



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

Анализ на данни от изследване в транспорта

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 безопасностни 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 процента. 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 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/ГУТ

Опитът на редица европейски страни показва, че дейността на КУТ/ГУТ, 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/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/ГУТ в шесте 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.



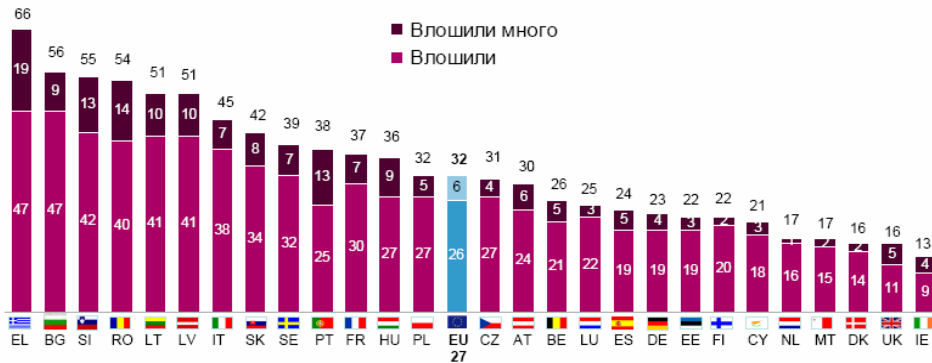
Проект 2008/108471 "Здравословни, безопасни и екологични условия на труд", България



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

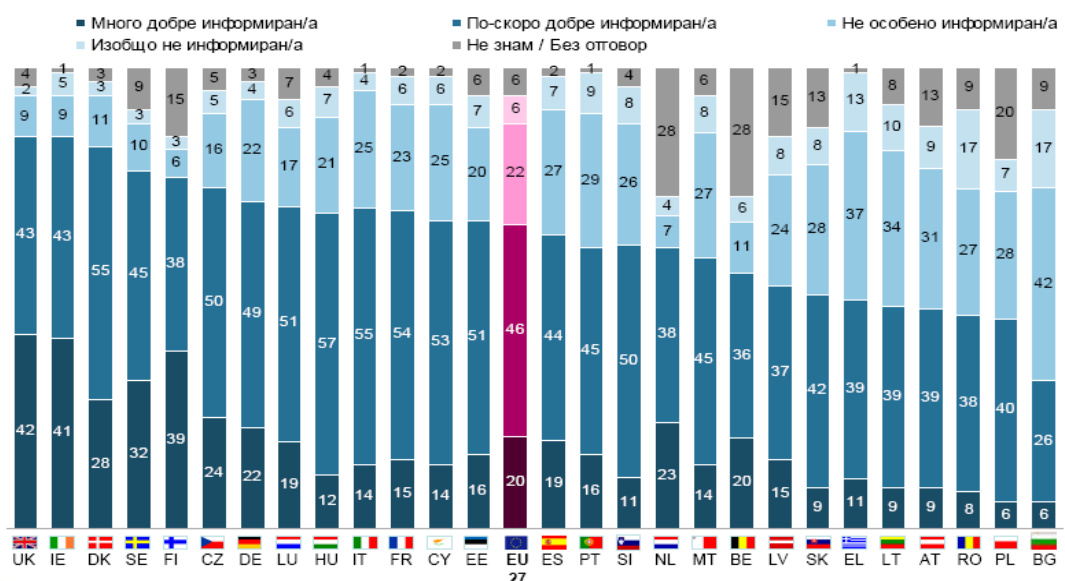
Разлика до 100%: подобрили / подобрили много / не знам / без отговор; Общо: Население на възраст 18+

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

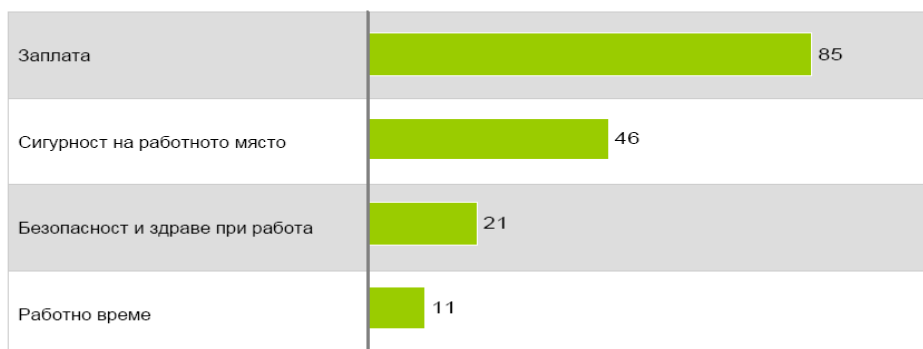




Изследването показва също и, че **безопасността и здравето не са сред най-важните ценности при търсенето на работа**. Това, разбира се, е обяснимо, като се има предвид ситуацията в България - ниското равнище на доходи, повишаващите се равнища на безработица в условията на криза. Но това е и сериозен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

Решаващи фактори, когато се търси нова работа – България

Ако трябва 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 транспорта;
- 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.
- **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 и ГУТ; 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/ГУТ, като основа за развитие и разработване на обучителните модули и на рамката за изграждане на мрежата на КУТ/ГУТ.

3. ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

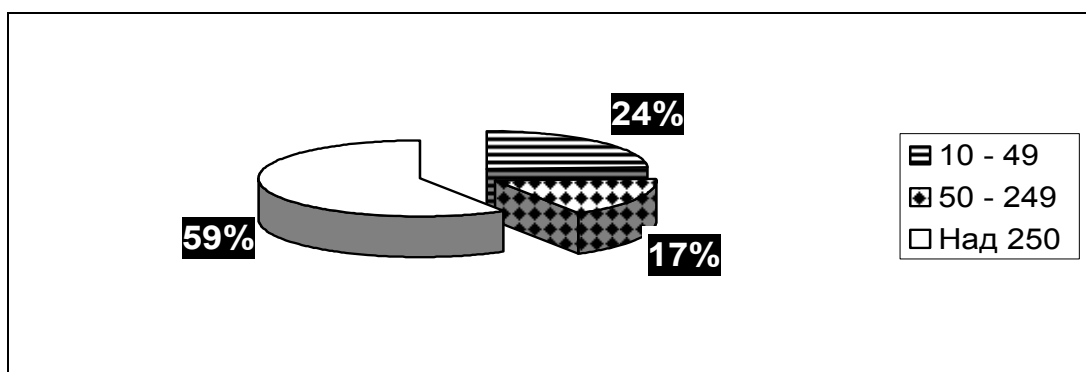
3.1. Обхват

Анкетираните са представители на работниците в КУТ/ГУТ от 18 предприятия от транспорта:

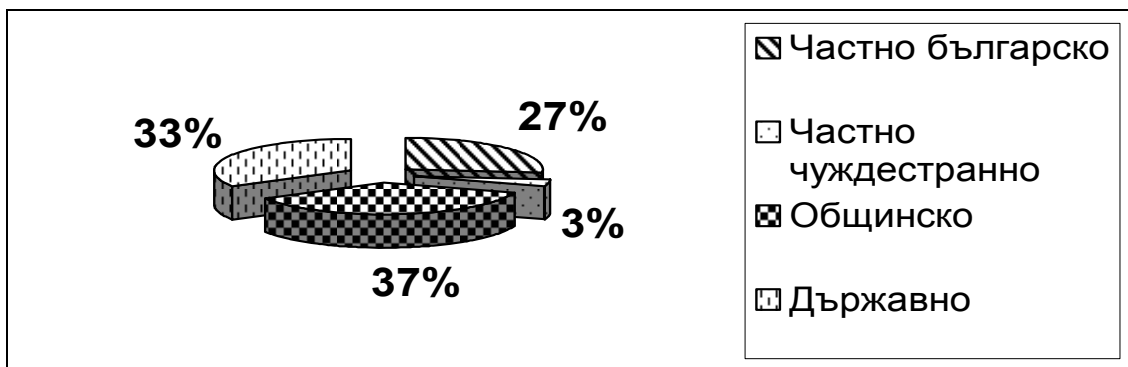
Хоейр България ЕООД-Бургас; Параходство БРП-Русе; Пристанищен комплекс-Русе ЕАД; Международно пристанище-Свищов; Център за градска мобилност ЕООД-София; Пристанищен комплекс-Лом; СЕ ЕАД Транс-енерго РП-София; ЕООД Тролейбусен транспорт - Плевен; Метрополитен ЕАД-София; ПТП-Пловдив; Деспред АД-София; Столичен автотранспорт Малашевци-София; Трамвайно депо Искър-София; Бургасбус ЕАД-Бургас; ИА ППД –Русе; Летище Горна Оряховица; ДП РВД- София.

3.2. Характеристика на предприятията

Анкетираните членове на КУТ/ГУТ работят главно в големи предприятия – с над 250 заети - 59%, всеки четвърти работи в малко предприятие, а 17% - в средни предприятия.



Преобладават анкетираните, които работят в общински предприятия - 37%, една трета от анкетираните работят в частни предприятия, предимно български, а останалите работят в държавни предприятия.



3.3. Условия на труд в предприятията

Според мнението на анкетиранияте, сред **основните рискови фактори** в тяхното предприятие преобладават: стрес от претоварване с работа - 57,1% и стрес поради недостиг на време - 41,4%. Сред рисковите фактори почти половината от респондентите посочват и такива фактори на работната среда, като шум - 51,7% и вибрации - 48,3%, а около $\frac{1}{4}$ добавят и високите температури и работата на смени и през нощта.

Сериозен проблем, свързан с БЗР в транспорта, е все още сравнително **високият брой на трудови злополуки**. Според 69% от анкетиранияте в техните предприятия е имало трудови злополуки през последните три години, като 63% посочват от една до пет трудови злополуки, а над 5 злополуки – близо 37%. В четири предприятия има по една злополука с фатален край, а в едно - злополуките с фатален край са две. Всеки четвърти обаче не е информиран за станалите злополуки в предприятието, което означава, че правата на членовете на КУТ и ГУТ за информиране по този въпрос не се спазват.

По данни на НОИ трудовите злополуки в транспорта през 2007 г. са 305 (8% от общо за страната), като злополуките с фатален край са 19 (10,6% от общия брой). През 2008 г. техният брой се увеличава до 324 и отново 19 с фатален край.

Анализът на данните, свързани с **оценка на политика на работодателя по ЗБР**, показва, че според над 70% от анкетиранияте Работодателят има:

- програма за опазване здравето на работещите (77,8%);
- програма за намаляване и елиминиране на риска (73,1%);
- програма за подобряване на условията на труд (70,4%) и като цяло
- въвежда ясна и прозрачна политика по БЗР (70,4%) и
- инвестира в подобряване на работната среда (73,3%)

Заедно с това, данните потвърждават това, което казахме в началото, че проблемът е не само в разработването на закони и програми, а в тяхното внедряване.

Значително по-малко са тези, които считат, че работодателят внедрява тези политики и програми на практика.

Около 1/3 считат, че работодателят:

- не прави оценка на риска (30,8%);
- не подкрепя исканията на синдикатите за подобряване на работната среда (29,6%);
- не информира редовно персонала за промени в предприятието (31,3%)



- А според почти всеки четвърти, работодателят:
- не създава условия за участие на работниците в КУТ/ГУТ (25,9%);
 - не е ангажиран достатъчно с подобряването на условията на труд (23,3%);
 - не се отнася сериозно към работата на КУТ (23,1%);
 - не информира редовно КУТ за промени в предприятието (20%),

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 в периода 1997-2000 г. (34,4%), но заедно с това повече от ¼ са сравнително новоучредени - създадени са през 2007 г. – 26,9%.

Състав: 26,7% от анкетиранияте посочват, че органът за представителство по условия на труд се състои от 2 души, т.е., това са ГУТ. Около една трета посочват, че КУТ се състои от 4 до 8 души и почти толкова – от 10 души.

Синдикалните членове са сравнително добре представени в КУТ и ГУТ, като според 40% от респондентите в КУТ има 2 представители на синдикатите, а според 30% - от 3 до 5 души. Близко 17% 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. Над половината от анкетиранияте посочват че КУТ или ГУТ не се е събирал нито веднъж (20%) или че се събирал от един до три пъти (36,7%), което означава че не е спазено законовото изискване за провеждане на заседания всяко тримесечие. Заедно с това обаче, останалите са провеждали заседания и извън предписаните по закон, което е индикатор за по-сериозно отношение към проблемите на БЗР.

Свидетелство за сериозното и отговорно отношение към функцията на представител на работниците е и времето, което всеки един представител отделя за отговорностите си. Преобладаващата част от анкетиранияте отделят до 5 часа месечно (38,4%), 15% - между шест и десет часа, а над 20 часа месечно отделят 22,8%. Тревожно е обаче, че 23% или почти всеки четвърти въобще не отделя време за отговорностите си като представител на работниците в КУТ.

Като цяло, според 70% от анкетиранияте, в работата на КУТ/ГУТ преобладава атмосфера на сътрудничество, само 16% посочват, че отношенията са конфронтационни или че понякога възникват конфликти.

Сред най-често обсъжданите проблеми в КУТ/ГУТ са мерките, свързани със здравето и безопасността на работещите (76,2%). Повече от половината посочват и обсъждането на анализите на здравното състояние (57,1%) и състоянието на трудовия травматизъм – 52,4%. По-рядко се обсъждат резултатите от оценката на риска – (42,9%), констатациите и предписанията на контролните органи (38,1%), планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места (23,8%)



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

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

Като цяло, повечето от анкетираният считат, че работодателят е създал необходимите материално-технически условия за дейността на КУТ и ГУТ, в това число, осигуряване на: помещение за работа (64,3%); телефон/ факс (68,0%), канцеларски материали и оборудване (73,1%), но заедно с това само половината имат достъп до интернет.

Значителна част от анкетираният (между 77 и 95%) оценяват и че работодателят създава необходимите **условия за реализиране правата на членовете** на КУТ и ГУТ по отношение достъпа до информация по условията на труд, анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост, констатациите/предписанията на контролните органи и оценката на риска, както и възможността да правят предложения за отстраняване на опасностите или временно ограничаване на риска за работниците. На близо две трети от представителите на работниците в КУТ и ГУТ, обаче, не е осигурено първоначално или ежегодно обучение.

Условия за реализиране на правата на членовете на КУТ/ГУТ, осигурени от работодателя

Достъп до:	Напълно	Отчасти	Не
Първоначално обучение	75,9	6,9	17,2
Ежегодно обучение	69,2	11,5	19,2
Наличната информация по УТ	77,8	3,7	18,5
Анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост	95,0	5,0	
Констатациите/предписанията на контролните органи	90,5	4,8	4,8
Оценката на риска	85,0	10,0	5,0
Други права			
Да изискват работодателят да предприеме необходимите мерки	46,4	28,6	25,0
Да правят предложения за отстраняване на опасностите или за временно ограничаване на риска	77,8	16,7	5,6
Да се обръщат към контролни-те органи, ако считат мерките на работодателя недостатъчни	46,4	28,6	25,0
Да участват в проверките на контролните органи	50,0	28,6	21,4

Прави впечатление, че почти половината от представителите на работниците считат, че работодателят не създава напълно необходимите условия за реализация 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.



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/ГУТ** 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.

Условия за реализиране на функциите на КУТ/ГУТ, осигурени от работодателя

	Напълно	Отчасти	Не
Да обсъжда всяко тримесечие цялостната дейност по БЗР	60,7	10,7	28,6
Да предлага мерки за подобряване на дейността по БЗР	75,0	25,0	
Да участва в разработването на програми за информиране и обучение по проблемите на БЗР	51,5	27,6	20,7
Да извършва проверки по спазване на изискванията за БЗР	62,1	13,8	24,1
Да обсъжда планираните промени и да предлага решения по БЗР	50,0	21,4	28,6
Да следи трудовия травматизъм и професионалната заболяемост	64,3	14,3	21,4

Независимо от посочените недостатъци, свързани с дейността на КУТ и КУТ, анкетираният отчитат, значителен **ефект от тяхната дейност**, в частност по отношение на навременно решаване на проблемите по ЗБР - 69,0%; подобряване УТ - 55,2 %; намаляване на конфликтите, свързани със ЗБР - 48,3 %; по-добро съобразяване на политиката на работодателя със законодателството - 48,3 %; по-добро спазване на трудовите права на работниците - 44,8 %.

Някои от респондентите отбелязват също и: намаляване на броя на трудовите злоупотреки - 37,9 %; повишено знание и информираност на работниците за проблемите по БЗР - 34,5%; създаване на възможност за опазване на околната среда - 24,1 % и намаляване отсъствията по болест - 13,8%

Според анкетираният **основните трудности, с които се сблъскват** при осъществяване на дейността си на представители на работниците са свързани с подценяване на работата на КУТ и ГУТ от работниците работниците - 47,8%, както и от работодателя - 39,1%, както и липсата на време - 39,1% и ресурси за тази дейност - 30,4%. Посочени са и други трудности, в т.ч. липса на



необходимите знания и опит - 13,0%, трудности, създавани от работодателя - 8,7% и липса на подкрепа от страна на синдикатите в предприятието - 4,3%, като само един от респондентите е посочил, че не среща никакви трудности.

Ефективността на дейността на КУТ и ГУТ 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 нива. Получените резултати показват, че най-голяма помощ представителите в КУТ и ГУТ получават от другите служители, които се занимават с проблемите на условията на труд (81,8%), следвани от работодателя 76,0% и едва на трето място от синдикалните организации в предприятието (70,4%). Значително по-малко от анкетираните – около 40% - посочват, че получават помощ от контролните органи – ГИТ и поделенията ѝ и от отрасловата федерация. И, ако една трета посочват, че са получили помощ от отрасловия съвет по условия на труд, то само 12% 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/ГУТ

Получавате ли подкрепа от:	Да	Не	Не е търсил
Ръководството на СО	70,4	11,1	18,5
Работодателят	76,0	12,0	12,0
Други отговорни за БЗР служители	81,8		18,2
ГИТ и поделенията ѝ	40,0	5,0	55,0
Отрасловата синдикална федерация	42,9	4,8	52,4
Отрасловия/браншов съвет по УТ	31,6	5,3	63,2
Регионалния съвет по УТ	11,8	17,6	70,6

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. Четири области се очертават като приоритетни:

- 1 законодателство по БЗР - 51,9%
- 2 добри национални/отраслови практики по БЗР- 51,9 %
- 3 трудово законодателство - 48,1 %
- 4 добри европейски практики по ЗБУТ - 44,4%

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

- 5 специфични вредности на работното място - 33,3 %
- 6 същност и мерки за борба с насилието и стреса на работното място - 29,6 %
- 7 видове рискове и оценка на риска - 18,5 %
- 8 комуникационни умения - 11,1 %
- 9 умения за работа в екип - 3,7 %



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 92,6%, главно, защото:

- очакват да получават актуална, полезна информация
- Да обменят опит и добри практики
- Да повишат компетентността си и да бъдат по-ефективни в работата си

и

- Да получават качествена и навременна методическа помощ.

7,4% не биха се включили в мрежата, защото: нямат интернет връзка или достатъчно време за пълноценно участие.

3.7. Фактори за подобряване дейността на КУТ/ГУТ

Сериозната потребност от обучение се вижда и от факта, че осигуряването на повече обучение за членовете на КУТ и ГУТ е посочено от най-много анкетирани (53,6%) като първостепенен **фактор за подобряване работата на КУТ/ГУТ**.

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

- преодоляване на формалния характер на дейността на КУТ/ГУТ - 42,9 %
- по-пълно въвеждане в действие и спазване на законодателството - 32,1%
- създаване на по-добри условия за работа на КУТ / ГУТ - 32,1 %
- по-голяма възможност за изразяване на интересите на работниците и служителите - 28,6 %

Близо една трета посочват и такива фактори, като:

- разработване на цялостна програма за подобряване на УТ с ясни отговорности на всички заинтересовани - 28,6 %
- по-силна подкрепа от страна на синдикатите на различни равнища при решаване на възникнали проблеми - 28,6 %
- използване на добрите национални и европейски практики -28,6 %

Всеки четвърти посочва и :

- разработване на конкретни мерки за превенция на риска - 21,4%
- по-големи възможности за влияние върху вземането на решения - 17,9 %
- повишаване информираността и активността на работниците - 17,9%
- по-тясна връзка и помощ от ГИТ - 14,3 %

3.8. Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ

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 (63%), а жените са 36,7%, но трябва да се има предвид, че в отрасъла заетите жени са под 30%. Това означава, че е постигнат добър джендър баланс.

Над 80% от представителите са със средно специално и висше образование. Преобладават хората в активна трудова възраст с превес във възрастовата група – 41-50 години (43,3%).%. Респондентите във възрастовите



групи 31-40 години и 51-60 години са еднакво представени (с 26,7% всяка). Най-обезпокоителното обаче, е, че липсват представители до 30 години.

В изследването са представени работници и служители с различен по продължителност стаж в предприятието, но преобладават тези с над 20 годишен стаж (50%). Включените в изследването са представени във всички длъжностни групи, включително - на изпълнителски длъжности са 34,6%, а на помощно-технически са 23,1%, но определено преобладават представителите на ръководни длъжности (42,3%).

Преобладаващата част от представителите на работниците и служителите в КУТ/ГУТ са синдикални членове (93%). 41,7% са с по-продължителен опит като членове на КУТ или ГУТ (над 3 години), но заедно с това има и новоизбрани членове със стаж в органа по условия на труд от 1 до 3 години (58,3%). Независимо от опита си като представители на работниците, над 66% от тях са проявили активност и по тяхна инициатива са предприели действия, довели до подобряване на УТ.

Обобщавайки, можем да кажем, че типичният представител на работниците в КУТ/ГУТ в транспорта (отново с уговорката, че това се отнася за участващата в изследването съвкупност) е:

Мъж, на възраст между 41 и 50 години, със средно специално или висше образование и стаж в предприятието над 20 години, представен във всички длъжности с определен превес сред ръководните длъжности. Той е член на синдикат, проявява висока активност - по негова 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 транспорта 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 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	Слаби страни
<ul style="list-style-type: none">▪ Законодателство, хармонизирано с европейската законодателна рамка по ЗБУТ▪ Добре институционализиран социален диалог на всички равнища▪ Възможност за влияние на социалните партньори върху законодателството, свързано със ЗБУТ▪ 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▪ 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	<ul style="list-style-type: none">▪ 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 предприятия, главно в МСП, са изградени формално и не работят ефективно („само на книга“).▪ Задължителното обучение, 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▪ Липса на активност и настойчивост от страна на КУТ/ГУТ за реализиране на законодателните възможности и права▪ Липса на информация за броя, състава и проблемите на КУТ
Възможности	Заплахи
<ul style="list-style-type: none">▪ 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	<ul style="list-style-type: none">▪ Липса на финансови и човешки ресурси▪ 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.▪ Липса на подкрепа от страна на работниците на дейността на КУТ▪ Недостатъчна активност и ангажираност от страна на синдикатите на различни равнища към КУТ▪ Ново възникващи рискове



<ul style="list-style-type: none">▪ 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	<ul style="list-style-type: none">▪ 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/ГУТ 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 ГУТ 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 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 работническите 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.

