



КОМИТЕТИТЕ И ГРУПИТЕ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД: СЪСТАВ, ДЕЙНОСТ, ПРОБЛЕМИ

Анализ на данни от изследване в здравеопазването

1. Контекст

1.1. Законодателна рамка

В процеса на преговори за присъединяване към ЕС и през годините на ефективно членство в него, България направи значителна крачка към хармонизиране на законодателството в областта на безопасност и здраве при работа чрез транспониране на европейското законодателство. Законът за безопасни и здравословни условия на труд беше приет през 1997 г. и след това многократно беше допълван и изменян, като последните изменения са от декември 2008 г. Счита се, че българското законодателство вече напълно е транспонирало Рамковата директива по безопасност и здраве при работа на ЕС (89/391/ЕЕС) и свързаните с нея Директиви в тази област. Реформата на законодателството по безопасни и здравословни условия на труд беше инициирана и осъществена на основата на широко участие и консенсус на социалните партньори.

В края на 2008 година бяха предприети нови законодателни инициативи, целящи подобряването на законодателната рамка по безопасността и здравето при работа и социалния диалог, включително промени в Закона за безопасни и здравословни условия на труд и Кодекса на труда и приемане на Закон за инспекцията по труда. Беше приета и Национална стратегия за безопасност и здраве при работа 2008 - 2013 и Национална програма за безопасност и здраве при работа за 2009 г., в съответствие със Стратегията на общността по безопасност и здраве 2007-2012 г.

Новата законодателна рамка цели подобряване на условията на труд, осигуряване на благосъстояние при работа и качеството на труда, като се отчитат промените на работното място и възникването на нови професионални рискове. Цел на Националната стратегия е намаляване на трудовите злополуки с 25% до 2013 г., като се очаква, че изпълнението на Националната програма за 2009 г. ще доведе до 8% намаляване на броя на трудовите злополуки. Постигането на тази цел е от особено значение, като се има предвид, че макар и намаляващ, през последните години, броят на трудовите злополуки е все още висок.

1.2. Институционална рамка на социалния диалог по безопасност и здраве при работа и участието на работниците

Важен фактор за подобряване на условията на труд е социалното партньорство и разширяването на участието на работното място. Новата рамка по БЗР е изградена на основата на разбирането, че социалният диалог е важен

ресурс за реализиране на целите на политиката и защитата на правата на работниците.

Институционалната рамка на социалния диалог и работническото представителство, свързана с осигуряването на БЗР на всички равнища – от предприятието до национално ниво, е изградена със създаването на Национален съвет по условия на труд, Отраслови/браншови и Регионални съвети по условия на труд и Комитети и групи по условия на труд в предприятията.

Въпреки това, в практиката съществуват редица проблеми. И най-доброто законодателството не е достатъчно за създаването на добри условия на труд, то е само една необходима и важна първата стъпка. Предизвикателството, което стои и пред правителството, и пред работодателите и синдикатите, е неговото ефективно въвеждане в действие. Допълнително предизвикателство е, че редица от изградените органи на социално партньорство не функционират достатъчно ефективно. Това се отнася и в значителна степен за КУТ и ГУТ, при изграждането и функционирането на които има значителни проблеми. В много предприятия те са само „на книга”.

1.3. Мотиви за провеждане на изследването на КУТ

Опитът на редица европейски страни показва, че дейността на КУТ, ако е добре организирана и се осигурят ресурси, механизми и инструменти за повишаване капацитета на работническите представители, може да окаже положителен ефект върху резултатите от политиката по БЗР и да спомогне за устойчивото развитие на предприятията.

В нашата страна липсват изследвания и достатъчно достоверна статистика както по отношение на броя на изградените КУТ и ГУТ, така и по отношение на дейността, ефективността и проблемите, с които се сблъскват КУТ, като органи за работническо представителство и участие в предприятията.

В този контекст изследването, провеждано в рамките на съвместния проект на КНСБ и LO, цели да проучи ролята и функционирането на КУТ в шестте пилотни сектора и да очертае възможните насоки за работа на КНСБ за изграждане на капацитета на КУТ и ГУТ и подкрепа на развитието на социалния диалог в областта на безопасността и здравето при работа.

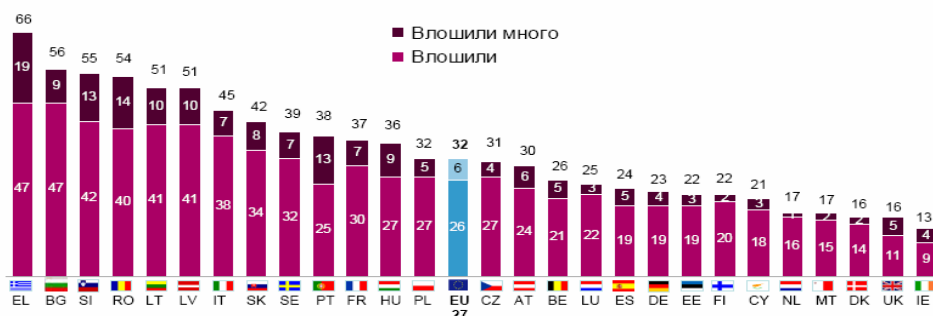
Допълнителен аргумент за необходимостта синдикатите да обърнат по-сериозно внимание на проблемите на КУТ са данните от последното изследване на Европейската агенция по безопасност и здраве при работа.

Изследването е представително за страните от ЕС, в това число и за България. То показва, че България е страната, в която (преди нас е само Гърция) относителният дял на посочващите, че **безопасността и здравето при работа през последните години са се влошили**, е най- висок - 56%, като всеки десети е на мнение, че са се влошили много. Само 15% посочват, че са се подобрили.

Развитие на рисковете за безопасността и здравето – ЕС27



Смятате ли, че през последните 5 години безопасността и здравето при работа в [ВАШАТА СТРАНА] са се ...?



Общоевропейско проучване на общественото мнение относно безопасните и здравословни условия на труд - юни 2009 г.

Процент

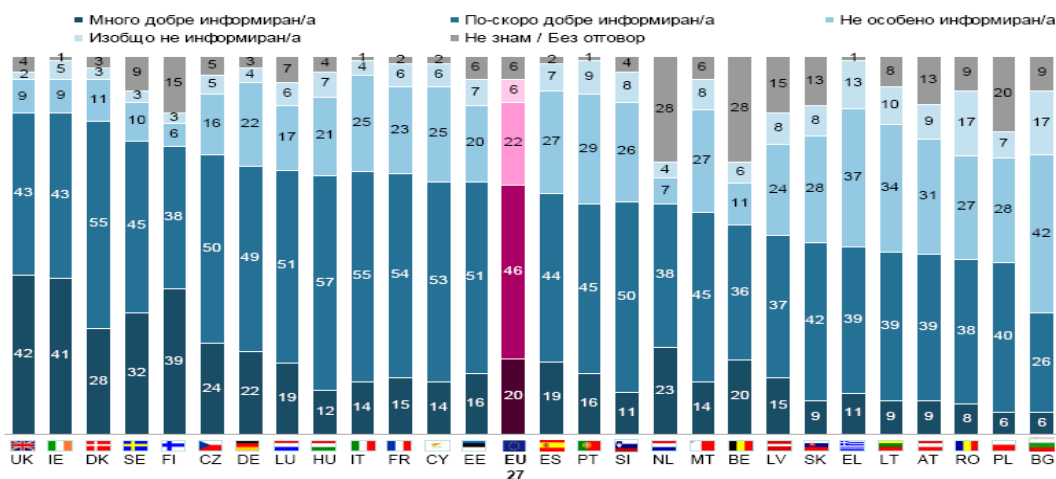
Разлика до 100%: подобрили / подобрили много / не знам / без отговор; Общо: Население на възраст 18+

Заедно с това, изследването показва, че **информираността за рисковете на работното място е най-ниска сред страните членки на ЕС**. Само около 1/3 от българите са много добре информирани (6%) или донякъде информирани (26%) за рисковете, съпътстващи тяхната работа.

Ниво на информация – ЕС27



Що се отнася до рисковете за безопасността и здравето на работното място, смятате ли, че Вие лично сте ...?



Общоевропейско проучване на общественото мнение относно безопасните и здравословни условия на труд - юни 2009 г.

Процент

Общо: Население на възраст 18+

Изследването показва също и, че **безопасността и здравето не са сред най-важните ценности при търсенето на работа**. Това, разбира се, е обяснимо, като се има предвид ситуацията в България - ниското равнище на доходи, повишаващите се равнища на безработица в условията на криза. Но това е и сериозен индикатор, че работниците са склонни на компромиси по отношение на безопасността и здравето при работа.



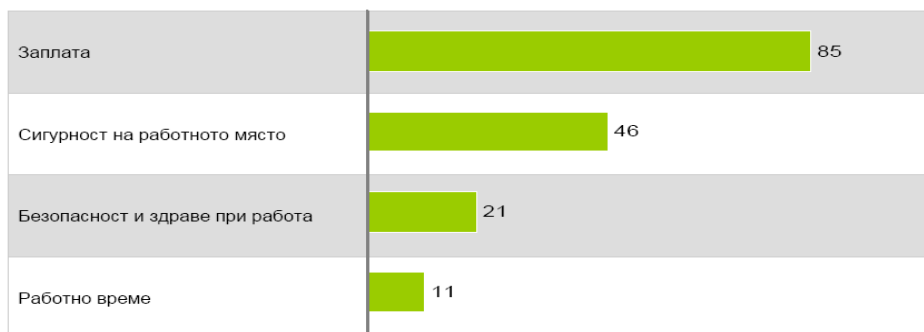
Проект с финансовата подкрепа на Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие в България



Решаващи фактори, когато се търси нова работа – България



Ако трябваше да избирате нова работа, кои две от следните биха повлияли най-силно на Вашето решение (до 2 отговора)?



Като цяло, контекстът, свързан с БЗР в страната, може да се опише по следния начин:

Има закони и стратегии, но те не се въвеждат достатъчно ефективно в действие.

Има изградени органи за социален диалог на всички равнища, но част от тях функционират формално.

Има признати права на работниците, но те не се познават достатъчно или работниците съзнателно се отказват да се борят за тяхното спазване.

2. ЦЕЛИ И МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Специфични задачи на изследването, предприето в рамките на проекта, са:

- да проучи изграждането, функционирането и конкретните насоки на дейност на КУТ/ ГУТ в предприятията от 6-те отрасли, в т.ч. и здравеопазването;
- да идентифицира основните фактори, които пречат или подпомагат успешното им функциониране;
- да идентифицира потребностите от обучение и институционална подкрепа; и
- на тази основа да очертае необходимите действия на различните институции, които могат да помогнат за подобряване на ефективността им; както и
- да предложи основни насоки за рамката на мрежата на КУТ/ ГУТ, която ще бъде изградена по проекта.

Изследователските методи, които екипът на ИССИ използва, включват различни методологически инструменти:

- **Анализ на законодателството** и документи на различни институции - ГИТ, НОИ, работодателски и синдикални организации, Министерство на труда и социалната политика и други.
- **Вторичен анализ на изследвания** в областта на условията на труд и социалния диалог.
- **Анкетно проучване в 6-те отрасли** - с представители на работниците и служителите в КУТ/ ГУТ. Анкетната карта включва 34 въпроса, насочени към получаване на информация за: предприятието/заведението;

дейността на КУТ и ГУТ; основните рискове на работното място; основни фактори, които подпомагат или затрудняват дейността на представителите на работниците и служителите и профил на представителите на работниците и служителите в КУТ/ ГУТ.

▪ **SWOT анализ** на силните и слабите страни, възможностите и заплахите за дейността на КУТ, като основа за развитие и разработване на обучителните модули и на рамката за изграждане на мрежата на КУТ.

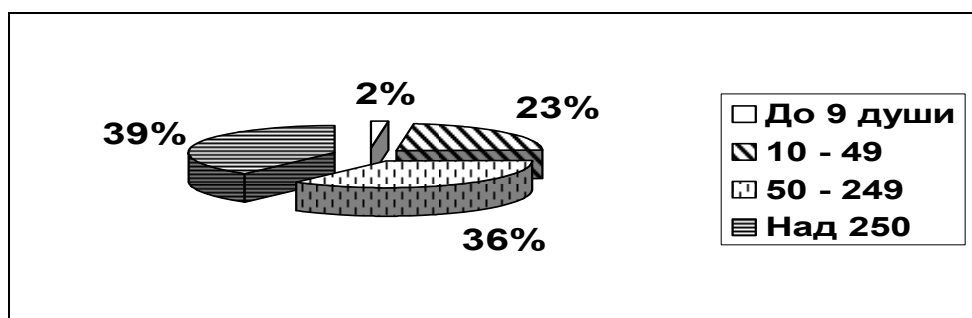
3. ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

3.1. Обхват

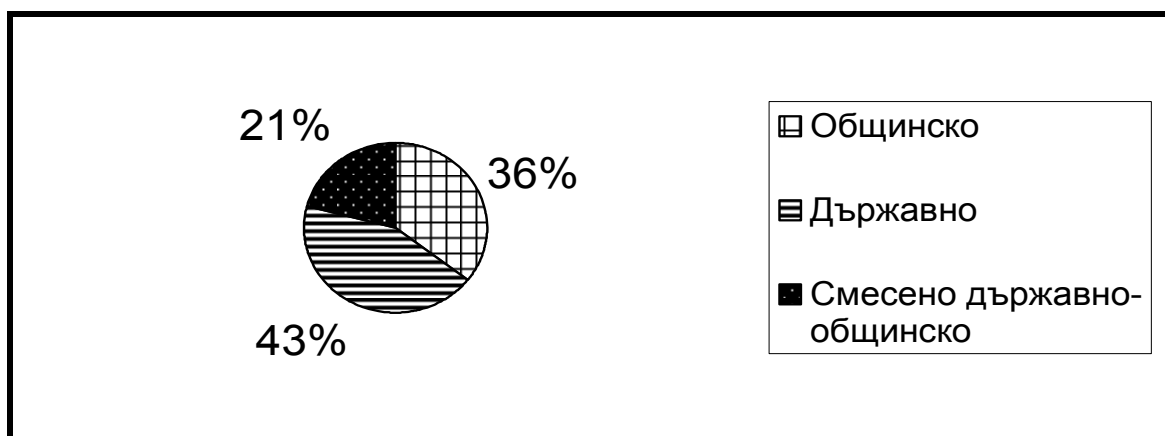
В изследването в здравеопазването са обхванати 202 представители на работниците и служителите в КУТ и ГУТ от лечебни заведения от цялата страна, включително: многопрофилни болници, университетски болници, специализирани болници, диспансери, центрове за спешна медицинска помощ, домове за медико-социални грижи за деца, детски ясли и Регионални инспекции за опазване и контрол на общественото здраве.

3.2. Характеристика на изследваните лечебни заведения

В изследването са участвали членове на КУТ и ГУТ от малки, средни и големи лечебни заведения. Има и представители от микро заведения. Две трети работят в средни (36%) и големи здравни заведения (39%). Близо ¼ са заети в малки здравни заведения.



Преобладаващата част от участниците работят в държавни (43%) или общински (36%) лечебни заведения, а всеки пети – в лечебно заведение със смесена държавно-общинска собственост.



3.3. Условия на труд в лечебните заведения

Сред трите основни рискови фактори на работната среда в здравеопазването най-голяма част от участниците в изследването посочват: **стрес от претоварване с работа** - 65,4%; **полагане на нощен труд/ работа на смени** – 60,4% и **висок риск за здравето** - 44,2%, следвани от работа с биологични вещества 43,7 % и стрес поради недостиг на време - 40,5%.

Сред по-често споменаваните рискове са и неудобни работни пози – 33,5 %; шум - 32,5%; йонизиращи лъчения – 28,9%, които са посочени от около една трета от изследваните, а всеки четвърти посочва и непрекъснато повтарящи се движения – 25,9 %; работа с химични вещества – 25,4 % и насилие или заплахата от насилие - 23,4% тормоз или грубо отношение - 22,8%.

Значително по-малко посочват такива рискови фактори, като висок риск за живота - 19,3%; носене на тежки товари 12,7 %; високи температури на работната среда - 11,2%; вибрации - 3,6%

Сериозен проблем, свързан с безопасността и здравето при работа в страната, е все още сравнително високият брой на **трудови злополуки**.

Почти половината от участниците в изследването посочват, че в здравните заведения, в които работят, не е имало трудови злополуки, но значителен е делът - 38.2% - на тези, които посочват, че през последните три години е имало злополуки, като 30,3% от тях посочват от една до пет трудови злополуки, а 3% посочват над 5 злополуки. Броят на злополуките с фатален край, отбелязан от анкетираните е 9. Почти всеки осми обаче не е информиран за станалите злополуки, което е индикатор, че правата на членовете на КУТ и ГУТ за информиране по този въпрос не се спазват.

Тревожно е, че на фона на намаляващия брой трудови злополуки в страната, броят на трудовите злополуки в здравеопазването и социалните дейности и относителният им дял в общия брой за страната нарастват през последните години. По данни на НОИ през 2007 г. трудовите злополуки в здравеопазването и социалните дейности са 144 (3,5% от общо за страната), като злополуките с фатален край са 4 (2,7% от общия брой). През 2008 г. те са вече 190 или 5% от общия брой, а фаталните злополуки са 6 или 3,2% от общо за страната. Тази тенденция продължава и през 2009 г. - по данни за първото полугодие трудовите злополуки в сектора представляват 6,7% от общия брой за страната.

Политика на работодателя по БЗР

Част от въпросите в анкетната карта целяха да се получи информация доколко работодателят изпълнява заложените в закона задължения, свързани с осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд и за създаване на условия за ефективно представителство на интересите на работниците и служителите чрез Комитетите по условия на труд.

Анализът на данните, свързани с оценката на политиката на работодателя по БЗР, показва, че работодателят има:

- програма за подобряване на условията на труд (71,1) и
- програма за опазване здравето на работещите (63,9);
- 2/3 считат, че той прави оценка на риска, но само 53% посочват, че

има програма за намаляване и елиминиране на риска.

Да Не Не мога да



			преценя
Ясна и прозрачна политика по БЗР	60,1	9,0	30,9
Програма за подобряване на УТ	71,1	8,3	20,6
Програма за намаляване и елиминиране на риска	53,2	23,7	23,1
Програма за опазване здравето на работниците	63,9	17,8	18,3
Инвестира в подобряване на работната среда	57,0	15,2	27,9
Прави оценка на риска	75,2	14,3	13,2
Създава условия за участие на работниците в КУТ	68,0	5,1	27,0
Подкрепя исканията на синдикатите за подобряване на работната среда	60,1	10,7	29,2
Информира редовно персонала за промени в предприятието	48,3	20,9	30,8
Отнася се сериозно към работата на КУТ	64,0	8,1	27,9
Информира редовно КУТ за промени в предприятието	41,6	27,7	30,7
Ангажиран е с подобряването на условията на труд	60,7	8,2	31,1

Заедно с това, данните показват, че очевидно политиката на работодателите в здравеопазването по БЗР не е достатъчно активна, защото много по-малко от анкетираните от другите отрасли – транспорт и металургия, в които изследването вече е проведено, считат, че той има ясна и прозрачна политика по БЗР (60,1%), че е ангажиран с подобряване на условията на труд (60,7%) и че инвестира в подобряването на работната среда (57%).

И макар че повече са тези, които считат, че работодателят създава условия за участие на работниците и служителите в КУТ (68,0); отнася се сериозно към работата на КУТ (64,0%) и подкрепя исканията на синдикатите за подобряване на работната среда (60,1%), по-малко от половината от анкетираните посочват, че той информира редовно персонала (48,3%) и КУТ (41,6%) за промени в организацията на труда, реструктуриране, въвеждане на нови технологии.

Заедно с това сравнително висок е делът на тези, които не могат да преценят или не са отговорили, което е индикатор, че членовете на КУТ или не са информирани в достатъчна степен или, че работата на КУТ не е достатъчно ефективна.

3.4. Комитети и групи по условия на труд – създаване, състав и дейност

Следващият кръг от проблеми, които бяха включени в изследването, се отнасят до **създаването и състава на КУТ/ГУТ.**

Преобладаващата част от тези органи са изградени след 2001 г., 36,4% в периода 2001-2004 г. и 27% - след 2005 г. До 2000 г. са изградени 36% от КУТ и ГУТ.

Състав: Преобладаващият брой КУТ се състоят от 4 до 8 души, Около 16% от респондентите посочват, че органът за представителство на интересите по условия на труд се състои от 10 души, а 6% - от двама души, което означава, че това са ГУТ.

Синдикалните членове са сравнително добре представени в КУТ, като според повече от половината от респондентите (56%) в КУТ има между 3 и 5 синдикални члена, а според една четвърт в КУТ има по 2 синдикални члена.

Само 1% посочват, че в тези органи работниците и служителите не са представени от членове на синдиката.

Заедно с това, интересно е да се отбележи, че 8% са посочили повече от 5 души синдикални членове, което означава, че и представителите на работодателя също са синдикални членове, тъй като, съгласно закона КУТ не може да бъде повече от 10 души и е изграден на паритетна основа.

За ефективността на дейността на КУТ и ГУТ можем да съдим **по броя на проведените заседания** през последната година. Най-голям е относителният дял на посочилите, че КУТ е провел от 1 до 3 заседания (65,2%), а 4 заседания, каквото е изискването на закона, са проведени според 18,5%. Заедно с това, около 8% посочват, че са провели над 4 заседания, което е индикатор за по-сериозно отношение към проблемите на БЗР. Само 5,6% са тези, които посочват, че не са провели нито едно заседание през последната година.

Свидетелство за сериозно и отговорно отношение към функцията на представител на работниците и служителите е и **времето, което всеки един представител отделя за отговорностите си**. Над 73% от анкетиранияте посочват, че отделят до 5 часа месечно, а близо 15% - между 6 и 10 часа. Над 10 часа месечно отделят около 5% от анкетиранияте, а 7,6% въобще не отделят време.

Като цяло, според 70,9% от анкетиранияте, в работата на КУТ **преобладава атмосфера на сътрудничество**, само 2,5% посочват, че отношенията са конфронтационни, а според 20% - отношенията са и на сътрудничество, и на конфронтация.

Сред най-често обсъжданите проблеми в КУТ са: мерки, свързани със здравето и безопасността на работещите – 83,7%; планиране и организация на обучението на работещите по БЗР – 51,0% и резултатите от оценката на риска – 44,9%.

Значително по-рядко се обсъждат такива въпроси, като: дейността на КУТ/ГУТ- 40,8% ; анализите на здравното състояние - 35,2% и планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места – 29,6%. Заедно с това, само 25% от респондентите посочват, че КУТ обсъжда констатациите и предписанията на контролните органи, а 21,9% - състоянието на трудовия травматизъм.

3.5. Условия за реализиране на дейността на КУТ, осигурени от работодателя

Анкетната карта съдържаше и блок от въпроси, посветени на проучване доколко работодателят изпълнява законодателно определените си задължения по създаване на **условия за осъществяване на дейността на КУТ**.

Като цяло, между 50 и 70% от анкетиранияте считат, че **работодателят е създал необходимите материално-технически условия за дейността на КУТ**, в това число, осигуряване на: помещение за работа (71,2%); телефон/факс (63,2%), канцеларски материали и оборудване (62,2 %), но заедно с това само половината имат достъп до интернет (49,7%).

Близо две трети от респондентите (74%) считат, че работодателят осигурява правото им на първоначално обучение. Значителна по-малко обаче - около половината и по-малко, са респондентите, които оценяват, че работодателят създава напълно необходимите **условия за реализиране правата на членовете** на КУТ по отношение достъпа до ежегодното обучение (50,5%), до информацията по условията на труд (56,5%), анализите на трудовия

травматизъм и професионалната заболяемост (48,4%), констатациите/ предписанията на контролните органи (51,6%) и оценката на риска (45,7%). Над една трета считат, че той само отчасти осигурява условия за реализиране на техните права.

Условия за реализиране на правата на КУТ, осигурени от работодателя

Достъп до:	Напълно	Отчасти	Не
Първоначално обучение	74,0	21,4	4,7
Ежегодно обучение	50,5	32,1	17,4
Наличната информация по УТ	56,5	33,5	9,9
Анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост	48,4	34,8	16,8
Констатациите/ предписанията на контролните органи	51,6	34,4	14,0
Оценката на риска	45,7	39,7	14,7
Други права			
Да изискват работодателят да предприеме необходимите мерки	50,0	39,4	10,6
Да правят предложения за отстраняване на опасностите или за временно ограничаване на риска	57,2	32,4	10,3
Да се обръщат към контролните органи, ако считат мерките на работодателя недостатъчни	49,7	32,4	17,9
Да участват в проверките на контролните органи	50,5	29,3	20,1

Почти половината от анкетираниите не са напълно удовлетворени и от условията, които работодателят създава и по отношение реализацията на такива права, като: да изискват работодателят да предприеме необходимите мерки; да се обръщат към контролните органи, ако считат мерките на работодателя за недостатъчни; да участват в проверките на контролните органи, както и възможността да правят предложения за отстраняване на опасностите или временно ограничаване на риска за работниците и служителите

Според нас, обаче, тук повече може да се говори за недостатъчна активност и настоятелност от страна на представителите на работниците или за непознаване на правата им, отколкото за ограничаваща правата им политика на работодателя.

Представителите на работниците са още по-критични към работодателя, по отношение на създаването на **условия за реализиране на функциите на КУТ, като според повече от 40%, работодателят само отчасти създава условия** за: тримесечно обсъждане цялостната дейност по БЗР, за участие в разработването на програми за информиране и обучение по проблемите на БЗР, за извършване проверки по спазване на изискванията за БЗР, за обсъждане планираните промени технологията, организацията на труда и работните места и за предлагане решения, свързани с опазване на здравето и осигуряване безопасността на работещите, за мониторинг на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост. Заедно с това, 27,1% считат, че той въобще не създава условия за участие на КУТ в разработването на програми за информиране и обучение по проблемите на БЗР, 22,8% - за обсъждане планираните промени в организацията на труда и промени в

технологиите и да предлага решения по БЗР, а 19,6% - за извършване на проверки по спазване на изискванията за БЗР.

Условия за реализиране на функциите на КУТ, осигурени от работодателя

	Напълно	Отчасти	Не
Да обсъжда всяко тримесечие цялостната дейност по БЗР	43,3	42,1	14,9
Да предлага мерки за подобряване на дейността по БЗР	35,1	48,4	16,5
Да участва в разработването на програми за информиране и обучение по проблемите на БЗР	29,8	43,1	27,1
Да извършва проверки по спазване на изискванията за БЗР	34,8	45,7	19,6
Да обсъжда планираните промени и да предлага решения по БЗР	36,1	41,1	22,8
Да следи трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост	40,0	44,9	15,1

Независимо от посочените недостатъци, свързани с дейността на КУТ и ГУТ, повече от половината от анкетиранияте отчитат значителен **ефект от тяхната дейност**, в частност по отношение на навременно решаване на проблемите по БЗР - 69,0%; намаляване на конфликтите, свързани със БЗР - 55,1 %; подобряване на УТ - 50,5 %.

Някои от респондентите отбелязват също и: намаляване на броя на трудовите злоупотреки - 37,2 %; по-добро спазване на трудовите права на работниците - 34,7 %; повишено знание и информираност на работниците за проблемите по БЗР - 30,1%; по-добро съобразяване на политиката на работодателя със законодателството - 29,6 %. **По-малко е влиянието на КУТ**, според респондентите, върху намаляване отсъствията по болест - 17,9 % и създаване на възможност за опазване на околната среда - 13,3 %.

Според анкетиранияте **основните трудности, с които се сблъскват при осъществяване на дейността** си на представители на работниците и служителите, са свързани с липсата на достатъчно ресурси - 65,5%, липса на необходимите знания и опит - 53,0% и липсата на достатъчно време - 47,6%. Наред с това, почти всеки трети (31,5%) отбелязва подценяване на работата на КУТ и ГУТ от работодателя, а всеки четвърти (24,4%) – подценяване на работата на КУТ от работниците и служителите. Посочени са и трудности, създавани от работодателя - 13,7%, а само 3% са посочили липсата на подкрепа от страна на синдикатите.

Ефективността на дейността на КУТ и ГУТ зависи до голяма степен от **подкрепата, която те получават от различните органи и институции при възникване на трудности и проблеми**, главно от синдикатите и от органите за социално партньорство по БЗР на различни нива. Получените резултати показват, че най-голяма помощ представителите в КУТ и ГУТ получават от синдикалните организации в предприятието (94,4%), колегите (81,8%), следвани от работодателя (78,8%) и отрасловата синдикална федерация (67,6%). Повече от половината (56,7%) са получили помощ и съдействие от други, отговорни за безопасността и здравето при работа служители, а 47% - от службата за трудова медицина.

Значително по-малко от анкетиранияте –36,1% посочват, че получават помощ от контролните органи – ГИТ и поделенията ѝ. И, ако около 40%

посочват, че са получили помощ от отрасловия съвет по условия на труд, то само 25% са получили съдействие от регионалния съвет по условия на труд. В интерес на истината трябва да подчертаем и, че подкрепа от тези органи почти не е търсена.

Институционална подкрепа на дейността на КУТ			
Получавате ли подкрепа от:	Да	Не	Не е търсил
Ръководството на СО	94,4	2,0	3,5
Работодателят	76,0	12,0	12,0
Колегите	81,2	11,0	7,7
Службите по трудова медицина	47,4	22,3	29,7
Други отговорни за БЗР служители	56,7	19,5	23,8
ГИТ и поделенията ѝ	36,1	16,9	47,0
Отрасловата синдикална федерация	67,6	1,7	30,7
Отрасловия съвет по УТ	41,3	4,4	54,4
Регионалния съвет по УТ	25,2	22,0	52,8

3.6. Оценка на потребностите от обучение

Резултатите показват, че представителите на работниците в КУТ и ГУТ имат **сериозна потребност от обучение**. Дори и тези, които са преминали през задължителното по закон обучение, посочват, че имат потребност от допълнително обучение. **Пет области се очертават като приоритетни:**

- ❶ добри европейски практики по БЗР – 69,2%
- ❷ добри национални/ отраслови практики в областта на БЗР - 57,6 %
- ❸ законодателство по БЗР - 56,6%
- ❹ трудово законодателство - 47,5 %
- ❺ видове рискове и оценка на риска – 42,9 %

Близо една трета от анкетиранияте посочват и:

- ❻ специфични вредности на работното място - 31,8 %
- ❼ същност и мерки за борба с насилието и стреса на работното място - 29,8 %

А всеки десети би искал да се обучава в областта на:

- ❽ умения за работа в екип - 12,1 % и
- ❾ комуникационни умения - 9,1 %

Наред с обучението, като възможност за повишаване на знанията и опита се разглежда и мрежата на ГУТ/ГУТ, която е предвидена по проекта. **Готовност да се включат в мрежата** изразяват 93,7%, главно, защото:

- Очакват да получават актуална, полезна информация (54,9%)
- Да обменят опит и добри практики (26,2%)
- Да повишат компетентността си и да бъдат по-ефективни в работата си (26,2%)
- Да получават качествена и навременна методическа помощ.

Само 6,3% не биха се включили, защото: нямат достатъчно време за пълноценно участие (77,8%), нямат интернет връзка или по други причини 22,2%.

3.7. Фактори за подобряване дейността на КУТ

Сериозната необходимост от обучение се вижда и от факта, че осигуряването на повече обучение за членовете на КУТ и ГУТ е посочено от най-много анкетираните (65,7%), като първостепенен **фактор за подобряване работата на КУТ.**

Сред другите фактори за подобряване работата на КУТ и ГУТ са посочени също и :

- преодоляване на формалния характер на дейността на КУТ - 64,1 %
- по-пълно въвеждане в действие и спазване на законодателството - 41,9%
- използване на добрите национални и европейски практики - 35,9%
- разработване на цялостна програма за подобряване на УТ с ясни отговорности на всички заинтересовани - 34,8 %

Близо една трета посочват и такива фактори, като:

- по-тясна връзка и помощ от ГИТ - 31,8 %
- повишаване информираността и активността на работниците - 30,3%
- създаване на по-добри условия за работа на КУТ/ ГУТ - 29,3%

Около ¼ посочват и:

- разработване на конкретни мерки за превенция на риска - 26,8%
- по-големи възможности за влияние върху вземането на решения - 26,8 %
- по-голяма възможност за изразяване на интересите на работниците и служителите по БЗР - 23,7 %

Почти всеки пети (18,7%) счита, че по-силната подкрепа от страна на синдикатите на различни равнища при решаване на възникнали проблеми е важен фактор за подобряване на дейността на КУТ.

3.8. Профил на представителя на работниците и служителите в КУТ

Социално-демографската характеристика на участниците в изследването дава възможност да се очертае профилът на представителя на работниците и служителите в КУТ. Данните показват, че в здравеопазването е постигнат сравнително добър джендър баланс. Като се има предвид, че това е един от най-силно феминизирани сектори и жените са около 80%, не е учудващо, че 73,7% от членовете на КУТ са жени.

Преобладават хората в **активна трудова възраст** с превес във възрастовата група – 41-50 години (39,5%). Следва възрастовата група 51-60 години - 30,0%, над 60 години са 7%. Най-обезпокоителното обаче, е, че младите хора в КУТ са значително по-малко – до 30 години са само 1,5%, а от 31 до 40 години - 22%. **Образователната структура** на членовете на КУТ е силно повлияна от образователната структура в сектора. Най-значителен е дялът на представителите с висше образование - 76,0%, със средно общо и средно специално са 23%, а с начално – 1%. В изследването са представени медицински работници с различен по продължителност **стаж в лечебното заведение**, но преобладават тези с над 20 годишен стаж (29,6%). Прави впечатление и сравнително равномерното разпределение на представителите и в другите групи: от 4 до 10 години (22,6%); от 11 до 15 години – 21,1% и от 16 до 20 години – 22,6%. До три години стаж имат 4% от анкетираните. Включените в изследването са представени във всички **длъжностни групи**, включително - на ръководни длъжности са 15,2%, а на помощно-технически са

12,8%, но определено преобладават представителите на изпълнителски длъжности (72,0%). Преобладаващата част от представителите на работниците и служителите в КУТ са **синдикални членове** (91,9%).

Над ¼ от тях 26,2% са с **по-продължителен опит като членове на КУТ** или ГУТ (над 3 години), но преобладаващата част са новоизбрани членове със стаж в органа по условия на труд от 1 до 3 години (73,8%). Независимо от опита си като представители на работниците, над 60% от тях са проявили активност и по тяхна инициатива са предприети действия, довели до подобряване на УТ.

Обобщавайки, можем да кажем, че типичният представител на работниците и служителите в КУТ в здравеопазването е:
Жена, на възраст между 41 и 50 години, с висше образование и стаж в предприятието над 20 години, заемаща изпълнителска длъжност. Тя е член на синдикат и проявява висока активност - по нейна инициатива са предприети действия, които са довели до подобрения на условията на труд.

4. SWOT-АНАЛИЗ НА ИЗГРАЖДАНЕТО И ФУНКЦИОНИРАНЕТО НА КОМИТЕТИТЕ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД И СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ ПО БЗР

Проблемното и критично представяне на изводите и препоръките от отделните раздели на анализа чрез последователното прилагане на инструментите на SWOT- анализа дава възможност да се очертаят силните и слабите страни на дейността на КУТ и ГУТ в здравеопазването, свързана с представителството на интереси и социалния диалог по условията на труд, да се идентифицират насоките на приоритетните дейности за реализиране на заложените в проекта цели и задачи, както и да се предложат някои отправни идеи за бъдещото успешно развитие на мрежата на представителите на работниците в КУТ и ГУТ.

Целта, в крайна сметка, е да се постигнат подобрени резултати от работата на КУТ и ГУТ на основа на провеждането на обучителните семинари, обмяната на опит с Норвежките синдикати и изграждането на мрежата на КУТ .

Силни страни

- Законодателство, хармонизирано с европейската законодателна рамка по БЗР
- Добре институционализиран социален диалог на всички равнища
- Възможност за влияние на социалните партньори върху законодателството, свързано със БЗР
- Институционализация на работническото представителство по БЗР в предприятието чрез КУТ и ГУТ
- Ангажираност на социалните партньори към БЗР, в т.ч. и по отношение необходимостта от повишаване на ефективността на КУТ и ГУТ

Слаби страни

- Въвеждането в практиката на законодателството и стратегията
- Недостатъчна обвързаност и координация на органите по БЗР на различни нива
- Изградените органи в отделните отрасли не работят достатъчно ефективно
- КУТ, особено ГУТ в много здравни заведения, главно в по-малките, са изградени формално и не работят ефективно („само на книга”).
- Задължителното обучението, предвидено по закон, не е достатъчно да обхване промените в

- Добре подготвен експертен състав на синдикатите на всички нива, който може да окаже помощ и да предостави обучение на представителите на работниците в КУТ и ГУТ
- Ангажирани и мотивирани представители на работниците в КУТ и ГУТ
- Сравнително добре развит капацитет и познания на представителите на работниците
- Законодателството, произтичащите от членството задължения и бързите промени в технологиите и организацията на труда, водещи до нови рискове
- Липса на активност и настойчивост от страна на КУТ за реализиране на законодателните възможности и права
- Липса на информация за броя, състава и проблемите на КУТ

Възможности

- В предприятията, където няма синдикални организации КУТ и ГУТ, макар и да нямат право на колективно договаряне, са единствените органи, които могат да представляват и защитят интересите на работниците по БЗР
- Създаване на база данни за избраните представители на работниците и служителите като подсистема на Общата система за резервни кадри на КНСБ
- Осигуряване на информация и достъп до успешни европейски и национални практики в областта на БЗР
- Засилено сътрудничество, обмяната на опит и добри практики по проекта с Норвежките синдикати
- Интернет-страница на проекта
- Обучителни семинари и експертна помощ за развитие на капацитета на членовете на Националната мрежа
- Разработване на обучителни и информационни материали в приоритетните области, идентифицирани в изследването

Заплахи

- Липса на финансови и човешки ресурси
- Ниска степен на информираност на работниците и служителите по проблемите на БЗР и на осъзнаване на връзката между качеството на работната среда и качеството на трудовия живот.
- Липса на подкрепа от страна на работниците и служителите на дейността на КУТ
- Недостатъчна активност и ангажираност от страна на синдикатите на различни равнища към КУТ
- Ново възникващи рискове
- Гъвкавите форми на заетост могат да се въвеждат без необходимата сигурност, т.е. контролът върху БЗР може да бъде затруднен
- Липсата на интерес и мотивация у младите работници както за синдикално членство, така и за поемане на отговорности по отношение на БЗР чрез участие в КУТ и ГУТ
- Продължаването на кризата може да подкопае постигнатото партньорство по подобряване на условията на труд, поради липса на финансови средства за превенция на рисковете и подобряването на условията на труд

5. НЯКОИ ИЗВОДИ

Резултатите от изследването показват актуалността и необходимостта от реализирането на този проект, защото потребността от обучение в различни области е категорично изразена, а създаването на мрежата на КУТ среща твърда подкрепа от участниците в изследването и ръководството на отрасловата синдикална федерация. То се разглежда като възможност за повишаване информираността, знанията и опита и, в крайна сметка, ефективността на дейността на представителите на работниците и служителите в КУТ и ГУТ и подобряване на условия на труд в здравните заведения.

Анализът идентифицира необходимостта от:

- Подобрена координация по вертикала и хоризонтала в системата на КНСБ с цел по-ефективно формиране, развитие и използване на експертния и организационния състав на КНСБ за оказване помощ и съдействие на развитието на органите по условия на труд на всички равнища и осигуряване на синергичен ефект на предприеманите от тях действия.
- Оптимизиране на достъпа на представителите на работниците в КУТ и ГУТ до информация, обучение и методическа помощ, на основата на задълбочено проучване на потребностите и изследвания.
- Разработване на обучителни модули и информационни материали на основата на идентифицираните потребности.
- Обмяна на опит и запознаване с добрите национални и европейски практики по отношение развитието и институционализирането на социалния диалог в областта на БЗР.
- Изграждане на целеви бази данни в няколко направления: методически документи, законодателство, статистическа информация, обучителни и информационни материали, резултати от изследвания, добри практики, които ще бъдат ползвани от мрежата.

Основни приоритети на синдикатите

- Повишаване на информираността на работниците и служителите за ролята и значението на дейностите, свързани с БЗР и за важността на тяхната подкрепа за техните представители в КУТ и ГУТ.
- Активен социален диалог на всички равнища.
- Изграждане на капацитета на представителите на работниците чрез информиране, обучение, обмяна на опит и добри национални и европейски практики.
- Разширяване на институционалната подкрепа на КУТ и КУТ, в частност от страна на синдикалните организации и органите за социално сътрудничество в областта на условията на труд.

Като краен продукт от реализацията на проекта, очакваме да постигнем подобрена дейност на КУТ и ГУТ и добавена стойност в областта на безопасността и здравето при работа както за работниците и работодателите, така и за икономиката като цяло.

