



ПРОЕКТ 2008/108471 "ЗДРАВООСЛОВНИ, БЕЗОПАСНИ И ЕКОЛОГИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД"

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

Анализ на данни от изследване в здравеопазването

17 декември 2009 г.

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

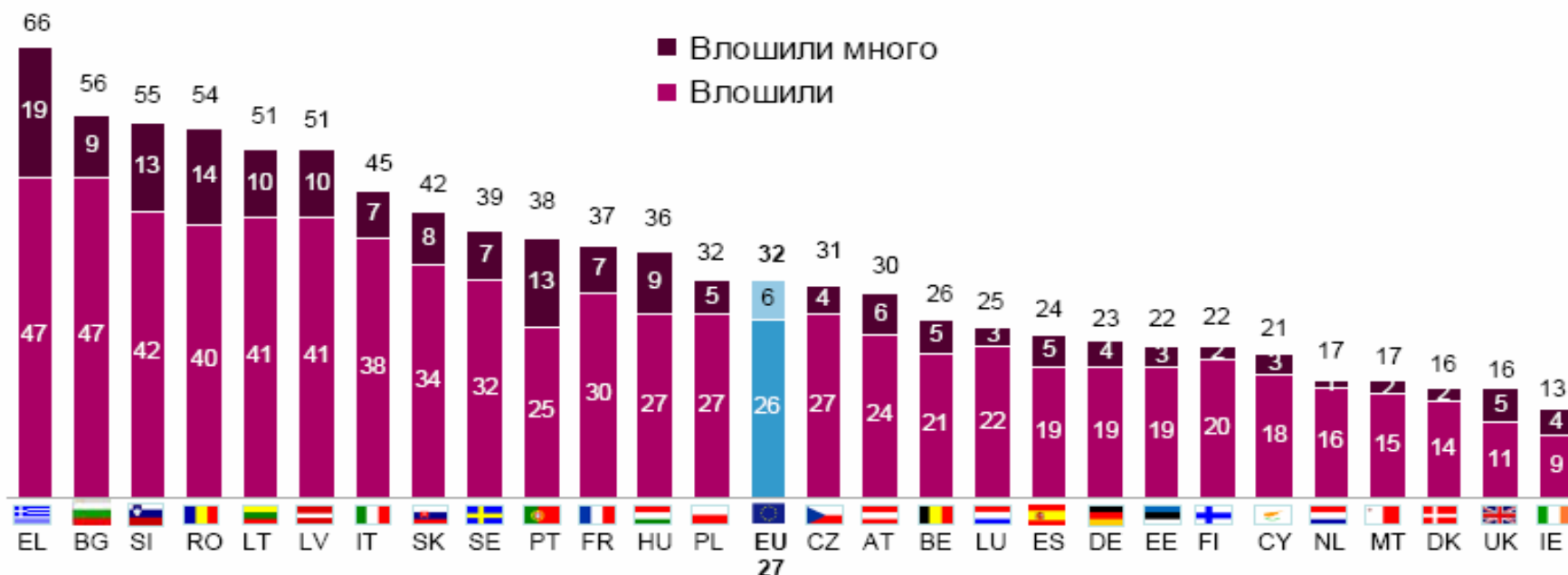


Контекст

- **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 ...?

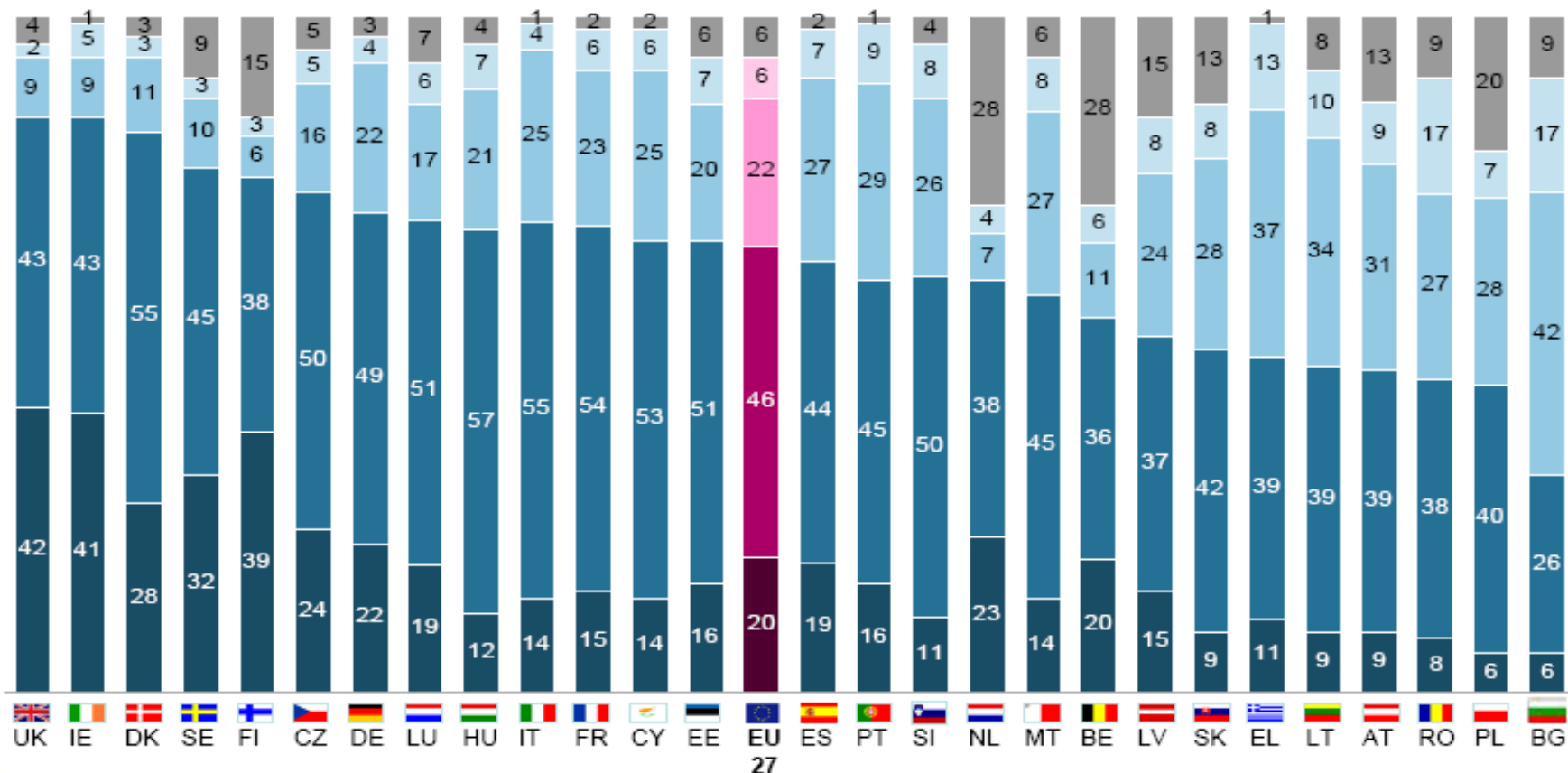




Ниво на информация – ЕС27

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

- Много добре информиран/а
- По-скоро добре информиран/а
- Не особено информиран/а
- Изобщо не информиран/а
- Не знам / Без отговор



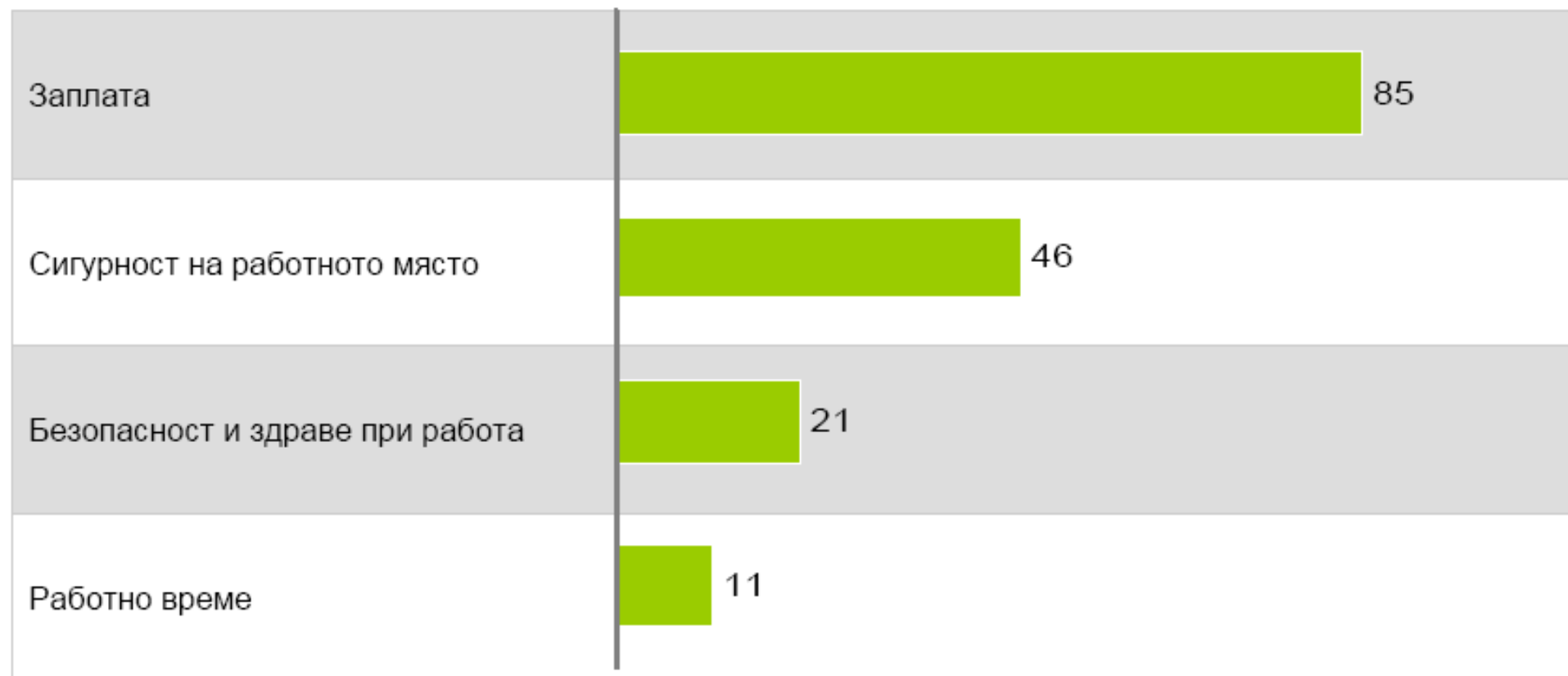
Общоевропейско проучване на общественото мнение относно безопасните и здравословни условия на труд - юни 2009 г.

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 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

Изследователски методи

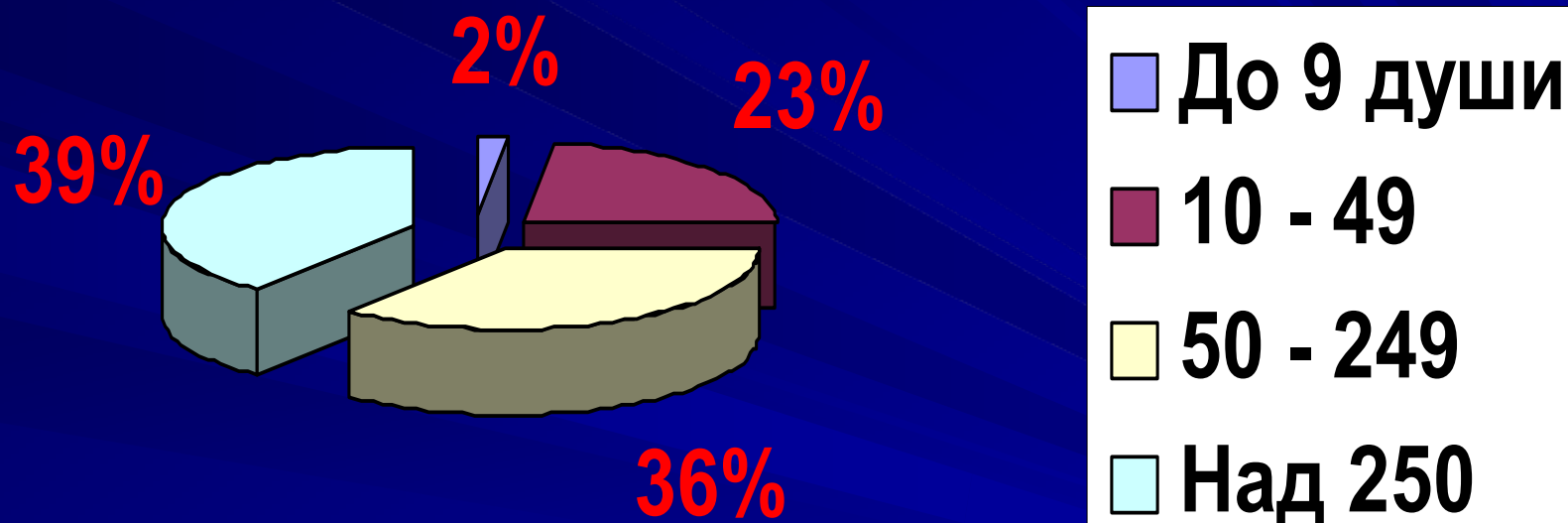
- **Анализ на законодателството** и документи на различни институции.
- **Вторичен анализ на изследвания** в областта на условията на труд и социалния диалог.
- **Анкетно проучване в 6-те отрасли** - представители на работниците и служителите в КУТ/ ГУТ
- **Анкетна карта с 34 въпроса включващи:** обективна информация за предприятието/заведението; дейност на КУТ; условия на труд и дейност по БЗР; фактори, които затрудняват дейността, профил на представителите на работниците и служителите 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

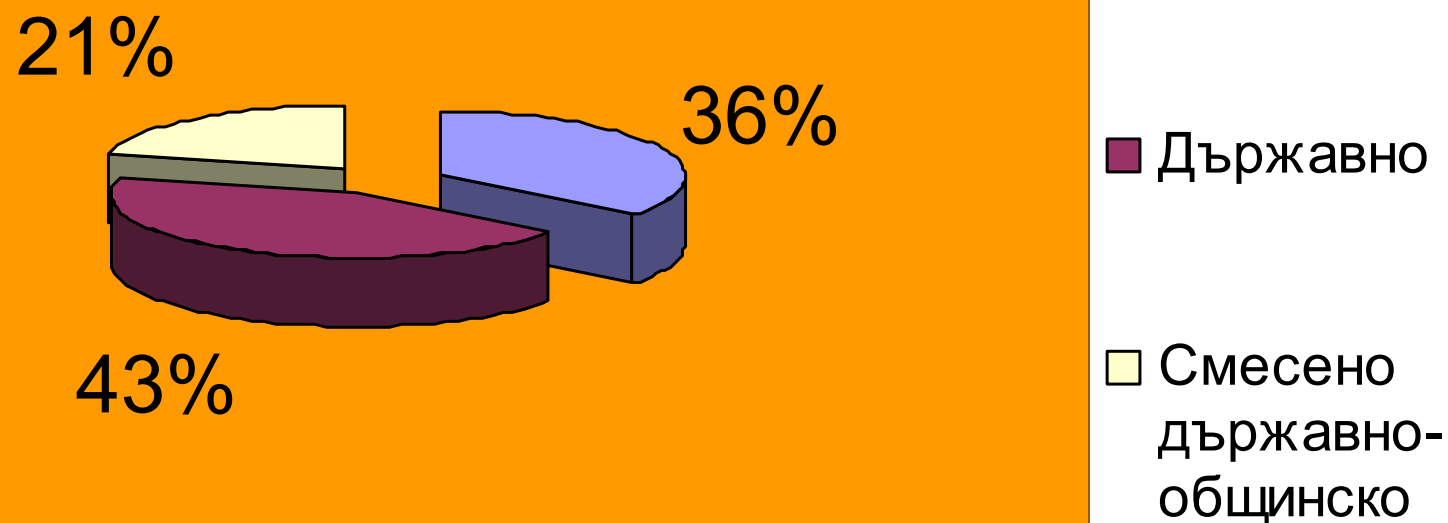
202 представители на работниците и служителите в КУТ/ГУТ от различни лечебни заведения в страната, **включително** многопрофилни, специализирани и университетски болници, диспансери, центрове за спешна медицинска помощ, домове за медико-социални грижи за деца, детски ясли и Регионални инспекции за опазване и контрол на общественото здраве.

Размер на здравните заведения





Форма на собственост на заведението





Основни рискови фактори на работното място

- стрес от претоварване с работа - 65,4%
- полагане на нощен труд/работа на смени – 60,4%
- висок риск за здравето - 44,2%
- работа с биологични вещества - 43,7 %
- стрес поради недостиг на време - 40,5%
- неудобни работни пози – 33,5 %
- шум - 32,5%
- йонизиращи лъчения – 28,9%

Основни рискови фактори на работното място - 2

- непрекъснато повтарящи се движения – 25,9%
- работа с химични вещества – 25,4%
- насилие или заплаха от насилие - 23,4%
- тормоз или грубо отношение - 22,8%
- висок риск за живота - 19,3%
- носене на тежки товари - 12,7%
- високи температури на работната среда - 11,2%
- вибрации - 3,6%

Трудови злополуки

- **Трудови злополуки през последните три години**
Да – 38,2% Не - 49,7 % Не зная -12,1 %

Брой

От една до пет –30,3% Над пет – 3,0 %

- **Трудови злополуки с фатален изход**
Да - 2,5 % Не - 87,9% Не зная 9,5 %

Брой злополуки с фатален изход общо - 9

По данни на НОИ (2007) трудовите злополуки в здравеопазването и социалните дейности са 144 (3,5% от общо за страната), а тези с фатален край са 4 (2,7% от общия брой). През 2008 г. - 190 (5% от общия брой), а фаталните - са 6 (3,2% от общия брой). 2009 г. I полугодие 2009 - 6,7% от общия брой.

Политика на работодателя по БЗР

Работодателят има:

- 😊 програма за подобряване на условията на труд (71,1%) и
- 😊 програма за опазване здравето на работещите (64%);
- 😊 2/3 считат, че той прави оценка на риска, но
- 😞 само според 53% има програма за намаляване и елиминирание на риска

Политиката на работодателите в здравеопазването по БЗР не е достатъчно активна - само около 60% считат, че работодателят

- 😞 има ясна и прозрачна политика по БЗР (60,1%),
- 😞 Ангажиран е с подобряване на условията на труд (60,7%) и
- 😞 инвестира в подобряването на работната среда (57%).

Политика на работодателя по БЗР - 2

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%),

Но

- по-малко от половината от считат, че той информира редовно персонала (48,3%) и КУТ (41,6%) за промени в организацията на труда, реструктуриране, въвеждане на нови технологии.
- сравнително висок е дялът на тези, които не могат да преценят или не са отговорили.

Създаване и състав на КУТ/ГУТ

Година на създаване

- ◆ 1997– 10,5%
- ◆ 1998 - 2000 г.–26,0 %
- ◆ 2001 - 2004 г. – 36,4%
- ◆ След 2005 г. - 27,1%

Състав

- ◆ 2 души (ГУТ) – 6,1%
- ◆ От 4 до 8 души – 74,1%
- ◆ 10 души – 16,2%

Брой синдикални членове в КУТ/ГУТ

0 – 1,0%  - 6,1%   - 24,2%,

от    до      – 56,1%

Над      – 8,2% !!!



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

Брой заседания	Процент
Нито едно	5,6
От едно до три	65,2
Четири	18,5
Над 4	8,2



Дейност на КУТ/ГУТ – 2

- **Време, отделяно за отговорностите като член на КУТ/ГУТ (месечно)**
 - ◆ **Не отделя време – 7,6%**
 - ◆ **До пет часа – 73,2%**
 - ◆ **Шест- десет часа – 14,5%**
 - ◆ **Над 10 часа – 4,7%**
- **Преобладаващите взаимоотношения в КУТ/ГУТ са:**
 - ◆ **На сътрудничество – 70,9%**
 - ◆ **На конфронтация - 2,5%**
 - ◆ **И на сътрудничество, и на конфронтация – 20,6%**



Дейност на КУТ/ГУТ – 3

основни проблеми, обсъждани от КУТ

- мерки, свързани със здравето и безопасността на работещите – 83,7%
- планиране и организация на обучението на работещите по БЗР – 51,0%
- резултатите от оценката на риска – 44,9%

По-рядко се обсъждат:

- Обсъждане/планиране дейността на КУТ/ГУТ- 40,8 %
- анализите на здравното състояние - 35,2%
- планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места – 29,6%
- констатациите и предписанията на контролните органи - 25,0%
- състоянието на трудовия травматизъм – 21,9%
- други въпроси – 1,5%
- КУТ не се е събирал – 4,1%



Условия за дейността на КУТ/ГУТ

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

☹ Помещение за работа –	71,2%
😊 Телефон/ факс –	63,2%
☹ Интернет –	49,7%
😊 Канцеларски материали и оборудване –	62,2 %
😊 Друго -	2,5%



Условия за реализиране правата на членовете на КУТ/ГУТ

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



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

	напълно	отчасти	не
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



Условия за реализиране на функциите на КУТ/ГУТ

	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 заболяемост	40,0	44,9	15,1

Ефект от дейността на КУТ/ГУТ

- **Навременно решаване на проблемите по БЗР – 68,9%**
- **Намаляване на конфликтите по БЗР - 55,1%**
- **Подобряване УТ – 50,5%**
- **Намаляване на броя на трудовите злополуки - 37,2 %**
- **По-добро спазване на трудовите права на работниците - 34,7 %**



Ефект от дейността на КУТ/ГУТ - 2

- Повишено знание и информираност на работниците за проблемите по БЗР-30,1%
- По-добро съобразяване на политиката на работодателя със законодателството - 29,6 %
- Намаляване отсъствията по болест- 17,9%
- Създаване на възможност за опазване на околната среда - 13,3 %



Трудности при осъществяване на дейността на представителите

- липсват достатъчно ресурси - 65,5%
- липсват ми необходимите знания и опит - 53,0%
- липсва ми достатъчно време - 47,6%
- дейността на КУТ / ГУТ се подценява от работодателя - 31,5%
- дейността на КУТ / ГУТ се подценява от работниците и служителите - 24,4%
- Трудности, създавани от работодателя - 13,7%
- Липса на подкрепа от синдикатите – 3,0



Институционална подкрепа на дейността

	Да	Не	Не е търсил
Ръководството на СО	94,4	2,0	3,5
Службите по трудова медицина	47,4	22,3	29,7
Други отговорни за БЗР служители	56,7	19,5	23,8
Колегите	81,2	11,0	7,7
Работодателят	78,8	11,1	10,1
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
Регионалният съвет по УТ	25,2	22,0	52,8

Необходимост от обучение

Пет области се очертават като приоритетни:

- ① добри европейски практики по БЗР – 69,2%
- ② добри национални/ отраслови практики по БЗР - 57,6 %
- ③ законодателство по БЗР - 56,6%
- ④ трудово законодателство - 47,5%
- ⑤ видове рискове и оценка на риска – 42,9%

Всеки трети посочва и:

- ⑥ специфични вредности на работното място -31,8 %
- ⑦ същност и мерки за борба с насилието и стреса на работното място - 29,8 %

А всеки десети би искал да получи знания по:

- ⑧ умения за работа в екип - 12,1 % и
- ⑨ комуникационни умения - 9,1 %



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

- **Готовност да се включат в мрежата - 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
 - **6,3% не биха се включили**, защото: нямат достатъчно време за пълноценно участие (77,8%), нямат интернет връзка или по други причини 22,2%



Предложения/Фактори за подобряване работата на КУТ/ГУТ

- **повече обучение за членовете на КУТ / ГУТ - 65,7%**
- **преодоляване на формалния характер на дейността на КУТ / ГУТ - 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 %**
- **по-тясна връзка и помощ от ГИТ - 31,8 %**



Предложения/фактори за подобряване работата на КУТ - 2

- повишаване информираността и активността на работниците - 30,3%
- създаване на по-добри условия за работа на КУТ/ ГУТ - 29,3 %
- 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 %
- по-силна подкрепа от страна на синдикатите на различни равнища при решаване на възникнали проблеми - 18,7 %

Профил на представителя на работниците и служителите в КУТ/ГУТ

Пол

26,3%



73,7%

(! В отрасъла жените са около 80%)

Образование

- ▶ начално 1,0 %
- ▶ средно общо – 5,5%
- ▶ Средно специално – 17,5%
- ▶ **Висше – 76,0%**

Профил на представителя на работниците и служителите в КУТ/ГУТ - 2

Възраст

- ▶ 21- 30 години – 1,5% !!
- ▶ 31- 40 години – 22,0%
- ▶ 41- 50 години – 39,5%
- ▶ 51- 60 години – 30,0%
- ▶ над 60 години – 7,0%

Трудов стаж в лечебното заведение

- ▶ До 1 година -- 1,0%
- ▶ 1 - 3 години -- 3,0%
- ▶ 4 - 10 години -- 22,6%
- ▶ 11 - 15 години -- 21,1%
- ▶ 16 - 20 години – 22,6%
- ▶ Над 20 години – 29,6%



Профил на представителя на работниците и служителите в КУТ/ГУТ - 3

Длъжност

- ◆ Ръководна – 15,2%
- ◆ Изпълнителска – 72,0%
- ◆ Помощно-техническа – 12,8%

Членство в синдикат

- ▶ Да – 91,9%
- ▶ Не – 8, 1%



Профил на представителя на работниците и служителите в КУТ/ГУТ - 4

Стаж като член на КУТ/ГУТ

- ◆ От 1 до 3 години – 73,8%
- ◆ Над 3 години - 26,2%

Инициативност

предприети действия по инициатива на представителя, довели до подобряване на УТ, осигуряване на ЛПС, обучение и инструктажи, замерване на отделни параметри, проверки по спазване на законодателството

- ✓ Да - 62,4%
- ✓ Не – 37,6 %



Профил на представителя на работниците и служителите в КУТ/ГУТ– 5

Участие в обучение по БЗР

- ◆ да, организирано от работодателя- 62,2%
- ◆ да, организирано от синдикатите - 55,5%
- ◆ друго - 4,2%
- ◆ не съм участвал в обучение - 0,8%

Достъп до Интернет

53,8% - служебно

59,0% - в дома и 13,3% - нямат



Обобщен профил на представителя на работниците и служителите в КУТ/ГУТ

Типичният представител на работниците и служителите 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.



SWOT АНАЛИЗ

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

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 здравни заведения и предприятия, главно в средните и малките, са изградени формално и не работят ефективно



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 и служителите 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 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 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.

