



# **ПРОЕКТ 2008/108471 "ЗДРАВΟΣЛОВНИ, БЕЗОПАСНИ И ЕКОЛОГИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД"**

## **Комитетите и групите по условия на труд: състав, дейност, проблеми**

### **Анализ на данни от изследване в транспорта**

**ноември 2009 г.**

**Н.с. Надежда Даскалова,  
д-р по икономика  
ИССИ**



# Контекст

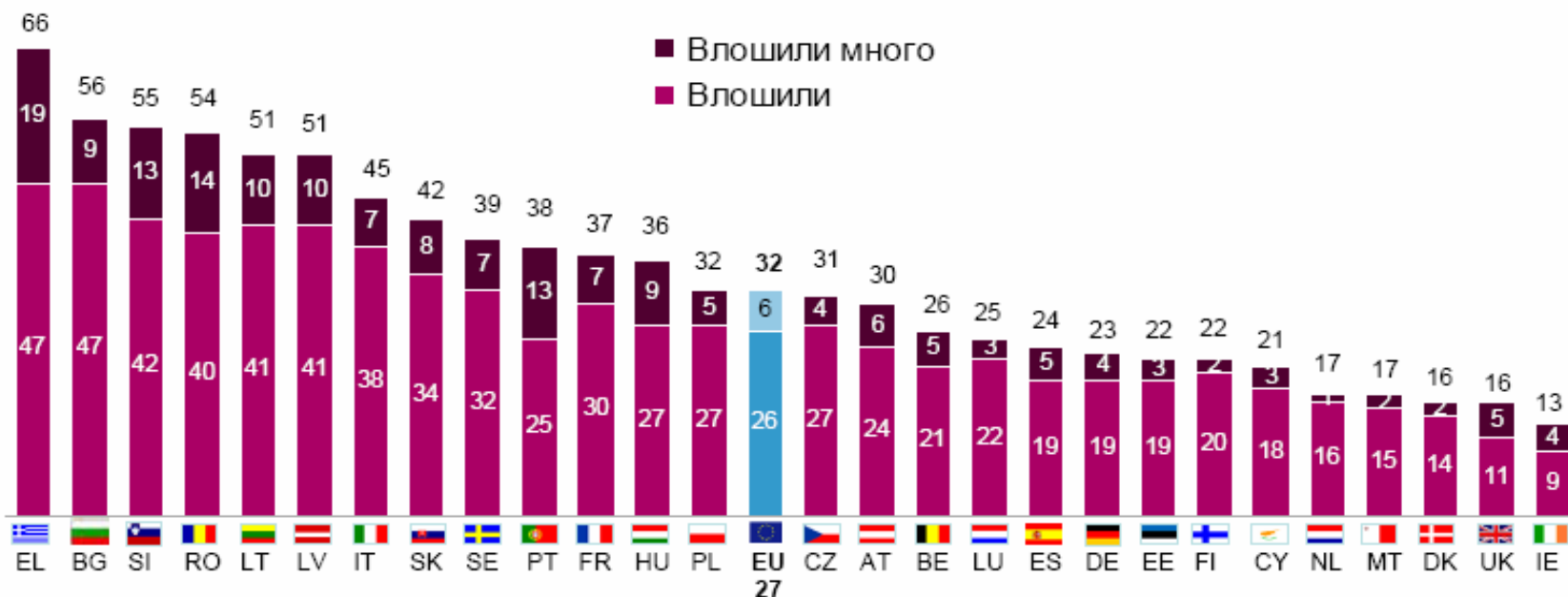
- **Законодателство**, хармонизирано с европейската рамка
- Изградена **институционална рамка** на социалния диалог и работническото представителство по БЗР.
- **Но! в практиката все още съществуват значителни проблеми**, включително и по изграждането и функционирането на КУТ/ГУТ.
- **Опитът на редица европейски страни показва, че дейността на КУТ/ГУТ може да окаже положителен ефект** върху резултатите от политиката по БЗР и да спомогне за устойчивото развитие на предприятията.
- **Липсват изследвания**, свързани с дейността, ефективността и проблемите на КУТ/ГУТ като органи за работническо представителство и участие в предприятията.
- Това определи и **необходимостта от провеждане на изследване** в рамките на проекта, което да очертае насоките за изграждане на капацитета на КУТ/ГУТ.
- **Допълнителен аргумент** за необходимостта синдикатите да обърнат внимание на проблемите на КУТ са данните от последното изследване на Европейската агенция по БЗР



## 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

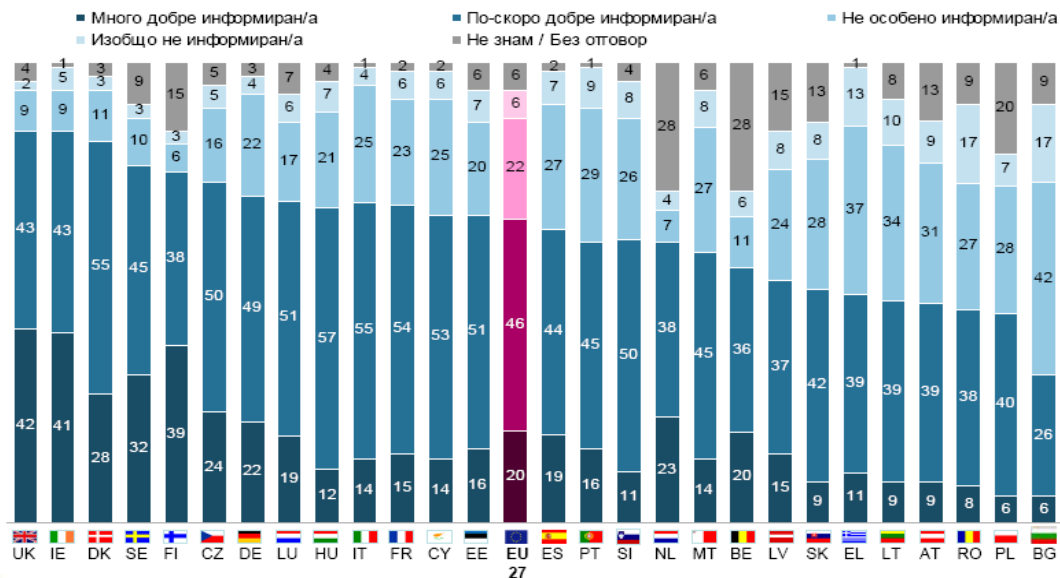
Разлика до 100%: подобрили / подобрили много / не знам / без отговор; Общо: Население на възраст 18+





### 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+

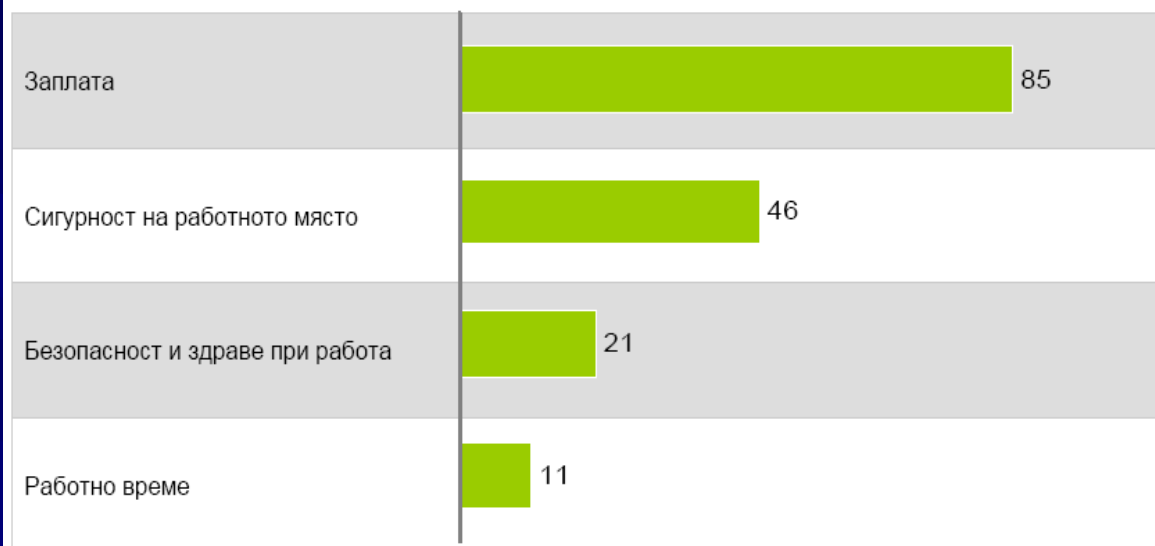




## Решаващи фактори, когато се търси нова работа – България



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 ефективно в  
действие.**

**Има изградени органи за диалог и участие  
на всички равнища,  
но част от тях не функционират  
ефективно.**

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

# МЕТОДОЛОГИЯ

## Специфични задачи на изследването

- 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



# Изследователски методи

- **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** - представители на работниците в КУТ/ ГУТ
- **Анкетна карта с 34 въпроса включващи:** обективна информация за предприятието; дейност на КУТ; условия на труд и дейност по ЗБР; фактори, които затрудняват дейността, 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.



# РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

## ■ Обхват

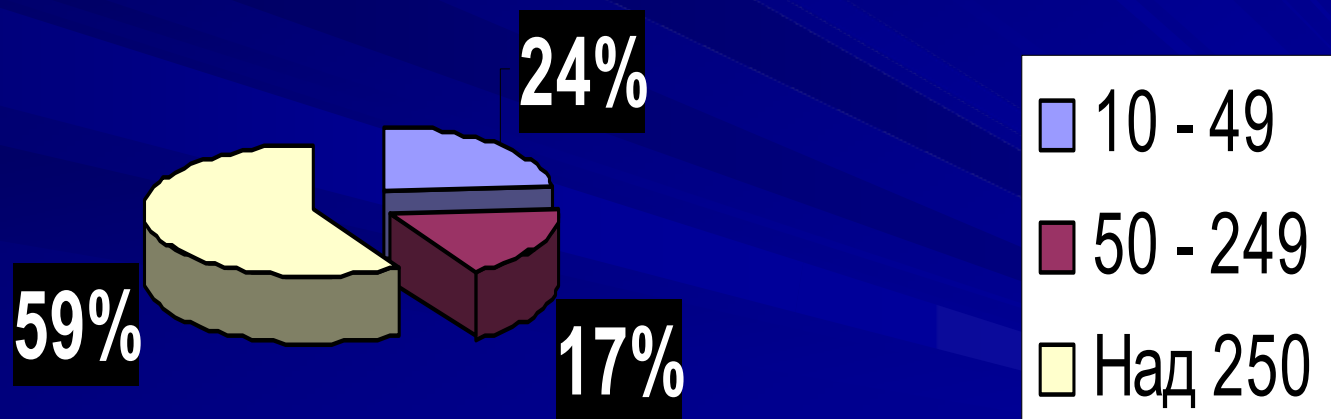
### Представители на работниците в КУТ/ГУТ от 18 предприятия от транспорта:

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



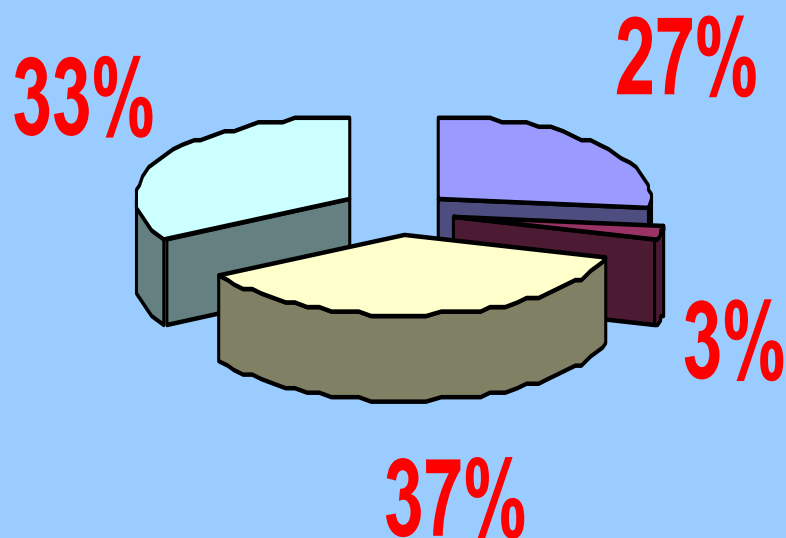
# Размер на предприятията

Разпределение на предприятията според броя на заетите





# Форма на собственост на предприятието



- Частно българско
- Частно чуждестранно
- Общинско
- Държавно



# Основни рискови фактори на работното място

- стрес от претоварване с работа - 57,1%
- шум - 51,7%
- вибрации - 48,3%
- стрес поради недостиг на време - 41,4%
- високи температури на работната среда - 24,1%
- полагане на нощен труд/работа на смени - 24,1%
- висок риск за здравето - 20,7%
- висок риск за живота - 17,2%
- тормоз или грубо отношение - 17,2%
- насилие или заплаха от насилие - 17,2%



# Трудови злополуки

## ■ Трудови злополуки през последните три години

Да - 69%      Не - 13,8 %      Не зная -17,2 %

## ■ Брой

От една до пет - 63,2 %      Над пет - 36,8%

## ■ трудови злополуки с фатален изход

Да - 27,6 %      Не - 51,7%      Не зная 20,7 %

## Брой злополуки с фатален изход

по една в 4 предприятия, а едно предприятие е посочило 2

По данни на НОИ (2007г.) трудовите злополуки в транспорта са 305 (8% от общо за страната), като злополуките с фатален край са 19 (10,6% от общия брой за страната)

# Политика на работодателя по БЗР

- Над 70% от анкетираниите посочват, че 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 БЗУТ (70,4%) и
  - 😊 инвестира в подобряване на работната среда (73,3%)

# Политика на работодателя по БЗР - 2

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

**Около 1/3 считат, че:** ☹ не прави оценка на риска (30,8%);

☹ не подкрепя исканията на синдикатите за подобряване на работната среда (29,6%), както и че ☹ 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%),

# Създаване и състав на КУТ/ГУТ

## ■ Година на създаване

- ◆ 1997 - 2000 г. – 34,4%
- ◆ Най много създадени през 2007 г. – 26,9%

## ■ Състав

- ◆ 2 души (ГУТ) – 26,7% (8 предприятия)
- ◆ От 4 до 8 души - 33,3%
- ◆ 10 души - 30%

## ■ Брой синдикални членове в КУТ/ГУТ

 - 3,3%,

 - 40%,

от  до  – 36,7%

Над  – 16,6% !!!





# Дейност на КУТ/ГУТ (проведени заседания през последните 12 месеца)

Брой заседания	Процент
Нито едно	20,0
От едно до три	36,7
От четири до шест	23,3
От седем до девет	13,3
Дванадесет	6,7



# Дейност на КУТ/ГУТ – 2

## □ Време, отделяно за отговорностите като член на КУТ/ГУТ

- ◆ Не отделя време – 23,1%
- ◆ До пет часа месечно – 38,4%
- ◆ Шест- десет часа месечно – 15,3%
- ◆ Над 20 часа месечно – 22,8%

(по един респодент е посочил 20, 24, 30, 48 и 56 часа месечно)

## □ Преобладаващите взаимоотношения в КУТ/ГУТ са:

- ◆ На сътрудничество - 70%
- ◆ На конфронтация - 10,0%
- ◆ И на сътрудничество, и на конфронтация - 6,7%



# Дейност на КУТ/ГУТ – 3

## основни проблеми, обсъждани от КУТ/ГУТ

- мерки, свързани със здравето и безопасността на работещите – 76,2%
- анализите на здравното състояние - 57,1%
- състоянието на трудовия травматизъм – 52,4%
- резултатите от оценката на риска – 42,9%
- констатациите и предписанията на контролните органи - 38,1%
- планиране и организация на обучението на работещите по БЗР – 38,1%
- Обсъждане/планиране дейността на КУТ/ГУТ- 33,3%
- планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места – 23,8%
- други въпроси – 33,3



# Условия за дейността на КУТ/ГУТ

■ Между 50 и 70% от анкетираните считат, че работодателят е създадал условия за дейността на КУТ/ГУТ, в т.ч.:

☹ Помещение за работа – 64,3%

😊 Телефон/ факс – 68,0%

☹ Интернет – 52,0%

😊 Канцеларски материали и оборудване – 73,1

😊 Друго -10%

# Условия за реализиране правата на членовете на КУТ/ГУТ

<b>Достъп до:</b>	<b>Напълно</b>	<b>Отчасти</b>	<b>Не</b>
<b>Първоначално обучение</b>	<b>75,9</b>	<b>6,9</b>	<b>17,2</b>
<b>Ежегодно обучение</b>	<b>69,2</b>	<b>11,5</b>	<b>19,2</b>
<b>Наличната информация по УТ</b>	<b>77,8</b>	<b>3,7</b>	<b>18,5</b>
<b>Анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост</b>	<b>95,0</b>	<b>5,0</b>	
<b>Констатациите/предписанията на контролните органи</b>	<b>90,5</b>	<b>4,8</b>	<b>4,8</b>
<b>Оценката на риска</b>	<b>85,0</b>	<b>10,0</b>	<b>5,0</b>



# Условия за реализиране правата на членовете на КУТ/ГУТ - 2

	напълно	отчасти	не
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 контролните 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



# Условия за реализиране на функциите на КУТ/ГУТ

	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

# Ефект от дейността на КУТ/ГУТ

- **Навременно решаване на проблемите по ЗБУТ - 69,0%**
- **Подобряване УТ - 55,2 %**
- **Намаляване на конфликтите по БЗР - 48,3 %**
- **По-добро съобразяване на политиката на работодателя със законодателството - 48,3 %**
- **По-добро спазване на трудовите права на работниците - 44,8 %**





# Ефект от дейността на КУТ/ГУТ - 2

- Намаляване на броя на трудовите злополуки - 37,9 %
- Повишено знание и информираност на работниците за проблемите по БЗР-34,5%
- Създаване на възможност за опазване на околната среда - 24,1 %
- Намаляване отсъствията по болест- 13,8%
- Не мога да преценя - 13,8 %



# Трудности при осъществяване на дейността на представителите

- Не срещам трудности - само 1 човек
- дейността на КУТ / ГУТ се подценява от работниците - 47,8%
- дейността на КУТ / ГУТ се подценява от работодателя - 39,1%
- липсва ми достатъчно време - 39,1%
- липсват достатъчно ресурси - 30,4%
- липсват ми необходимите знания и опит - 13,0%
- работодателят създава трудности - 8,7%
- липсва подкрепа от страна на синдикатите в предприятието - 4,3%



# Институционална подкрепа на дейността

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

# Необходимост от обучение

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



# Готовност за включване в мрежата на ГУТ/ГУТ, която е предвидена по проекта

- **Готовност да се включат в мрежата - 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
  - Да получават качествена и навременна методическа помощ
- **7,4% не биха се включили, защото: нямат интернет връзка или достатъчно време за пълноценно участие**

# Предложения за подобряване работата на КУТ/ГУТ

- повече обучение за членовете на КУТ / ГУТ - 53,6%
- 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 по БЗР - 28,6 %
- разработване на цялостна програма за подобряване на УТ с ясни отговорности на всички заинтересовани - 28,6 %



# Предложения за подобряване работата на КУТ/ГУТ - 2

- 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 %
- 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 %



# Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ

## Пол

63,3%



36,7%



(! В отрасъла жените са под 30%)

## Образование

- ▶ Основно - 13,3%
- ▶ средно общо – 13,3%
- ▶ Средно специално – 40,0%
- ▶ Висше – 43,3%





# Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ - 2

## Възраст

- ▶ до 30 години – 0% !!
- ▶ 31- 40 години – 26,7%
- ▶ **41- 50 години – 43,3%**
- ▶ 51- 60 години – 26,7%
- ▶ 61- 65 години – 3,3%

## Трудов стаж в предприятието

- ▶ До 1 година -- 6,7%
- ▶ 1 - 3 години -- 13,3%
- ▶ 4 - 10 години -- 13,3%
- ▶ 11 - 15 години -- 13,3%
- ▶ 16 - 20 години – 16,7%
- ▶ **Над 20 години – 50,0%**



# Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ - 3

## Длъжност

- ◆ Ръководна – 42,3%
- ◆ Изпълнителска – 34,6%
- ◆ Помощно-техническа – 23,1%

## Членство в синдикат

- ▶ Да – 93,1% (1 – член на Подкрепа)
- ▶ Не – 6,9%



# Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ - 4

## Стаж като член на КУТ/ГУТ

- ◆ От 1,5 до 3 години – 58,3%
- ◆ Над 3 години - 41,7%

## Инициативност

предприети действия по инициатива на представителя, довели до подобряване на УТ

- ✓ Да - 66,7%
- ✓ Не - 6,7%
- ✓ не отговорили - 26,7%



# Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ – 5

## Участие в обучение по БЗР

- ◆ да, организирано от работодателя - 76,5%
- ◆ да, организирано от синдикатите - 11,8%
- ◆ друго - 11,8%
- ◆ не съм участвал в обучение - 5,9%

## Достъп до Интернет

70% - служебно

50% - в дома и 10% - нямат



# Обобщен профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ

■ Типичният представител на работниците в транспорта (на основата на изследваната съвкупност) 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 ръководните**

**Той е член на синдикат,**

**проявява висока активност - по негова инициатива са предприети действия, които са довели до подобряване на УТ**



# SWOT АНАЛИЗ

## Силни страни

- 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

## 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 и особено ГУТ в много предприятия, главно в средните и малките, са изградени формално и не работят, ефективно („съществуват само на книга”).



# SWOT АНАЛИЗ - 2

## Силни страни

- 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

## Слаби страни

- Задължителното обучение, което е предвидено по закон, не е достатъчно да обхване промените, които настъпват 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 и ГУТ за реализиране на законодателните възможности и права
- Липса на информация за броя, състава и проблемите на КУТ



# SWOT АНАЛИЗ - 3

## 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 чрез засилване на сътрудничеството със синдикатите от страните от ЕС

## Заплахи

- 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





# SWOT АНАЛИЗ - 4

## Възможности

- Обмяната на опит и добри практики по проекта с Норвежките партньори
- Интернет-страница на проекта
- Обучителни семинари и експертна помощ за развитие на капацитета на членовете на Националната мрежа
- Разработване на обучителни материали и информационни материали в приоритетните области, идентифицирани в изследването

## Заплахи

- 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



# ОСНОВНИ 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 и 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.**

# ОСНОВНИ ИЗВОДИ - 2

## 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.
- По-пълно проучване на потребностите от обучение, информация и методическа помощ и оптимизиране на достъпа до информация и обучение



# ОСНОВНИ ИЗВОДИ - 3

- **Необходимост от 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 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 практики – национални и европейски.
- 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.**

