите по безопасност и здраве при работа

Националната политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд се формира и осъществява на основата на тристранно сътрудничество на национално, отраслово и регионално ниво. (Закон за здравословни и безопасни условия на труд, чл.38-44)

На национално ниво е създаден **Национален съвет по условия на труд** (1997). Той е постоянен орган за тристранно сътрудничество, който осъществява координация и консултация при определяне на политиката на държавата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Членове на този съвет са представители на държавните органи, на национално представителните организации на работодателите и национално представителните организации на работниците (споменатите вече две синдикални конфедерации и шест работодателски асоциации, признати за представителни на национално ниво).

Неговите основни функции са:

1. да обсъжда състоянието на условията на труд и да предлага мерки за подобряването им;
2. да обсъжда и изразява становища по проекти на нормативни актове, отнасящи се до условията на труд и да изготвя предложения за промени и допълнения;

3. да взема решения за създаването на отраслови и браншови структури за тристранно сътрудничество по условията на труд;
4. да създава помощни органи към Съвета за решаването на специфични въпроси;
5. да координира дейността на органите, на които е възложено упражняването на контрол в областта на условията на труд;
6. да проучва и популяризира наш и чужд опит, да организира национални конкурси, семинари и кампании, както и други форми за насърчаване на тези дейности;
7. да приема програми за проучване и разработване на проекти за решаване на проблемите по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, финансирани от фонд „Условия на труд“.

На браншово ниво са създадени **Отраслови и браншови съвети по условия на труд**. Те се състоят от представители на националните отрасли или браншови федерации, съюзи и синдикати, на отрасловите или браншови структури на представителните организации на работодателите и равен брой представители на съответното министерство или ведомство.

До момента са създадени около 25 браншови съвета в промишлеността, енергетиката, строителството, транспорта, кожарската промишленост, железопътния транспорт и др.

Основните функции на Отрасловите и браншови съвети по условия на труд са:

1. оценка на състоянието на дейността по прилагане на мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в съответния отрасъл;
2. разработване и обсъждане на проекти, правилници и изисквания за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, специфични за съответния отрасъл;
3. проучване и разпространяване на добри практики, организиране на национални конкурси, семинари, кампании и др.;
4. организиране и провеждане на обучения по правила, норми и методи за гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд с участието на работодатели, държавни служители и представители на работници и служителите

На регионално (областно или общинско ниво) са създадени **Регионални съвети по условията на труд**, които се състоят от представители на съществуващи регионални съюзи или организации на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите и от равен на брой представители на областната администрация или на местните органи за самоуправление.

Основните им функции са:

1. приемат регионални програми за проучване и разработване на проекти за оптимизиране условията на труд и ги представят на Фонд „Условия на труд“ за финансиране;

2. обсъждат състоянието на дейността по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в региона или в отделни предприятия;
3. координират дейността на контролните органи в региона;
4. оказват съдействие на работодателите за решаване на конкретни проблеми, включително и инициативи за съвместни действия.

Към момента има над 37 **Общински съвета по условия на труд.**

Национален фонд „Условия на труд“ е създаден през 1998 г. към Министерството на труда и социалната политика, с цел да финансира дейности за подобряване условията на труд. Управителният съвет на Фонда е изграден на тристранен принцип.

Средствата по фонда се използват за финансиране на:

- проекти и програми за подобряване условията на труд с браншова значимост и приложимост на резултатите;
- проекти за подобряване на условията на труд в отделни предприятия – финансирането покрива до 30% от стойността на проекта;
- дейности по диагностициране на професионалните болести;
- разработване на нормативни актове, правила, норми и изисквания;
- организиране и провеждане на обучения, семинари и конференции в областта на безопасните и здравословни условия на труд;
- разработване и издаване на учебни и информационни материали и др.;

Участие на работниците и служителите на ниво предприятие

Участието на работниците и служителите на ниво предприятие се осъществява чрез избрани представители в Комитети или Групи по условията на труд.

Комитет по условия на труд (КУТ) се изгражда в предприятия с повече от 50 броя работници и служители. **Група по условия на труд (ГУТ)** се изгражда в предприятия с 5 до 50 броя работници и служители. В случай на по-сложна организационна структура в голямо предприятие, КУТ и ГУТ могат да се изградят в подразделенията и клоновете на предприятието. Това положение се отнася също така и за кооперативни дружества с 50 и повече члена, както и за кооперативни дружества с по-малко от 50 члена, където се изграждат респективно комитет или група по условията на труд.

КУТ се състои от представители на работодателя и на работниците и служителите на паритетен принцип, но не повече от 10 човека. Номинациите за работнически представители могат да се правят от синдикалната организация/и и от работници и служители, които не са членове на синдиката. Общото/Делегатско събрание избира представителите на работниците и служителите в комитета по условия

на труд с обикновено мнозинство. Те се избират за срок от 4 години. Представителите на работодателите се определят от работодателя.

Групата по условия на труд се състои от работодателя на съответното предприятие и от представител на работниците и служителите, номиниран и избран по същия начин като представителите в комитета по условия на труд.

КУТ и ГУТ са органи за подкрепа и контрол на действията на работодателите в областта на здравословните и безопасни условия на труд, които са изградени и функционират на принципа на двустранно партньорство.

КУТ се събира на всеки три месеца за обсъждане на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и за предлагане на мерки за подобряването им. КУТ участва в дейности по оценка на риска; обсъжда промени в организацията на труда; прави проверки и участва в проверки, извършвани от други органи и институции; участва в разработването на програми за информиране и обучение на работещите. Работодателят е задължен да информира комитета за състоянието на трудовите злополуки и професионалните заболявания в предприятието. Представителите в КУТ информират работниците и служителите по въпроси, свързани със здравето и безопасността на работното място.

Представителите на работниците и служителите в комитетите и групите по условия на труд имат право:

- на достъп до наличната информация относно условията на труд, анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост, констатациите и предписанията на контролните органи;
- да изискват от работодателя да предприема необходимите мерки и да правят предложения за отстраняване на опасностите или за временно ограничаване на риска за здравето и безопасността;
- да се обръщат към контролните органи, ако преценят, че взетите от работодателя мерки не са достатъчни да гарантират здравето и безопасността на работещите;
- да участват в проверките, извършвани от контролните органи.

Работодателят осигурява на представителите на работещите по безопасност и здраве при работа необходимите условия, средства и време за изпълнение на техните права и функции, както и съответното обучение и квалификация, които се провеждат в рамките на работното време, без това да се отразява на размера на трудовото им възнаграждение.

Комитетите и групите по условия на труд работят в тясна връзка със специализираните служби и отдели на предприятието, които имат отношение към създаването и осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Според законите изисквания, представителите в комитетите и групите по условия на труд се обучават задължително по програми, ред и изисквания, определени с Наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването. Предвидено е

задължително първоначално обучение по здравословни и безопасни условия на труд с продължителност 30 часа и още 6 часа годишно в рамките на работното време, заплатени от работодателя. Синдикатите и работодателските организации също организират обучения за своите представители в КУТ и ГУТ. Експертите обаче считат, че това не е достатъчно на фона на ниския капацитет на някои от представителите на работещите, от една страна, а от друга – отчитайки сложността на националното законодателство и законодателството на общността, възникващите нови трудови рискове и бързо развиващите се технологии.

Не съществува надеждна официална статистика за общия брой КУТ и ГУТ в страната. По оценки на Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) в над 90% от големите и средни предприятия има създадени КУТ. По приблизителната оценка на Конфедерацията в страната има около 6 500 КУТ и 10 200 ГУТ, членове на които са над 48 000 представители на работещите, 80% от които са профсъюзни членове (данни от 2004 г.).

За 2008 г. ГИТ съобщава за създаването на КУТ и ГУТ в 49% от инспектираните предприятия (над 27 000). ГИТ информира и за забавяне на темпа на създаване на КУТ/ГУТ в отрасли като търговията на дребно, горското стопанство, хотелиерство, ресторантьорство, недвижими имоти, наемане и отдаване под наем и бизнес услуги, където преобладават малките и средни предприятия (МСП). Според ГИТ не всички КУТ и ГУТ функционират добре. Особено в МСП ангажиментът на работническите представители е само на хартия, просто една административна формалност.

Колективното договаряне на ниво предприятие и на ниво отрасъл/бранш също цели подобряване на условията на труд. То има очевидното преимущество да бъде най-близко до реалната ситуация на работното място, където трябва да се приложи договорът и да се вземат предвид специфичните условия. Всички изследвания сочат, че съществуването на синдикати на работното място има положителен ефект върху значителен брой проблеми, свързани със здравословните и безопасни условия на труд.

Прегледът на 34-те съществуващи отраслови/браншови КТД в сила за 2008-2009 година показва, че всички те имат специален раздел по безопасни и здравословни условия на труд. Но повечето от тях просто повтарят клаузите, предвидени в Кодекса на труда и Закона за ЗБУТ. Само някои от тях предвиждат по-дълъг платен годишен отпуск, по-високи обезщетения за работа при опасни условия на труд, или допълнителни социални осигуровки от работодателя.

В КТД на ниво предприятие също има специален раздел по безопасни и здравословни условия на труд в по-широк смисъл, който включва работното време, платения годишен отпуск, обезщетения за работа при опасни условия и пр. Но договорените клаузи в повечето случаи не надхвърлят значително съществуващото законодателство.

Причините за това включват:

- стриктно регулирано законодателство по въпросите на БЗР, което не оставя място за договаряне на допълнителни клаузи;

- прилагането на законодателството по БЗР и изискванията на ЕС са скъпи за предприятията, особено за малките, които имат твърде ограничени финансови ресурси, за да включват подобни допълнителни клаузи в колективните договори;
- намаляващото синдикално членство (което напоследък достигна около 20%). В малките и в много средни частни предприятия има слабо синдикално присъствие и няма КТД¹³.

От базата данни на КНСБ за подписаните КТД на ниво предприятие (2006 г.) може да се види, че в регистрираните 1428 колективни договори в предприятия от промишления сектор се съдържат следните клаузи:

- разработване на програма за БЗР – 72.7%;
- създаване на КУТ/ГУТ– 73.2%;
- оценка на риска на работното място – 62.8%;
- периодично измерване на параметрите на работната среда – 54.7%;
- анализ на трудовите злоупотреки – 24.6%;
- контрол от страна на синдикатите по условията на труд – 39.4%;
- недопускане и преодоляване на стреса на работното място – 16.2%.

На фона на намаляващото синдикално членство и липсата на синдикално представителство в много предприятия, макар и без мандат за колективно договаряне, ролята на КУТ и ГУТ, като единствен канал за представителство на интересите на работещите по въпросите на БЗР се увеличава,

Някои примери за успешни КТД на ниво предприятие

Комбинат за цветни метали – Пловдив /КЦМ/

КЦМ е частна компания, която дава работа на 1400 работника. Тя е сред трите най-големи предприятия в металургичния сектор и на 17-то място в класацията „Топ 100“ на българския бизнес за 2006 година. В него има две синдикални организации, членуващи в браншовите федерации към КНСБ и КТ „Подкрепа“. Синдикалната плътност в комбината е 79%.

Основният орган за социален диалог е двустранният **Съвет за Социално сътрудничество (ССС)**. Той води преговори за сключване на колективни договори по всички трудови и социални въпроси.

Програмата за здравословни и безопасни условия на труд е разработена и координирана с участието на КУТ. На всеки шест месеца работодателят докладва по изпълнението на Програмата. Според нея работодателят е задължен да прави оценки на риска на работното място и да предоставя:

¹³ Според българското трудово законодателство само синдикална организация има право на колективно договаряне, независимо дали членува, или не в национално представителна профсъюзна конфедерация.

- работно облекло и обувки, лични предпазни средства, безплатна храна;
- медицински прегледи на работещите;
- безплатно седемдневно лечение в санаториум на работниците с най-рискови професии;
- застраховка срещу професионални заболявания и трудови злополуки на всички работници;
- контрол на работната среда.

Работодателят информира и консултира синдикалните организации, работническите представители и КУТ по планирани инвестиции и подобряване условията на околната среда, в съответствие с Директива 2002/14/ЕС.

Неразделна част от КТД е **Програмата за професионална квалификация и обучение през целия живот**. Работодателят предоставя: курсове за професионална квалификация, с цел да се избегнат уволнения; квалификация за придобиване на знания и умения в случай на внедряване на нови технологии; курсове и семинари за профсъюзното ръководство по въпроси на трудовото и осигурително законодателство.

Работното време и организацията на работа са регламентирани от Вътрешен правилник, разработен съвместно с профсъюзите.

Основни постижения:

- В КТД на комбината са договорени клаузи за условията на труд, които са по-добри от тези в браншовия КТД;
- Няма трудови злополуки;
- По-висока мотивация на работещите за по-качествен и производителен труд;
- Устойчив диалог между работодателя и профсъюзите при вземане на решения по трудови и социално осигурителни въпроси
- Приемане на специални програми за условията на труд и успешното им прилагане на базата на социалния диалог.

Основните фактори, определящи успешния социален диалог са следните:

- Диалогичен работодател – търси мнението на работниците чрез техните представители – профсъюзите, и взема под внимание тяхното мнение, показва готовност за диалог, стриктно спазва трудовото и социално-осигурително законодателство и търси консенсус при диалога.
- Компетентно и инициативно синдикално ръководство, което успява да постигне консенсус по темите на диалога;
- Добри партньорски отношения между двете профсъюзни организации;
- Добро финансово и икономическо състояние на компанията;
- Висока синдикална плътност;
- Добре институционализиран и редовен социален диалог.

Шуменско пиво

Шуменско пиво е филиал на Датско-норвежкия консорциум Карлсберг, в който работят 128 работници. За модернизиране и подобряване на условията на труд са инвестирани 25 милиона Евро. Компанията е най-модерната пивоварна в България. В нея има само една профсъюзна организация – тази на КНСБ. Синдикалната плътност е 80%.

Основният орган за социален диалог е двустранната **Комисия за социално партньорство (КСП)**. Тя води преговори за сключване на колективни споразумения и по различни програми, свързани с инвестиции на компанията и условията на труд. Инвестиционната програма включва мерки за повишаване производителността на труда, основани на нови технологии и съоръжения, както и инвестиции в условията на труд.

По инициатива на синдикалната организация на ниво колектив са осъществени „Дискусии по дейностите“. Мениджърите на това ниво информират работниците за реализирането на производствената програма, за предстоящи промени и свързани с тях промени в условията на труд. По време на срещите работниците обсъждат въпроси, свързани с работното място и дават своето мнение по очаквани в предприятието промени.

Друго постижение в сферата на социалния диалог е **Социалният план**, разработен от синдикатите и приет от КСП. Планът предвижда мерки за адаптиране на работещите в случай на технологични промени и реструктуриране на компанията. Той предвижда също така допълнителни финансови средства за годишния платен отпуск, безплатна храна и медицинско лечение в случай на професионално заболяване. Неразделна част от Социалния план е и Програмата за професионална квалификация.

По инициатива на синдикалната организация е създадена **Система за нови идеи** на работещите, която набира идеи, свързани с производствения процес и подобряване условията на труд. Победителите в конкурса, организиран в рамките на тази система получават награда от работодателя.

През 2005 г. социалните партньори от пивоварната промишленост, където повечето предприятия са малки и средни, подписаха **Харта за етичните стандарти на социалните партньори**, насочена към стимулиране на конструктивния социален диалог и съвместната подкрепа за въвеждането на основните конвенции на МОТ, директивите на ЕС и националното законодателство, свързани с трудовите права на работниците. Хартата се приема като важна стъпка към въвеждането на корпоративната социална отговорност в този сектор. Страните се споразумяха да обърнат специално внимание на здравословните и безопасни условия на труд в пивоварните компании, които се стремят да въведат стабилни мерки, глобални стандарти и обмен на най-добри

практики с оглед защита на околната среда и осигуряване на добри условия на труд без какъвто и да било риск за здравето на работещите. Превантивните мерки по БЗР са с приоритет.

Здравословни и безопасни условия на труд

Съществува програма за здравословни и безопасни условия на труд и работодателят докладва ежегодно за нейното реализиране. Комитетът по условията на труд се събира периодично, за да обсъжда състоянието на условията на труд и мерките за предпазване и намаляване нивото на професионалните заболявания. Договорено е също така медицинското лечение на работещите на най-рискови позиции. С финансовата подкрепа на работодателя, синдикалната организация е построила спортен комплекс за работниците.

Квалификация и учене през целия живот

Приета е годишна програма за професионална квалификация. Работодателят и синдикалните представители обсъдиха и се договориха кои работни места и професии да бъдат включени в списъка за квалификационно обучение и освен това заедно определиха работниците, които да участват в различните форми на професионална квалификация. Програмата предвижда и квалификационни курсове за съкратените работници, платени от работодателя.

Работно време и организация на работата

Синдикалната организация участва в изработването на Вътрешния правилник, част от който са организацията на работното време и на работата. Съществува споразумение за сумарно отчитане на работното време през лятото, когато е най-натовареният сезон за компанията. Предвидени са също така клаузи за допълнително възнаграждение за работа през нощта и за извънредни часове. Графиците за работното време са съгласувани с профсъюзите и работодателят осигурява безплатен транспорт за тези, които работят на смени.

Критериите, според които социалният диалог в компанията се счита за успешен, са следните:

- Изградена и ефективно действаща КСП
- Постоянно подобряващи се условия на труд с активното участие на синдиката;
- Липса на злоупотреби;
- Работещите са мотивирани да участват активно в развиване на политики за подобряване условията на труд
- Работодателят е приел инициативите на синдиката за подобряване условията на труд;
- Разработени са специални програми за инвестиране и условия на труд, основаващи се на социално партньорство.

Основните фактори, допринасящи за успешния социален диалог са следните:

- Консенсусен тип работодател - доказал, че е готов да приеме редица синдикални инициативи, свързани с условията на труд. Стремещът му е да повиши здравословните и безопасни условия на труд на нивото на качеството на продукцията. Информира синдиката за планираните инвестиции и технологични промени, които биха довели до промени в заетостта и условията на труд.
- Инициативно и компетентно синдикално ръководство, което непрекъснато търси и предлага нови инициативи, основани на социалния диалог;
- Добро икономическо и финансово състояние на компанията;
- Висока синдикална плътност;
- Институционализиран и редовен социален диалог по въпросите на условията на труд.

6. Изследвания на социалния диалог по безопасност и здраве при работа

Анализите и изследванията, проведени в България, показват, че макар да има изследвания в областта на социалния диалог и на условията на труд поотделно, на темата за социалния диалог по условията на труд не е обърнато особено внимание. Повечето от съществуващите изследвания са част от международни проекти. Преобладаващата част от тях не отиват по-далече от общ преглед на съществуващото законодателство и институциите за социален диалог по условията на труд. Въздействието и резултатите от социалния диалог върху състоянието и подобряването на условията на труд не са добре проучени.

Първото изследване, което обръща поглед към връзката между условията на труд и социалния диалог, като взема предвид мненията на синдикатите и представителите на работниците и служителите по БЗР, е изследването на МОТ „**Здраве и безопасност на работното място – синдикален опит в Централна и Източна Европа**”, проведено през 1998 г. в осем страни от ЦИЕ, включително и България. То цели да събере информация за здравето и безопасността на работното място в контекста на променящите се индустриални отношения, водещи към по-голяма ангажираност на синдикатите и развитие на колективното договаряне.

Българският доклад е разработен на основата на анкетно проучване, проведено сред синдикалните представители на работното място. Тъй като в изследването са включени само синдикализирани предприятия, се счита, че резултатите от изследването не са представителни за всички български предприятия и има вероятност положителните аспекти на безопасността на работното място да са надценени.

Според резултатите от изследването, в повечето предприятия (77%) отношенията между синдикати и работодатели по въпросите на БЗР са основани на партньорство и сътрудничество. Въпреки това, около 21% ги намират за конфликтни. Според преобладаващата част от респондентите, синдикалното право на информиране и консултиране на работниците от страна на ръководството и участието им в съвместно вземане на решения по въпроси на БЗР е спазено.

Изследването показва също така, че синдикатите и социалният диалог имат важна роля по отношение на БЗР:

- В 91.9% от работните места въпросите на БЗР са включени в колективните договори.
- В 79.8% от работните места има съвместни комитети по БЗР. Около 45% считат дейността им за ефективна.
- В 62.6% от работните места на синдикатите са били предоставени резултатите от контрола на нивата вредности на работното място. 50.2% от отговорилите отчитат, че след направения мониторинг са били въведени някои подобрения. Процентът е много по-висок (65.6%), когато синдикатите са били информирани за резултатите.
- 81.6% от отговорилите твърдят, че техният синдикат има политика за БЗР, а 66.4% - че имат програми за обучение по въпросите на БЗР за работническите представители.
- В 45.9% от работните места синдикатите са участвали в разработването на правилник за БЗР съвместно с работодателя.

Изследването предоставя обстойна качествена информация по проблемите на здравето и безопасността при работа в различни отрасли и значително допринася за изграждане на базата от информация и знание на синдикатите по този въпрос. След анализа на изследването, са проведени четири суб-регионални семинара за синдикални експерти по БЗР през 1999 и 2000 година за да се обсъдят резултатите и да се подпомогнат синдикатите при разработване на политики и планове за действие по въпросите на БЗР.

През 2001 г. Институтът за социални и синдикални изследвания (ИССИ) към КНСБ проведе изследване върху **Насилието на работното място в здравеопазването в България**, в рамките на съвместна програма на МОТ, Международния комитет на сестрите, Световната здравна организация и Международната федерация на работещите в обществените услуги.

Извадката включва 534 души от 27 здравни заведения и 14 индивидуални практики. Целта на изследването е да покаже специфични за страната данни за вида и обхвата на разпространение на насилието на работното място в сектора на здравеопазването, да идентифицира рисковите фактори, както и най-добрите практики за предпазване от насилие и да предложи адекватни политики на социалните партньори.

Според резултатите от изследването, факторите, генериращи насилие се коренят в широк социален, икономически, организационен и културен контекст. В същото време, някои специфични характеристики

на здравната система засилват риска от насилие: феминизиран сектор, работа на смени, работи се поединично по време на прегледи и процедури, ежедневен контакт с пациенти, работа през нощта, напрежение породено от липсата на време и персонал, лоши условия на труд и неефективна организация на работата.

Респондентите смятат, че най-ефективни в тяхната работна ситуация биха били мерки за сигурност – 77.5%; подобряване на средата – 72.4%; намаляване на времето за работа поединично – 63.3%; обучение на персонала – 56.8%. Около половината от отговорилите посочват необходимостта от подобряване на организацията на работа и условията на труд и въвеждането на процедури за докладване на случаи на насилие и специални органи за справяне с насилието. Участниците във фокус-групите, проведени в рамките на изследването, подчертават, че социалните партньори и професионалните организации също нямат свои стратегии. Те считат, че е крайно време да се признае, че насилие на работното място съществува и да се предложат ефективни краткосрочни и дългосрочни стратегии за справяне с него, включващи социалните актьори на различни нива.

Работодателите, в консултации със синдикатите, трябва да разработят политики на работното място, да предоставят адекватна информация и обучение и да включат в колективните трудови договори клаузи и за намаляване и елиминиране на насилието на работното място. В резултат от изследването и проведените семинари, в отрасловия КТД на здравеопазването бяха включени някои мерки за предотвратяване на насилието на работното място.

Изследването **„Стресът на работното място в контекста на прехода. Изследвани случаи в три публични сектора в България”** беше проведено от ИССИ през 2003 г. в секторите образование, здравеопазване и администрация. Резултатите от изследването показват високо ниво на стрес и очертават основните фактори и последствия от стреса. Изследването съдържа специална глава посветена на синдикалните стратегии за намаляване и превенция на стреса, както и на нуждата от развитие на социален диалог по темата.

Качествено изследване на социалния диалог по въпросите на БЗР беше проведено по проекта **„Укрепване на социалния диалог за подобряване на безопасността и здравето при работа в Югоизточна Европа”**, в рамките на инициативата за социална кохезия на Пакта за стабилност за Югоизточна Европа (ЮИЕ). Проектът беше реализиран от Регионалния офис на МОТ в Будапеща, в сътрудничество с МОТ, Световната здравна организация (WHO), Международната организация на работодателите (IOE) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC).

Основната цел на проекта беше:

- да оцени ситуацията по безопасност и здраве при работа
- да очертае институциите, механизмите, процедурите и актьорите, ангажирани в социалния диалог по условията на труд
- да стимулира социалния диалог по БЗР и

- да повиши капацитета на съответните административни органи и социални партньори за създаване на модерни политики и услуги по БЗР, в съответствие със стандартите и практиките на ЕС и МОТ.

Разработеният доклад за Националния профил очертава ролята на социалните партньори в процеса на развитие на дейностите, свързани с безопасност и здраве при работа, отговорностите им според националното законодателство, специфични програми, както и участието им в социалния диалог на различни нива и в колективното договаряне. Информацията, представена в профила на страната, може да послужи като база за по-нататъшно развитие на политики и програми на организациите, участващи в тристранния социален диалог в тази сфера.

Според заключенията на изследването:

- България е добър пример за специфичните институции, процедури и механизми в социалния диалог по БЗР. Изследването идентифицира функционални тристранни и двустранни структури на национално, регионално, отраслово/браншово ниво и ниво предприятие, които се занимават изключително с политики по БЗР и други свързани с това проблеми.
- Представителните организации на социалните партньори играят важна роля като двигатели на процеса по БЗР в страната, като участват във формулирането и реализирането на политиките по безопасност и здраве на всички нива, разработват законовата рамка и предоставят обучение и консултантски услуги на своите членове. Профилът дава обстойна информация за дейностите на представителните организации на работодателите и работниците/служителите в това отношение.
- Добрата координация и сътрудничество на национално ниво имат положителен ефект върху създаването и дейността на структурите за социален диалог (браншови, регионални и в предприятията), които предоставят информация, консултация, стандарти и повишават на осведомеността по въпросите на БЗР.
- Въпреки че към момента България изглежда е единствената страна в ЮИЕ, която провежда социален диалог по безопасност и здраве при работа и на браншово, и регионално ниво, докладът отбелязва, че от сътрудничеството на тези нива има още какво да се желае. Липсата на работодателски организации в някои браншове и региони и липсата на желание за двустранно сътрудничество се оказва един от основните фактори, затрудняващи социалния диалог по условията на труд на тези равнища.
- Въпросите по безопасността и здравето при работа са включени в различна степен в колективните договори на отделните браншове, общини и предприятия. Недостатък на голяма част от влезлите в сила КТД е, че съдържащите се в тях клаузи не излизат извън минималните стандарти и повтарят законоустановените

положения. Към момента потенциалът на колективно договаряне, като „двигател“ на развитието на дейностите по безопасност и здраве при работа в страната, не е напълно използван.

- Профилът на страната обръща специално внимание на законодателната рамка и отговорностите на Комитетите по условия на труд (КУТ) и Групите по условия на труд (ГУТ) в предприятията, като органи за социално партньорство по условията на труд. Отчита се, че макар и отскоро създадени, тези комитети са станали важен фактор за прилагането на превантивни мерки за здравословни и безопасни условия на труд в някои предприятия.

Анализът на 6 изследвания на отделни случаи (case studies) в български малки и средни предприятия включен в окончателния доклад на проекта „**S.M.A.L.L. – Представителство и „глас“ в малките и средни предприятия: контролиращи органи, организация на труда и правни рамки**“, проведен в 8 страни (издаден през 2007 г.) показва, че в МСП в България правилата по БЗР не се спазват стриктно и че съществуват значителни разлики между законодателството и практиката. Оказва се, че в тези предприятия нито работодателите, нито работещите се интересуват от здравословна и безопасна работа. Изказано е предположението, че отсъствието на официални канали на представителство (синдикални организации и КУТ/ГУТ) в МСП прикрива съществуването на значителен брой негласни компромиси между работодатели и служители по въпроси на БЗР.

Аналитичното изследване „**Членството на България в ЕС – здравословни и безопасни условия на труд, изисквания и стандарти**“ е проведено през 2004 година от най-голямата работодателска организация – Българската стопанска камара (БСК). Изследването прави обстоен преглед на европейското и българското законодателство по отношение на БЗР. Обърнато е специално внимание на институциите и практиките на социалния диалог в сферата на условията на труд. В анализа се посочва, че България е приела всеобхватно съвременно законодателство по БЗР в съответствие с рамковата директива на ЕС 89/391/ЕЕС. Анализът ясно, подчертава, че законодателството по БЗР въвежда нови индустриални отношения със споделена отговорност между работодателите и представителите на работниците, което допринася за създаването на нова трудова култура. В анализа също така се подчертава, че устойчивостта на всички прилагани мерки по БЗР може да се реализира само с обединените усилия на правителството и социалните партньори.

В редовните си годишни доклади за дейността, **Главната инспекция на труда** докладва за създаването на КУТ/ГУТ като двустранни органи за социален диалог по безопасност и здраве в инспектираните предприятия. Според тези отчети, комитетите работят най-добре в предприятията, където има синдикална организация. Съществуването на КУТ/ГУТ само на хартия и липсата на интерес към двустранен диалог по условията на труд се отчита като слабост във всички доклади от 2000 г. насам. В някои от докладите на ГИТ специално

се отбелязва липсата на интерес за двустранен диалог по БЗР от страна на работодателите.

Според ГИТ в 6 до 8% от проверките през различни години са участвали представители на КУТ/ГУТ и синдикатите. Някои регионални подразделения на ГИТ са провеждали срещи с регионалните представители на синдикатите за обсъждане на най-належащите проблеми в предприятията и са предоставили информация на тристранните Регионални съвети по условията на труд и КУТ/ГУТ.

7. Заключение: Добре развита законодателна и институционална рамка, но все още много слабости в практиката

На фона на големите социални промени, очертаната законодателна и институционална рамка на индустриалните отношения би трябвало да се счита за успешна. Двадесет години след началото на реформите, необходимата институционална рамка вече е създадена и организациите на социалните партньори доказват, че са достатъчно силни, за да могат да изпълняват своите отговорности на национално ниво и активно да участват в процеса на консултации по провеждането на политиките на заетост и социалните политики. Тристранният диалог допринесе за успешното и мирно прилагане на икономическите и социални реформи и за процеса на преход.

Въпреки това, социалният диалог продължава да се развива на приливи и отливи, като с годините обхватът му се стеснява и динамиката му се забавя, зависейки до голяма степен от отношението и ангажираността на съответното правителство¹⁴. Националният съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) изигра значителна политическа роля, особено в началото на 90-те години, но големите разногласия, формализмът в дейността му, централизацията на власт и ресурси от страна на правителствата, както и опитите за пренебрегване на социалните партньори при вземането на решения и намаляване на влиянието им, много пъти бяха пречка за доброто сътрудничество през годините. Двете представителни синдикални централи дори прекратиха участието си в НСТС (ноември 2008г.).

Участието им беше възобновено след идването на власт на новото правителство през август 2009 година.

Според социалните партньори, социалният диалог по условията на труд на национално ниво се развива успешно. Всички проектозаконови и други законодателни документи са консултирани и обсъдени със социалните партньори. Това им дава възможност да влияят върху подобряването на трудовото и социално-осигурително законодателство,

¹⁴ Годините на преход се характеризират със значителна политическа нестабилност и честа смяна на правителства. През последните години на преход, на власт са били девет правителства.

включително и законодателство по условията на труд. В резултат на това, българското законодателство се счита за напълно хармонизирано с Рамковата директива на ЕС (89/391/ЕЕС) и други директиви по в тази област. В съответствие със закона, партньорски органи за социален диалог по условията на труд са създадени на всички нива на системата на индустриални отношения.

Въпреки това, на практика има редица недостатъци. Дори най-доброто законодателство не е в състояние да осигури добри условия на труд. То е по-скоро важна и необходима първа стъпка. Предизвикателството пред правителството и социалните партньори е ефективното му прилагане на практика. Поради много причини, не всички отрасли/ браншови съвети по условия на труд, КУТ и ГУТ функционират достатъчно ефективно, а някои от тях изобщо не функционират. Само няколко отрасли/браншови КУТ функционират добре и чрез социалния диалог е постигнат успех по подобряване условията на труд в съответните браншове. Същото заключение се отнася и за Регионалните съвети по условия на труд. Според работодателите и синдикатите, това се дължи както на липсата на капацитет на представителите на местната и държавна администрация в тези органи, така и на подценяването на ролята и мястото им в социалния диалог. Синдикатите посочват също така и липсата на добре установени работодателски структури в някои браншове.

Прилагането на новата национална стратегия за безопасност и здраве при работа изисква не само да се въведе европейската законодателна рамка в националната такава; по-важно е тя да се приложи в практиката на предприятията. Това изисква изграждането на модерна инфраструктура за контрол на базата на реформи в дейността на ГИТ. Фокусът на контрола трябва да бъде върху консултиране, помощ и информизиране.

Предизвикателствата пред здравето и безопасността на работното място, свързани с демографските промени, остаряването на населението, новите тенденции в заетостта (включително самонаетост и заетост в МСП), също са важни.

Съществуват дълбоки отрасли различия, както и различия, свързани с на размера на предприятието, вида вредности и рискове. Социалният диалог и дейността на КУТ/ГУТ също се различават в различните отрасли/браншове, като влияят на възможностите за консултиране и участие на работниците и служителите в управлението на процесите, свързани с безопасността и здравето на работното място. В някои предприятия, особено в малките и микро предприятията, в които е заета около 60% от работната сила, както и в предприятия без синдикална организация, участие на представители на работниците и служителите фактически не съществува, защото е само „на хартия“, просто административна формалност. Друг важен проблем в тези предприятия е невъзможността на работодателите да осигурят финансови ресурси за мерките по БЗР, които са задължителни според българското законодателство.

Според синдикатите, липсата на ресурси се използва само като извинение от някои работодатели, за да не провеждат социален диалог. Според тях проблемите могат да намерят своето решение чрез подход „стъпка по стъпка“, като се започне с анализ на проблемите и дефиниране на приоритетите в диалог с представителите на работниците и служителите.

Представителите и на работодателите, и на синдикатите считат, че законодателството по условията на труд е твърде изчерпателно и съдържа широк кръг от обвързващи клаузи за правата и задълженията на представителите на работещите и на работодателите. Така, за социален диалог на по-ниските нива почти не остава място.

Според работодателите свръхрегулацията трябва да бъде намалена и да се създаде възможност за гъвкави условия, договорени на браншово ниво и на ниво предприятие, като отчитат специфичните условия и възможности на тези нива.

Синдикатите се противопоставят на по-нататъшната либерализация на защитния характер на Кодекса на труда. По тяхно мнение в предприятията, където няма синдикална организация, липсата на социален диалог може да доведе до нарушения на правата и интересите на работещите. Синдикатите предлагат да се активизира браншовият социален диалог, за да се осигурят подходящи механизми и инструменти за постигане на по-добри условия на труд, специфични за съответния бранш. Разпространето на БКТД върху всички предприятия от бранша (предвидено в КТ, но не и реализирано на практика), ще спомогне за подобряване на условията на труд и в предприятията без синдикално присъствие.

Съществува ясно установена необходимост от разширяване на капацитета на работодателските организации и на синдикатите в качеството им на социални партньори, особено ще се отнася до здравето и безопасността. Необходимо е да се обърне специално внимание на развитието и ефективното функциониране на комитетите по условия на труд. Проектът ще помогне в тази насока с предоставяне на възможности за изграждане на капацитет и обмен на опит - както национален, така и международен (ЛО-Норвегия).

В България липсват изследвания и надеждна статистика както за броя на КУТ и ГУТ, така и за и тяхната дейност, ефективност и предизвикателствата, пред които са изправени като органи за представителство на работниците и служителите.

На този фон, изследването проведено в рамките на проекта на ЛО и КНСБ, запълва до известна степен пропуските в изследванията на ролята и функционирането на КУТ и ГУТ в шестте пилотни сектора и ще помогне да се очертаят възможните области на синдикална интервенция за изграждане на капацитет на КУТ и ГУТ и подпомагане развитието на социалния диалог в сферата на здравословните и безопасни условия на труд. В общия дневен ред на социалните партньори трябва да залегне разширяване на изследванията по проблемите на БЗР, а резултатите да послужат като основа за по-всеобхватна политика в тази насока.

Част 3. СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА РАМКАТА И ПРАКТИКИТЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ И РАБОТНИЧЕСКО УЧАСТИЕ В НОРВЕГИЯ И БЪЛГАРИЯ

Анализът на основното развитие в сферата на индустриалните отношения, социалния диалог и участието на работниците и служителите, направен в първите две части и презентациите на норвежките синдикални представители, представени на семинарите за първите три пилотни сектора, показват поразителните разлики между двете страни – България и Норвегия. Бяха открити различия не само в икономическата и социална област, но също така и в развитието на трудовите отношения и социалния диалог, както и по отношение на ефективността на работническото представителство и участие на работното място.

Разликите в системите на трудови отношения и ефективността на социалния диалог и работническо участие в Норвегия и България могат да се разберат по-добре на фона на историческото, икономическото и социалното развитие на двете общества. **Всеобхватната и добре функционираща система на индустриалните отношения в норвежките компании**, основана на сътрудничество и споделени отговорности между синдикати и работодатели, е изградена дълги години. Тя се формира в следвоенния период, след години на икономическа криза, масова безработица и тежки индустриални конфликти и датира от първото Основно споразумение от 1935 г. Оттогава фундаментът за развитие на трудовите отношения е бил сътрудничество както на национално ниво – между синдикати, работодателски организации и държавата, така и на ниво компания – между работодатели и работници/служители. Това сътрудничество е довело до икономически просперитет на страната, засилена защита на правата на работещите и поддържане на стабилна и предсказуема среда за компаниите.

Норвегия е член на Европейската икономическа зона (ЕИЗ), която е създадена през 1994 година. Докато Норвегия е развита страна с успешна малка и отворена икономика и е една от най-добре функциониращите „държави на благоденствието” в Европа, България е една от най-бедните страни-членки на Европейския съюз, с икономика белязана от ниска конкурентност, ниски доходи, неравенство и социално изключване на големи групи от обществото.

Таблица 3 по-долу доказва огромната разлика между двете страни по отношение на икономическото развитие и особено във връзка с БВП на глава от населението и доходите.

Докато българският БВП на глава от населението (според индекса на стандарта на покупателна способност: EU27=100, 2007) е само 37.3, норвежкият е 178.6. Въпреки по-високия икономически ръст в България в годините преди кризата, България има по-висок ръст на инфлация и значително по-ниски годишни доходи. Норвежкият пазар на труда също

се представя по-добре, с почти пълна заетост и много нисък ръст на безработицата.

Табл. 3 Основни макроикономически индикатори

	Норвегия	България	ЕС27
БВП на глава от населението (стандарт на покупателната способност, индекс: EU27=100, 2007)	178.6	37.3 (2007) 38.5 (2008)	100
Реален ръст на БВП (в % спрямо предходната година) (средно годишен 2004–2007)	3.00%	6.3% (2004–2007)	2.63%
Темп на инфлация (средно годишен 2004–2007)	1.33%	6.8% 12.0% (2008)	2.18%
Брутен годишен доход в Евро (2005)	45,485	€2,626 (2007)	€28,992 (2005)
Коефициент на заетост (15–64 години) (2007)	76.8 %	61.7%	65.4%
Коефициент на заетост на жените (15–64) (2007)	74%	57.6%	58.3%
Равнище на безработица (15–64) (2007)	2.5%	6.9%	7.1%
Минимална месечна заплата (2007)	Няма установена със закон мин.заплата	€92 (2007) €112.50 (2008)	няма данни

Източник: *Европейска обсерватория по индустриалните отношения (ЕОИО)* European Industrial Relations Observatory (EIRO) – Профил на индустриалните отношения в Норвегия, Профил на индустриалните отношения в България и Eurostat

Като сравняваме българската и норвежката система на трудови отношения, трябва да имаме предвид, че норвежките трудови отношения са вградени в норвежкия социален модел, който е развиван с години и се характеризира с тясно сътрудничество и доверие между правителство, работодателските асоциации и синдикатите, както и със силно развито сътрудничество между работодатели и работещи на ниво предприятие.

В България, система на индустриални отношения, сравнима със системите на индустриални отношения в западните демокрации, започна да се развива отскоро и основните социални актьори нямат опит и традиции. Конфигурацията на българската система на индустриални отношения е повлияна в значителна степен от наследството на миналото и ефектите от прехода и присъединяването ни към ЕС.

Докато законодателството, институциите и органите за социален диалог по БЗР в България и Норвегия не се различават особено (тъй като и

двете страни следват рамката на ЕС за социален диалог и здраве и безопасност при работа), съществуват съществени разлики както при спазването на законодателството и колективните споразуменията в съответствие, така и по отношение на ролята, която социалните партньори и работническите представители играят във вземането на решения и прилагането на практика на политиките по БЗР.

Норвежката система на трудови отношения се отличава със силни организации на социалните партньори, високо ниво на плътност на синдикатите и работодателските организации и широко разпространение/покритие на колективните договори, както и добра система на работническо представителство и участие на ниво предприятие. Индуриалните отношения се регулират чрез комбинация от добро законодателство и обвързващи КТД, сключени между синдикалните и работодателските организации.

Докато норвежкото общество е изградено на принципа на солидарност на населението, коренящо се в класовия компромис на следвоенния период и развита обществена ценностна система, българското общество е крайно разделено по различни признаци – идеологически, политически, социални и културни, и от началото на прехода става все повече индивидуалистично.

Социалното партньорство в западния плуралистичен и демократичен смисъл, изградено върху споделени отговорности и сътрудничество е нов феномен в Източна Европа. България е един от примерите в това отношение - актьорите в системата на индустриалните отношения все още се учат как да изграждат модел на социално партньорство в дух на сътрудничество, носещо ползи както за труда, така и за капитала.

Българските синдикати и работодателските организации се характеризират с ниска плътност и отношения, които са комбинация от противопоставяне и сътрудничество, в зависимост от контекста и дебатираните проблеми. Липсата на доверие и желание за компромиси не дава възможност социалният диалог да се използва за смекчаване въздействието на прехода.

Норвегия е добър пример за това как законодателството по отношение на работната среда (особено Законът за работната среда и Наредбите за вътрешен контрол), колективните договори на всички нива (на основата на Основното споразумение) и сътрудничеството, основано на доверие между социалните партньори на всички нива, подпомага успешното икономическо развитие на страната и подобрява работната среда в интерес както на бизнеса, така и на работещите.

Докато подписването на тристранни споразумения между правителството и социалните партньори се корени дълбоко в системата на норвежките индустриални отношения и практиката на договаряне на Основни споразумения е много успешна и устойчива, в България това не е така.

Опитите да се подпише и приложи някакъв вид тристранно споразумение (Харта за социално партньорство, Меморандум за приоритетни общи действия на правителството и социалните партньори,

приет през 1997 г. и Пакт за икономическо и социално развитие 2006-2009 г.) бяха неуспешни и не бяха реализирани на практика, заради слабата ангажираност и непрозрачна политика на правителството, което доведе до неефективен и формален социален диалог.

Националните синдикални и работодателски организации също не успяха да подпишат национално рамково споразумение за колективното договаряне на отраслово/браншово ниво, въпреки опитите на двете синдикални конфедерации и някои от работодателските организации. До голяма степен това се дължи на фрагментираната структура на работодателските организации и на липсата на ангажираност от страна на някои работодателски асоциации. Краткотрайна беше също така практиката на договаряне на ежегодни национални споразумения по препоръчителния индекс за увеличаване на заплатите в частния сектор. В норвежкия модел сътрудничеството между работодатели и наети на ниво предприятие се счита за един от основните стълбове, който дава легитимност, увеличава производителността и намалява равнището на конфликт.

В България на ниво предприятие противоречията и конфликтите са дори още по-видими, тъй като някои работодатели, особено в частния сектор, забраняват или се противопоставят на създаването на синдикални организации. Работещите в тези компании трябва да избират между работата и синдикалното членство. Участието в КУТ или ГУТ също е възпрепятствано, тъй като работниците се страхуват, че ще загубят работа си, ако се оплачат от лоши условия на труд, или застанат в защита на трудовите си права.

Окато в България работническото представителство на ниво предприятие се реализира чрез участието на представители в КУТ и ГУТ, норвежката система на работническо представителство е по-широка и включва „представители“ по условия на труд, Комитети за работната среда, а в някои браншове даже и регионални представители по условията на труд. Представителите разполагат с по-голяма власт при защита на интересите на работниците, тъй като те могат да спрат работата, ако я сметат за опасна, а Комитетите по работна среда могат да предприемат различни мерки за подобряване на работната среда, ако сметат, че това е необходимо, поради опасност за здравето на работещите.

Основната разлика между двете системи на представителство обаче, е свързана с начина, по който те функционират и тяхната ефективност. В България дейността на много КУТ е просто формална, на хартия и някои работодатели я считат за административна тежест. Норвежкият модел за регулиране на безопасността и здравето при работа и работната среда се корени в стабилна регулативна рамка, основана на закона и на колективните договори, контрола от страна на инспекцията на труда и други държавни органи, както и на изградените практики на сътрудничество при представителството на интереси в предприятието.

Друга поразителна разлика е съвместната практика на социалните партньори да контролират и подобряват развитието на социалния диалог

и трудовия живот чрез социални изследвания и организационни проучвания, например редовни изследвания сред работодатели и работници/служители; програми за съвместно действие, включително и браншови, регионални, както и проекти, предназначени за отделни компании.¹⁵ Резултатите от тези изследвания служат и като база за изменение и допълнения в законодателството и подобряване на практиките на компанията.

Социалните партньори заедно инициират проектите, а дейностите се основават на социален диалог и сътрудничество на централно, отраслово и браншово ниво и на ниво предприятие. Този вид дейности имат дългогодишна традиция в трудовия живот в Норвегия и се *оценяват от социалните партньори като важен инструмент за развитие на социалния диалог и като инструмент, който допринася за развитие на предприятието и внасяне на подобрения в него*. Групите по проектите винаги включват представители на работодателите и на синдикатите. Проектите се финансират отчасти от участващите компании и отчасти от социалните партньори, Норвежкия съвет за изследвания, съответните министерства и др.

Интересни са също така мерките за съвместно обучение и развитие, предвидени в Колективното споразумение на предприятията от държавния сектор за 2006-2008 г. Те включват обучение на представителите на работодателите и на синдикалните представители по т.нар. „компетентност за сътрудничество”.

Внимание заслужава и *тристранното споразумение между правителството и социалните партньори по „Включващ трудов живот” (Inclusive Working Life)* и програмите, свързани с него, целящи: да се намалят отсъствията по болест с поне 20%; да се увеличи привличането на уязвими групи към трудовия живот; да се повиши възрастта за пенсиониране.

В България проучванията на социалния диалог и условията на труд са рядко явление, да не кажем почти несъществуващо. Основната причина е липсата на финансови ресурси и интерес. За проучване на условията на труд и рамката на представителство на работниците и служителите не се използват дори съществуващите възможности за съвместни проекти на социалните партньори по програми, финансирани от европейски фондове.

Сравнителният анализ потвърждава заключението, направено в други изследвания за положителната връзка между:

По-щедрите социални политики и по-регулираните пазари на труда; разработването на закони по заетостта и труда и правилници; по-високия ръст на синдикализация и силата за колективно договаряне и

прилагането на позитивни мерки по БЗР, повишеното работническо участие и други положителни условия и детерминанти, които помагат да

¹⁵ Тези програми и мерки са представени подробно в 1-вата част на доклада.

се увеличи ефективността на действията, предприети от представителите по БЗР¹⁶.

В заключение, на българските правителства и на социалните партньори им липсва движещия механизъм на онова, което се счита за фундамент на социалния диалог в Норвегия – споделените ценности и идеи, основани на вярата, че сътрудничеството, взаимното доверие и споделената отговорност водят до стабилна икономика на национално ниво, която включва както реално увеличение на заплащането и подобряване на работната среда за работещите, така и печалба за бизнеса.

Част 4. ПОУКИ И ПЕРСПЕКТИВИ

Норвежкият опит предоставя много поуки.

✓ Основната поука от рефлексията върху индустриалните системи в тези две, толкова различни в своето историческо, икономическо и социално развитие страни е, че няма бързи, лесни и общовалидни решения. Практическият опит в Норвегия потвърждава важната роля на социалния диалог за подобряване качеството на условията на труд. Ключът към силна икономика, успешен бизнес и подобро благосъстояние на работещите е в сътрудничеството, взаимното доверие и споделената отговорност на социалните партньори на всички нива на системата на индустриалните отношения. Заедно с това, не е възможно просто прехвърляне на опит и добри практики, без да се вземат под внимание контекстът и средата, в които се развива социалният диалог.

✓ Въздействието на социалния диалог върху условията на труд зависи от пет условия:

- Съществуването на независими, представителни и силни социални партньори;
- Степента на сътрудничество между тях, както и взаимното им признаване и доверие;
- Подкрепата от институциите, занимаващи се с проблемите на БЗР, включително и стабилната законодателна рамка, ефективни и добре действащи контролни институции по прилагането на законите;
- Съществуването на ефективни и добре изградени органи за социален диалог на национално, отраслово ниво и на работното място;
- Практиката и опита при воденето на социален диалог.

✓ Важно е не само да се изгради необходимата законова и институционална рамка, но също така и да се обезпечи готовността и

¹⁶ Menendez M., Y. Benach and L. Vogel The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (The EPSARE project). Report 107, ETUI, p.11

политическата воля на всички страни, особено на правителството, да се ангажират с диалога. Правителствата трябва да ценят значимостта на социалния диалог и да бъдат готови да споделят властта със социалните партньори. Социалният диалог не бива да се приема просто като форма на „управление по време на криза“. За съжаление, в България правителствата понякога се обръщат към социалните партньори, само когато търсят подкрепа за прилагането на непопулярни мерки и реформи. Този подход е фундаментално погрешен: диалогът трябва да се базира на взаимно доверие, изградено в продължение на години на добронамерено сътрудничество. Норвежкия опит показва, че социалният диалог е еднакво важен както по време на криза (Основното споразумение от 1935 г. и следвоенният компромис), така и във времена на благоприятно икономическо развитие.

✓ Социалният диалог по условията на труд на национално и отраслово/браншово ниво в България се нуждае от нов импулс. Той трябва да бъде „облечен“ в закони и правилници, както и колективни договори. Необходими са по-ангажирани социални партньори и по-добри, по-ефективни национални тристранни органи, способни да участват в разработването и прилагането на правилата, политиките и колективните договори.

✓ Ключът към успеха се крие именно в спазването на законодателството и вътрешните правилници за БЗР и в изпълнението на колективните договори.

✓ За да бъде успешен социалният диалог на ниво предприятие, и двете страни – и работодателите, и представителите на работниците и служителите - трябва да си имат взаимно доверие и уважение, за да могат да работят заедно за разрешаването на потенциални конфликти. В това отношение, по време на семинара, колегите от Норвегия споделиха два интересни урока:

- Взаимното доверие и способността да се работи заедно могат да се изградят, като се започне от по-малки и не толкова спорни въпроси, преди да се премине към по-сложните проблеми, които представляват сериозно предизвикателство.

- Отношенията между мениджмънта и работническите представители по безопасност и здраве при работа могат да се оприличат на едновременно „боксиране и танцуване“, тъй като двете страни имат както общи, така и конфликтни интереси. Тази метафора се използва, за да се покаже, че договарянето между работодатели и синдикати трябва да се разглежда като континуум от конфликт и сътрудничество, където конфликтът може да е по-изразен в едни случаи, а сътрудничеството – в други.

Профсъюзите трябва да са способни „да танцуват“ заедно с мениджмънта, където е възможно, но също така и да „се боксира“, за да защитят интересите на своите членове, когато те са застрашени. Профсъюзите имат нужда от много стратегии за „боксиране“ и „танцуване“, ако искат диалогът да е успешен.

Пътят напред

Необходими са още бъдещи координирани политики, действия и споделени ангажименти за:

- Прилагане на Закона по отношение на създаване на КУТ или ГУТ във всички предприятия.

- Разширяване на ролята на колективните договори на всички нива, особено на ниво предприятие за подобряване условията на труд.

- Мерки за подпомагане ефективността на представителите на работниците и служителите по БЗР, тъй като само по себе си съществуването на такова представителство на работното място не е гаранция, че интересите на работниците и тяхното здраве и безопасност ще бъдат защитени.

- Адекватно обучение, достъп по експертно мнение и информация.

- Системна подкрепа от страна на синдикатите, работодателите, контролните органи и другите ангажирани с проблемите на БЗР институции.

- Повишаване на знанията и осъзнаването, както и овластяване на работниците и служителите, като по този начин им се предостави механизъм да изразят своята загриженост и да се мобилизира както тяхната подкрепа за дейността на Комитетите по условия на труд, така и влиянието им по проблемите на БЗР. Широкото участие на работниците/служителите е от изключително значение за развитието на нови местни практики, основани на местното познание и компетентност.

- Профсъюзите, в частност КНСБ, трябва да разработят стратегии и програми, включително съвместни програми с работодателите и работодателските организации за засилване позициите на КУТ и ГУТ, в това число:

- Обучение според потребностите, идентифицирани в изследването, проведено от ИССИ в пилотните браншове и съответстващо на ролята и отговорностите на работническите представители в КУТ;

- Обучение на представителите на работодателите и синдикатите по компетенции, простиращи се отвъд разбирането на съответните законодателни и технически изисквания. То трябва да обхваща също така „компетентност за сътрудничество” (след обмен на опит с норвежките колеги по неговото съдържание и учебна програма и предоставяне на материали за обучение)¹⁷

- Да се разработи и приложи на практика съвместна изследователска програма на социалните партньори и всички заинтересовани страни по проблемите на БЗР. Резултатите от проведените изследвания и програми трябва да послужат като база за по-добра политика, по-добър социален диалог и колективно трудово договаряне, насочени към подобрена работна среда.

¹⁷ Предвидено в КТД в държавния сектор в Норвегия за 2006-2008 г.

- Възможността за регионални или мобилни представители по БЗР в малките предприятия и за някои браншове. Също би могла да се обсъди.

Основни приоритети на синдикатите

За да обърнат по-голямо внимание на проблемите на работната среда в социалния диалог и колективното договаряне и, за да предоставят ефективна помощ на представителите на работниците и служителите в КУТ и ГУТ, синдикатите трябва:

- Да интегрират тези теми в своите стратегии, програми и планове за действие.
- Да подобрят хоризонталната и вертикална координация в системата на КНСБ за по-ефективно формиране, развитие и използване на експертния и организационния потенциал на Конфедерацията в подкрепа на развитието на органите по БЗР на всички нива.
- Да подобрят достъпа на представителите на работниците и служителите в КУТ и ГУТ до информация, обучение и методологическа помощ, основана на задълбочена оценка на потребностите и на изследванията по темата.
- Да разработят образователни модули и информационни материали на базата на идентифицираните потребности.
- Да подкрепят обмена на опит и въвеждането на добрите национални и европейски практики, свързани с развитието и институционализирането на социалния диалог в областта на здравето и безопасността на работното място.
- Да разработят целенасочена база данни в следните насоки: методологични документи, законодателство, статистическа информация, информационни материали и материали за обучение, резултати от изследвания, добри практики и пр., които да се използват от Мрежата на КУТ, предвидена по проекта.
- Да организират кампании за повишаване на информираността на работниците и служителите и осъзнаване на ролята на КУТ и ГУТ за здравето и безопасността им и колко е важно да подкрепят своите представители в КУТ и ГУТ.
- Да разширят институционалната подкрепа за КУТ и ГУТ, особено подкрепата от страна на синдикалните организации и органите за социален диалог в сферата на БЗР.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Bråten, Mona, Rolf K. Andersen, Jørgen Svalund (2008), HMS-tilstanden i Norge 2007. Fafo-rapport 2008:20. Oslo: Fafo
2. Dølvik, Jon Erik (2007), The Nordic regimes of labour market governance: From crisis to success-story? Fafo-paper 2007:07. Oslo: Fafo. available online at: <http://www.fafo.no/pub/rapp/10027/10027.pdf>.
3. Nergaard, Kristine (2008), Working conditions and social dialogue - Norway. EIROOnline
<http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/no0710019g.htm>
4. Ødegård, Anne Mette (2006), Using East European Labour - a safety risk on Norwegian construction sites? In: CLR News No 3/2006. European Institute for Construction Labour Research http://www.fafo.no/pers/bio/CLR_News-2006_AMO.pdf
5. Nergaard, Kristine (2009) Industrial relations profile – Norway, EIROOnline
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/norway.htm>
6. Daskalova, Nadezhda and Tatyana Mihailova (2008), Working conditions and social dialogue - Bulgaria EIROOnline
<http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/bg0710019g.htm>
7. Tomev, Lyuben, Daskalova Nadezhda, and Tatyana Mihailova (2009) Industrial relations profile – Bulgaria, EIROOnline
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/bulgaria.htm>
8. Daskalova, N. and Mihailova, T., 'Analysis of the development and prospects for collective bargaining as compared with the best European practices', *Strengthening tripartism and promotion of the dialogue between social partners*, Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), 2001
9. Daskalova, N. and Sapundjiev, N., 'Freedom of association in Bulgaria', in *Freedom of association of workers and employers in the countries of the European Union*, Ministry of Labour and Social Affairs, Spain, 2005
10. Dimitrova, D. and Vilroxx, J., *Trade union strategies in Central and Eastern Europe: Towards decent work*, International Labour Organization (ILO), 2005
Düvel, W., Schömann, I., Clauwaert, S. and Gradev, G. (eds.), *Labour relations in South-East Europe – a legal overview in 2003*, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2003
11. European Industrial Relations Observatory (EIRO), Various country updates, features and comparative reports, available online at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/country/bulgaria.htm>.
12. Menendez M., Y. Benach and L. Vogel The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (The EPSARE project). Report 107, ETUI
13. Statistics Norway (2009), This is Norway. What the figures say. Oslo: Statistics Norway