



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

### Анализ на данни от изследване в металургията

#### 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 рамковата директива и другите свързани с нея директиви. Законът за безопасни и здравословни условия на труд беше приет (ЗБЗУТ) през 1997 г. и след това беше многократно допълнен и изменен, 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 иницирана 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, 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 първа стъпка. Предизвикателството, което стои и пред правителството, и пред работодателите и синдикатите, е неговото ефективно въвеждане в действие и спазване. 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, така и по отношение на дейността, ефективността и проблемите, с които се сблъскват КУТ и ГУТ, 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 и ГУТ в шестте пилотни сектора и да очертае възможните насоки за работа на КНСБ за изграждане на капацитета на КУТ 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.



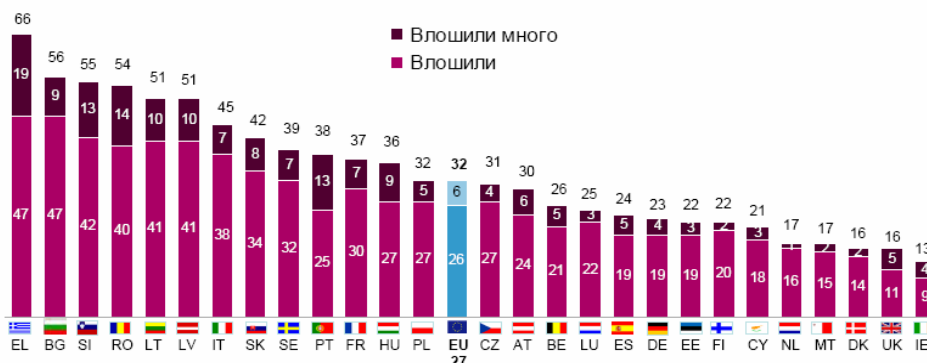
## Проект 2008/108471 "Здравословни, безопасни и екологични условия на труд", България



### 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

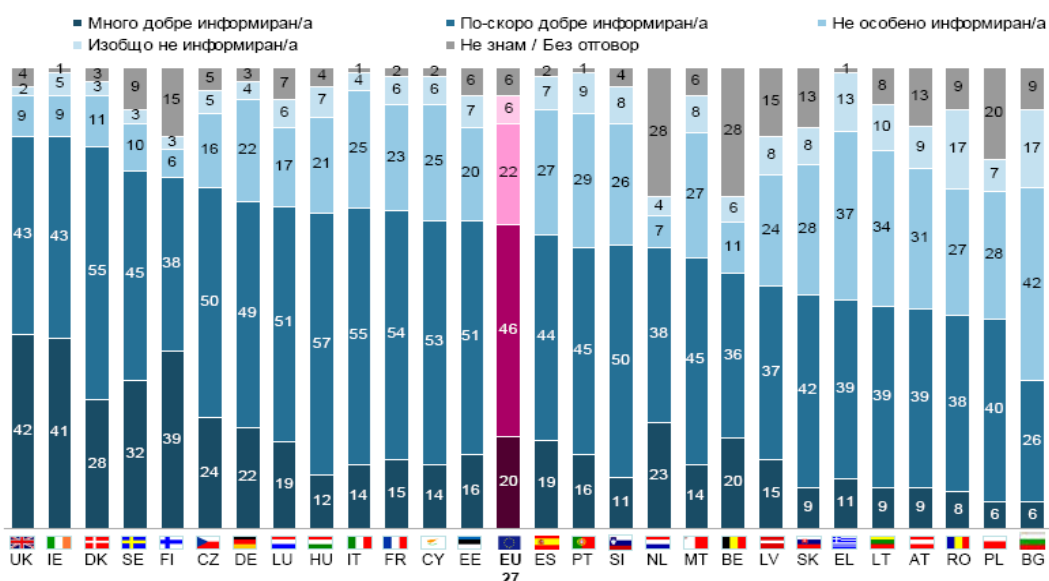
Разлика до 100%: подобрили / подобрили много / не знам / без отговор; Общо: Население на възраст 18+

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+



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

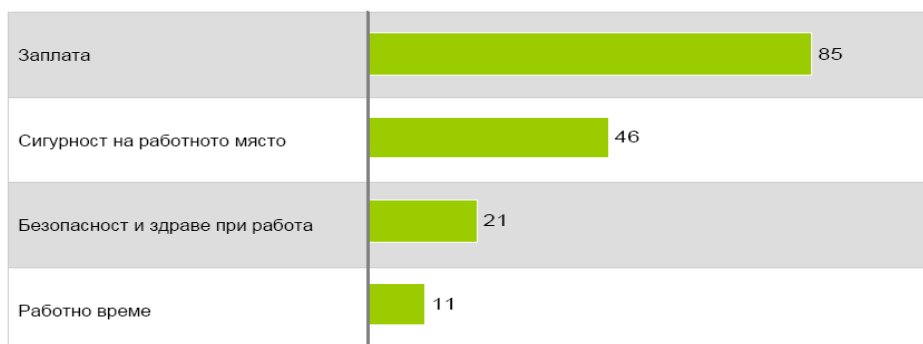




Изследването показва също и, че **безопасността и здравето не са сред най-важните ценности при търсенето на работа**. Това, разбира се, е обяснимо, като се има предвид ситуацията в България - ниското равнище на доходи и повишаващите се равнища на безработица в условията на криза. Но това е и сериозен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

**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 в металургията;
- 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 учебните модули и 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 в КУТ/ ГУТ. Анкетната карта включва 34 въпроса, насочени към получаване на информация за: предприятието; дейността на КУТ; основните рискове на работното място; основни фактори, които подпомагат или затрудняват дейността на работническите представители и профил на представителите на работниците 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

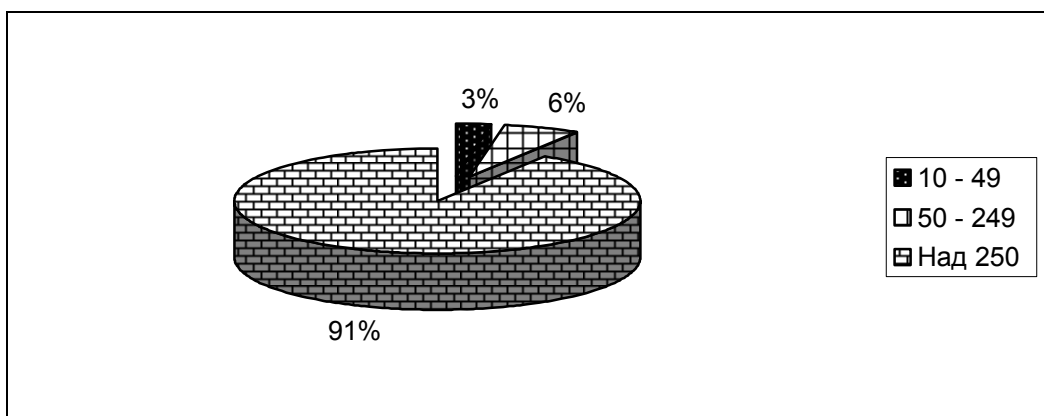
#### 3.1. Обхват

В изследването в металургията са обхванати представители на работниците в КУТ от 12 предприятия от **металургията** :

**СТОМАНА ИНДУСТРИ- ПЕРНИК , ЕР ЛИКИД – ПЕРНИК, АЛКОМЕТ – ШУМЕН, ЕСАБ ЕЛЕКТРОДИ – ИХТИМАН, ПРОМЕТ СТИЙЛ – БУРГАС, БЕРИНГС – СОПОТ, КРЕМИКОВЦИ – СОФИЯ, КЦМ – ПЛОВДИВ, КЦМ Индустриален сервиз ЕАД – Пловдив, ОЦМ – КЪРДЖАЛИ, ЕНЕРСИС – ТЪРГОВИЩЕ, АУРУБИС - ПИРДОП**

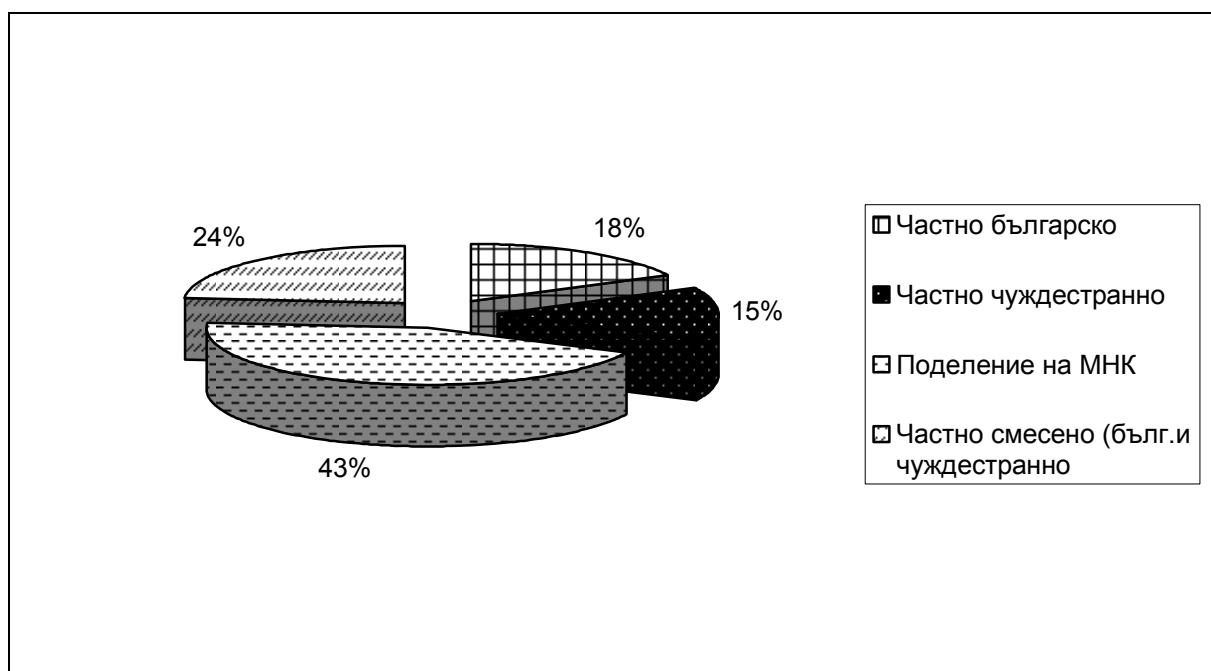
#### 3.2. Характеристика на предприятията

Преобладаващата част от участващите в изследването членове на КУТ – 91% - работят в големи предприятия, 6% - в средни, а 3% - в малки предприятия.





Всички участници са от частни предприятия с българска, чуждестранна или смесена форма на собственост. Най-малко са представителите от частни чуждестранни предприятия 15% и в български частни предприятия (18%). 24% работят в предприятията със смесена форма на собственост. Близо половината – 43% - работят във филиали на мултинационални компании.



### 3.3. Условия на труд в предприятията

Като **основен рисков фактор** на работната среда в металургичните предприятия най-голяма част от участниците в изследването - 82,4% - посочват **шума**. Следва **работата на смени и през нощта**, посочена от 70,6%. На трето място като рисков фактор от 55,9% са посочени високите температури. Прави впечатление, че значителна част от анкетираните извеждат като един от сериозните рискови фактори на работното място стресът - **стрес от претоварване с работа - 50,0%** и **стрес поради недостиг на време - 44,1%**. Половината от респондентите – 50,0% посочват и вибрациите.

Сред по-често споменаваните рискови фактори са също и: работа с химични вещества - 35,3 % и повтарящи се движения 29,4%. Всеки пети посочва и неудобни работни пози или повтарящи се движения (20,6%) а всеки шести - вредни лъчения, висок риск за здравето или живота. Значително по-малко са тези, които отбелязват тормоз или грубо отношение и насилие.



Сериозен проблем, свързан с безопасността и здравето при работа в предприятията в страната, е все още сравнително **високият брой на трудови злополуки**. Според 73,5% от анкетиранияте в техните предприятия е имало трудови злополуки през последните три години, като 39,1 % от тях посочват от една до седем трудови злополуки, всеки пети посочва 10 злополуки, а над 10 злополуки – 39,2%. Заедно с това, 17,6% посочват, че в предприятията им има трудови злополуки с фатален край, като общо са посочени четиринадесет злополуки с фатален край. Всеки пети обаче не е информиран за станалите злополуки в предприятието, което означава, че правата на членовете на КУТ за информиране по този въпрос не се спазват или работническите представители не са достатъчно активни.

Това, което е оптимистично за сектора е, че, докато по данни на НОИ през 2007 г. трудовите злополуки в металургията са 201 (5,2% от общо за страната), като злополуките с фатален край са 7 (3,9% от общия брой), то през 2008 г. те са намалели наполовина и има само една злополука, довела до смърт.

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 в тази област чрез Комитетите по условия на труд.

Анализът на данните, свързани с **оценка на политика на работодателя по ЗБР**, показва, че според над 75% от анкетиранияте работодателят има:

- програма за намаляване и елиминиране на риска (84,8%) и прави оценка на риска (82,4%);
- програма за подобряване на условията на труд (78,8%);
- програма за опазване здравето на работещите (64,3%); и, като цяло:
  - въвежда ясна и прозрачна политика по БЗУТ (68,0%);
  - инвестира в подобряване на работната среда (74,1%) и
  - създава условия за участие на работниците в КУТ (83,9%).

Заедно с това, близо 40% отбелязват, че работодателят не информира редовно КУТ за промени в предприятието (39,3%), а почти всеки трети подчертава, че работодателят:

- не е ангажиран достатъчно с подобряването на условията на труд (27,6%),
- не подкрепя исканията на синдикатите за подобряване на работната среда (27,6%)
- не информира редовно персонала за промени в предприятието (33,3%)
- не се отнася сериозно към работата на КУТ (26,7%)

Сравнително висок е делът на тези, които не могат да преценят или не са отговорили



### 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**

Преобладаващата част от тези органи са изградени до 1998 г. (61,3%), останалите са изградени в периода 2003-2009 г.

**Състав:** Близо 60% от респондентите (55,9%) посочват, че органът за представителство на интересите по условия на труд се състои от 10 души, а 35,3% посочват, че КУТ се състои от 4 до 9 души. Интересно е да се отбележи, че според 8,8% КУТ се състои от повече от 10 души.

Синдикалните членове са сравнително добре представени в КУТ - според 72,2% от респондентите в КУТ има между 3 и 5 синдикални члена, като тези, които посочват, че има 5 синдикални членове са 42,4%, което означава, че квотата на работниците в КУТ е изцяло представена от синдикалисти.

Заедно с това, 18,8%, 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 можем да съдим **по броя на проведените заседания** през последната година. Най-голям е относителният дял на посочилите, че КУТ е провел 3-4 заседания (48,5%), като 40% са провели по 4 заседания, което отговаря на законодателното изискване. Заедно с това, около 1/3 посочват, че са провели от 5 до 9 заседания (27,3%), което е индикатор за по-сериозно отношение към проблемите на БЗР. 24% са тези, които посочват, че са провели само едно-две заседания през последната година.

Свидетелство за сериозно и отговорно отношение към функцията на представител на работниците е и **времето, което всеки един представител отделя за отговорностите си**. Еднакъв е делът (41%) на анкетираните, които посочват, че отделят до 5 часа и от 6 до 8 часа месечно, а над 10% - отделят по 12 и 15 часа. Само 1 човек е посочил, че въобще не отделя време.

Като цяло, според 76,5% от анкетираните, в работата на КУТ **преобладава атмосфера на сътрудничество**, но заедно с това почти всеки четвърти (23,5%) посочва, че отношенията са и на сътрудничество, и на конфронтация.

Сред най-често обсъжданите проблеми в КУТ са: резултатите от оценката на риска – 85,3%, мерки, свързани със здравето и безопасността на работещите – 82,4%; анализите на здравето състояние - 79,4%, планиране и организация на обучението на работещите по БЗР – 52,9%, обсъждане/планиране дейността на КУТ/ГУТ- 47,1%.

Значително по-рядко се обсъждат такива въпроси, като: състоянието на трудовия травматизъм – 44,1% констатациите и предписанията на контролните органи - 41,2% планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места – 14,7%.





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

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

Като цяло, между 60 и 76% от анкетираниите считат, че **работодателят е създавал необходимите материално-технически условия за дейността на КУТ**, в това число, осигуряване на: помещение за работа (71,9%); телефон/факс (73,1%), канцеларски материали и оборудване (76,7%), достъп до интернет (63,6%).

Значителна част от анкетираниите (между 70 и 90%) оценяват и че работодателят създава необходимите **условия за реализиране правата на членовете** на КУТ по отношение достъпа до обучение, до информация по условията на труд, анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост, констатациите/ предписанията на контролните органи и оценката на риска, както и да правят предложения за отстраняване на опасностите или за временно ограничаване на риска .

#### Условия за реализиране на правата на членовете на КУТ, осигурени от работодателя

Достъп до:	Напълно	Отчасти	Не
Първоначално обучение	88,2	8,9	2,9
Ежегодно обучение	78,1	18,8	3,1
Наличната информация по УТ	66,7	26,7	6,6
Анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост	75,8	24,2	
Констатациите/ предписанията на контролните органи	72,4	17,2	10,3
Оценката на риска	87,9	12,1	
<b>Други права</b>			
Да изискват работодателят да предприеме необходимите мерки	63,3	36,7	
Да правят предложения за отстраняване на опасностите или за временно ограничаване на риска	77,3	22,7	
Да се обръщат към контролните органи, ако считат мерките на работодателя недостатъчни	66,7	29,1	4,2
Да участват в проверките на контролните органи	44,4	44,4	11,2



Заедно с това, прави впечатление, че значително по-малко от представителите на работниците (около 60%) считат, че работодателят създава напълно необходимите условия за реализация на такива права, като: да изискват работодателят да предприеме необходимите мерки и да се обръщат към контролните органи, ако считат мерките на работодателя за недостатъчни, а едва 44 % посочват, че са осигурени условия да участват в проверките на контролните органи,

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 по-критични към работодателя, в частност, по отношение на създаването на **условия за реализиране на функциите на КУТ** за: тримесечно обсъждане цялостната дейност по БЗР, за участие в разработването на програми за информиране и обучение по проблемите на БЗР, за обсъждане планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места и за предлагане решения, свързани с опазване на здравето и осигуряване безопасността на работещите. Заедно с това, близо 2/3 оценяват, че е работодателят създава сравнително добри условия за реализация на такива функции на КУТ, като: да предлага мерки за подобряване на дейността по БЗР, да следи трудовия травматизъм и професионалната заболяемост.

#### Условия за реализиране на функциите на КУТ, осигурени от работодателя

	Напълно	Отчасти	Не
Да обсъжда всяко тримесечие цялостната дейност по БЗР	50,0	40,6	9,4
Да предлага мерки за подобряване на дейността по БЗР	61,3	29,0	9,7
Да участва в разработването на програми за информиране и обучение по проблемите на БЗР	46,4	25,0	28,6
Да извършва проверки по спазване на изискванията за БЗР	56,7	26,7	16,6
Да обсъжда планираните промени и да предлага решения по БЗР	35,7	35,7	28,6
Да следи трудовия травматизъм и професионалната заболяемост	66,7	26,7	6,6

Независимо от посочените недостатъци, свързани с дейността на КУТ, между 50 и 70 % от анкетираните **отчитат значителен ефект от неговата дейност**, в частност по отношение на:

- Подобряване УТ – 71,9 %
- Навременно решаване на проблемите по ЗБУТ - 66,7%
- Намалване на броя на трудовите злополуки – 62,5 %
- Създаване на възможност за опазване на околната среда - 59,4 %
- Повишено знание и информираност на работниците за проблемите по БЗР - 53,1%.



Значително по-малък ефект, според анкетиранияте, има дейността на КУТ по отношение на: намаляване на конфликтите по БЗР - 40,6% и по-добро съобразяване на политиката на работодателя със законодателството - 34,4%, и, особено, по отношение на по-доброто спазване на трудовите права на работниците - 28,1 % и намаляването на отсъствията по болест- 18,8%.

Според анкетиранияте **основните трудности, с които се сблъскват** при осъществяване на дейността си на представители на работниците, са свързани главно с липсата на достатъчно време - 64% и ресурси - 28% и с подценяването на дейността на КУТ от работодателя (40,0%) и от работниците (48%). Много по-малко са тези, за които трудностите са свързани с липсата на необходимите знания и опит (14,3%), затруднения от страна на работодателя (16%) или с липсата на подкрепа от страна на синдикатите в предприятието (4%).

Ефективността на дейността на КУТ зависи до голяма степен от **подкрепата, която те получават от различните органи и институции**, главно от синдикатите и от органите за социално партньорство по БЗР на различни равнища. Получените резултати показват, че най-голяма помощ представителите в КУТ получават от синдикалните организации в предприятието (97,0%), другите служители, които се занимават с проблемите на условията на труд (85,2%), колегите (85,2%), службите по трудова медицина (82,8%), следвани от работодателя (78,8%) и отрасловата синдикална федерация (69,2%).

#### Институционална подкрепа на дейността на КУТ

Получавате ли подкрепа от:	Да	Не	Не е търсил
Ръководството на СО	97,0		3,0
Работодателят	78,8	12,1	9,1
Други отговорни за БЗР служители	85,2	11,1	3,7
Службите по трудова медицина	82,8	10,3	6,9
Колегите	85,2	11,1	3,7
ГИТ и поделенията ѝ	54,5	13,6	31,8
Отрасловата синдикална федерация	69,2	7,7	23,1
Отрасловия/ браншов съвет по УТ	42,9	14,3	42,9
Регионалния съвет по УТ	35,0	25,0	40,0

Значително по-малко от анкетиранияте посочват, че получават помощ от контролните органи – ГИТ и поделенията ѝ. И, ако 42,9% посочват, че са получили помощ от отрасловия съвет по условия на труд, то само 35,0% 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.

### 3.6. Оценка на потребностите от обучение

Резултатите показват, че представителите на работниците в КУТ 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 законодателство по БЗР - 61,8 %
- ❷ трудово законодателство - 61,8 %
- ❸ добри национални/ отраслови практики в областта на БЗР – 58,8%
- ❹ същност и мерки за борба с насилието и стреса на работното място - 52,9%
- ❺ специфични вредности на работното място - 50,0%

Макар и от по-малко от половината от анкетираните, са посочени и други области, където е необходимо обучение, в това число:

- ❻ видове рискове и оценка на риска - 47,1 %
- ❼ добри европейски практики по ЗБУТ - 44,1%
- ❽ комуникационни умения – 29,4 %
- ❾ умения за работа в екип – 26,5 %

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 96,4%, главно, защото:

- очакват да получават актуална, полезна информация, която да подпомогне дейността им

- Да обменят опит и добри практики
- Да повишат компетентността си и да бъдат по-ефективни в работата си
- Да получават качествена и навременна методическа помощ

Само 3,6% не биха се включили в мрежата, защото: нямат интернет връзка или достатъчно време за пълноценно участие.

### 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 е посочено от най-много анкетираните - 63,6 %**, като първостепенен фактор за подобряване работата на КУТ.

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

- преодоляване на формалния характер на дейността на КУТ / ГУТ - 63,9%
- повишаване информираността и активността на работниците – 60,6%
- използване на добрите национални и европейски практики – 48,5 %
- по-тясна връзка и помощ от ГИТ – 42,4 %
- по-пълно въвеждане в действие и спазване на законодателството - 42,4%
- по-голяма възможност за изразяване на интересите на работниците и служителите по БЗР - 42,4 %
- създаване на по-добри условия за работа на КУТ/ ГУТ - 36,4%
- разработване на конкретни мерки за превенция на риска - 36,4%
- разработване на цялостна програма за подобряване на УТ с ясни отговорности на всички заинтересовани - 30,3%
- по-големи възможности за влияние върху вземането на решения - 30,3%
- по-силна подкрепа от страна на синдикатите на различни равнища при решаване на възникнали проблеми – 24,2%



### 3.8. Профил на представителя на работниците в КУТ

**Социално - демографската характеристика на участниците в изследването дава възможност да се очертае профилът, макар и не представителен, на представителя на работниците в КУТ.**

Сред представителите на работниците преобладават мъжете (64,7%), а жените са 35,3%, но трябва да се има предвид, че в отрасъла заетите жени са около 30%. Това означава, че е постигнат сравнително добър джендър баланс на представителите на работниците в КУТ.

Над 75% от представителите са със средно специално (32,4%) и висше образование (44,1%). Със средно общо образование са останалите 23,5%. Преобладават хората в активна трудова **възраст** с превес във възрастовата група – 41 - 50 години (41,2%). Респондентите във възрастовите групи 31 - 40 години са 20,6%, тези над 50 години - 32,4%. Най-обезпокоителното обаче, е, че представителите до 30 години са едва 5,9%.

В изследването са представени работници и служители с различен по продължителност **стаж в предприятието**, но преобладават тези със стаж между 16 и 20 години (38,2%) и с над 20 годишен стаж (47,1%).

Включените в изследването са представени във всички **длъжностни групи**, включително - на ръководни длъжности (18,5%), на помощно-технически са 3,7%, но определено преобладават представителите на изпълнителски длъжности - 77,8%.

Преобладаващата част от участващите в изследването представители на работниците и служителите в КУТ са **синдикални членове** (94,1%). Почти половината от тях са с по-продължителен опит като членове на КУТ - от 5 до 10 години - 30,0% и над 10 години - 10,0%, но заедно с това 1/3 от тях са новоизбрани членове със стаж в органа по условия на труд до 1 година, също толкова са и тези със стаж в КУТ от една до три години. Независимо от опита си като представители на работниците, 73,3% от тях **са проявили активност** и по тяхна инициатива са предприети действия, довели до подобряване на УТ.(в т.ч., подобряване на параметрите на работната среда, работно облекло, ЛПС и др.).

Повечето са участвали в обучение по БЗР, организирано от работодателя – 81,3% или синдикатите - 35,7%. Само 5,9% нямат достъп до Интернет, а 64,7% - имат достъп в службата и 70,6% - в дома си.

Обобщавайки, можем да кажем, че **типичният представител на работниците в КУТ в металургията** е:

*мъж, на възраст между 41 и 50 години със средно специално или висше образование и със стаж в предприятието над 20 години, представен във всички длъжности с определен превес сред изпълнителските.*

*Той е член на синдикат, проявява висока активност - по негова инициатива са предприети действия, които са довели до подобряване 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 във връзка 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.

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

Силни страни	Слаби страни
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Законодателство, хармонизирано с европейската законодателна рамка по ЗБУТ</li><li>▪ Добре институционализиран социален диалог на всички равнища</li><li>▪ Възможност за влияние на социалните партньори върху законодателството, свързано със ЗБУТ</li><li>▪ Институционализация на работническото представителство по БЗР в предприятието чрез КУТ</li><li>▪ Ангажираност на социалните партньори към БЗР, в т.ч. и по отношение необходимостта от повишаване на ефективността на КУТ</li><li>▪ Добре подготвен експертен състав на синдикатите на всички нива, който може да окаже помощ и да предостави обучение на представителите на работниците в КУТ</li><li>▪ Ангажирани и мотивирани представители на работниците в КУТ</li><li>▪ Сравнително добре развит капацитет и познания на представителите на работниците</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Въвеждането в практиката на законодателството и стратегията</li><li>▪ Недостатъчна обвързаност и координация на органите по БЗР на различни нива</li><li>▪ Изградените органи в отделните отрасли не работят достатъчно ефективно</li><li>▪ КУТ, особено ГУТ в много предприятия, главно в МСП, са изградени формално и не работят ефективно („само на книга”).</li><li>▪ Задължителното обучението, предвидено по закон не е достатъчно да обхване промените в законодателството, произтичащите от членството задължения и бързите промени в технологиите и организацията на труда, водещи до нови рискове</li><li>▪ Липса на активност и настойчивост от страна на КУТ за реализиране на законодателните възможности и права</li><li>▪ Липса на информация за броя, състава и проблемите на КУТ</li></ul>



Възможности	Заплахи
<ul style="list-style-type: none"><li>В предприятията, където няма синдикални организации КУТ, макар и да нямат право на колективно договаряне, са единствените органи, които могат да представляват и защитят интересите на работниците по БЗР</li><li>Създаване на база данни за избраните представители на работниците и служителите като подсистема на Общата система за резервни кадри на КНСБ</li><li>Осигуряване на информация и достъп до успешни европейски и национални практики в областта на БЗР</li><li>Засилено сътрудничество, обмяната на опит и добри практики по проекта с Норвежките синдикати</li><li>Интернет-страница на проекта</li><li>Обучителни семинари и експертна помощ за развитие на капацитета на членовете на Националната мрежа</li><li>Разработване на обучителни и информационни материали в приоритетните области, идентифицирани в изследването</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Липса на финансови и човешки ресурси</li><li>Ниска степен на информираност на работниците и служителите по проблемите на БЗР и осъзнаване на връзката между качеството на работната среда и качеството на трудовия живот.</li><li>Липса на подкрепа от страна на работниците на дейността на КУТ</li><li>Недостатъчна активност и ангажираност от страна на синдикатите на различни равнища към КУТ</li><li>Ново възникващи рискове</li><li>Гъвкавите форми на заетост могат да се въвеждат без необходимата сигурност, т.е. контролът върху БЗР може да бъде затруднен</li><li>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</li><li>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</li></ul>

## 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 браншовата 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 подобряване на условия на труд в предприятията.

### 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 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 работническите представители в КУТ.
- 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 добавена стойност в областта на безопасността и здравето при работа както за работниците и работодателите, така и за икономиката като цяло.***



