



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 Параходство БМФ-ВАРНА

Септември 2010

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



. Контекст

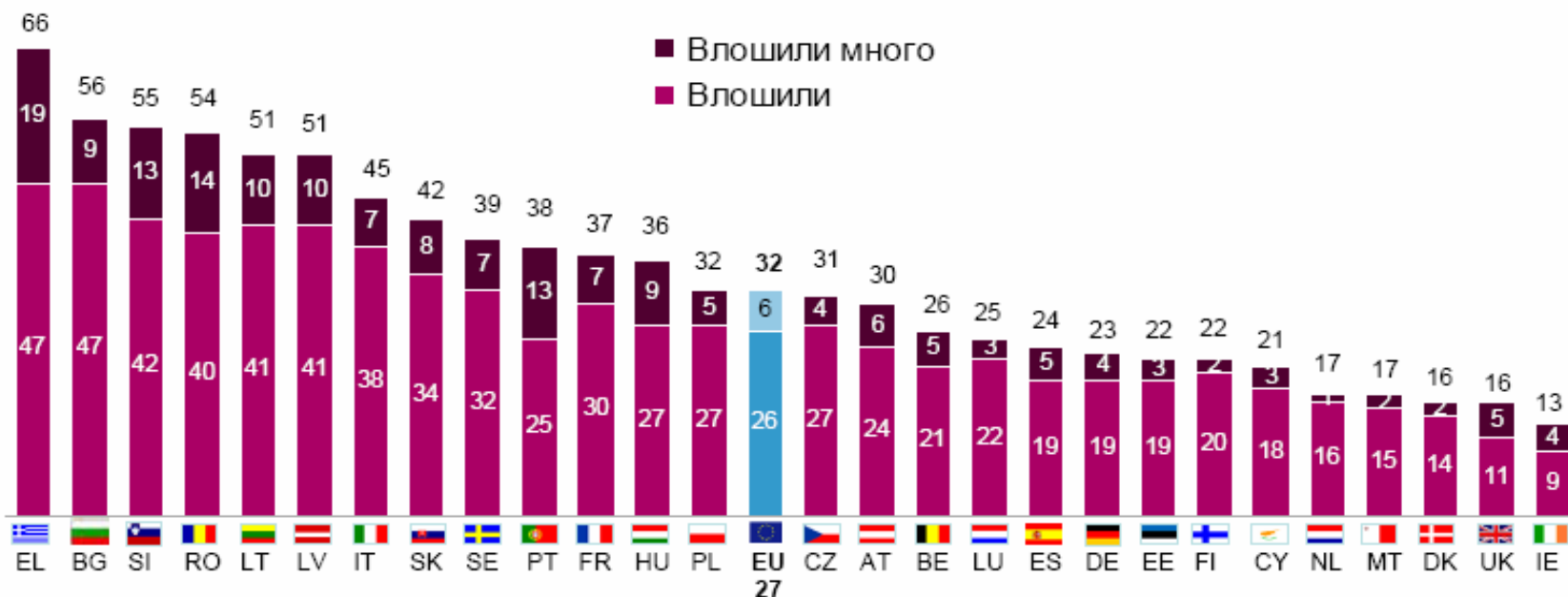
- **Законодателство**, хармонизирано с европейската рамка
- Изградена институционална рамка на социалния диалог и работническото представителство по БЗР.
- **Но! в практиката все още съществуват значителни проблеми**
- **Опитът на редица европейски страни показва, че дейността на КУТ/ГУТ има положителен ефект върху резултатите от политиката по БЗР и спомага за устойчивото развитие на предприятията.**
- **Липсват изследвания**, свързани с дейността, ефективността и проблемите на КУТ/ГУТ
- Това определи и **необходимостта от провеждане на изследване**
- **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+

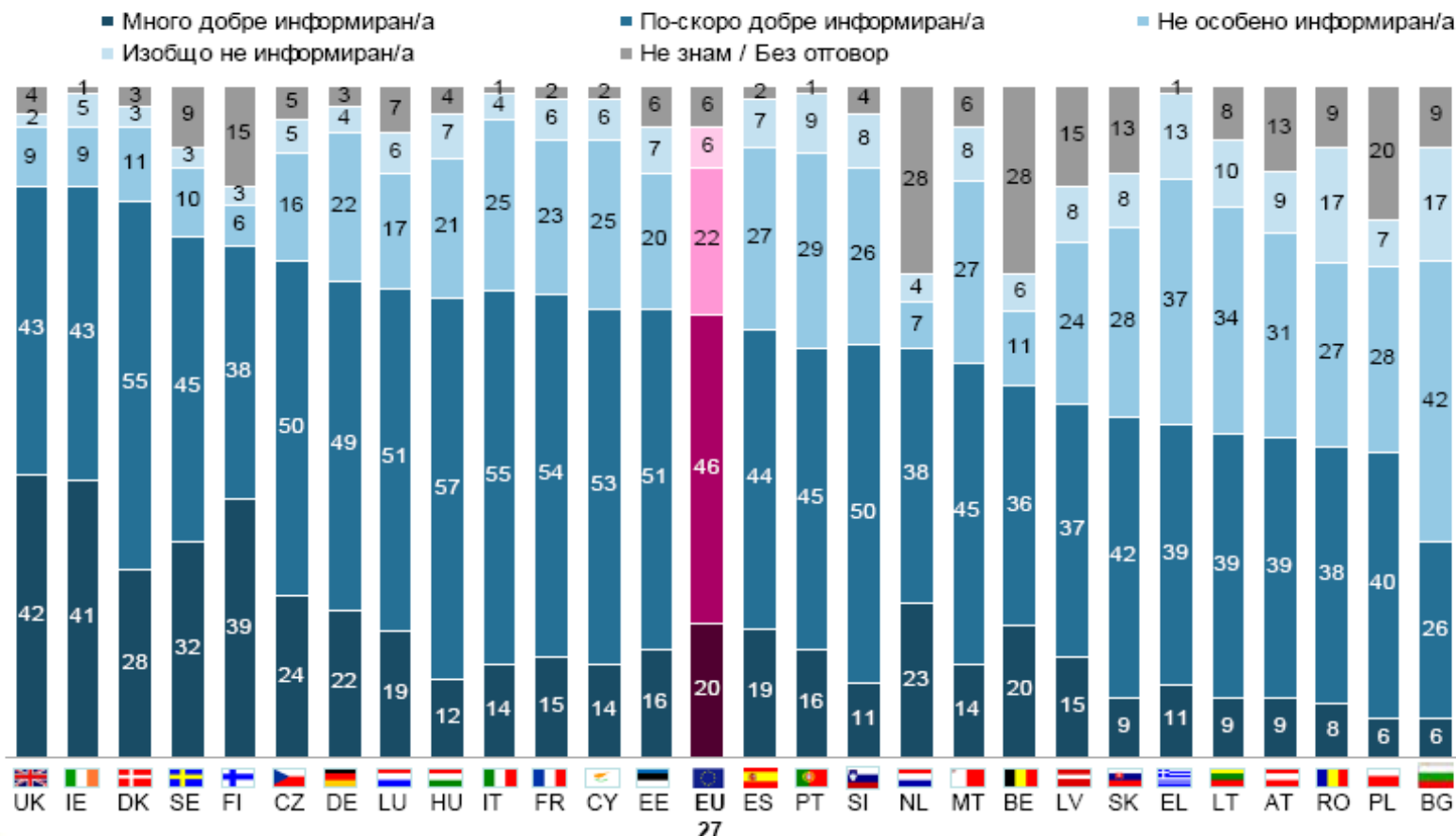




Ниво на информация – ЕС27



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.

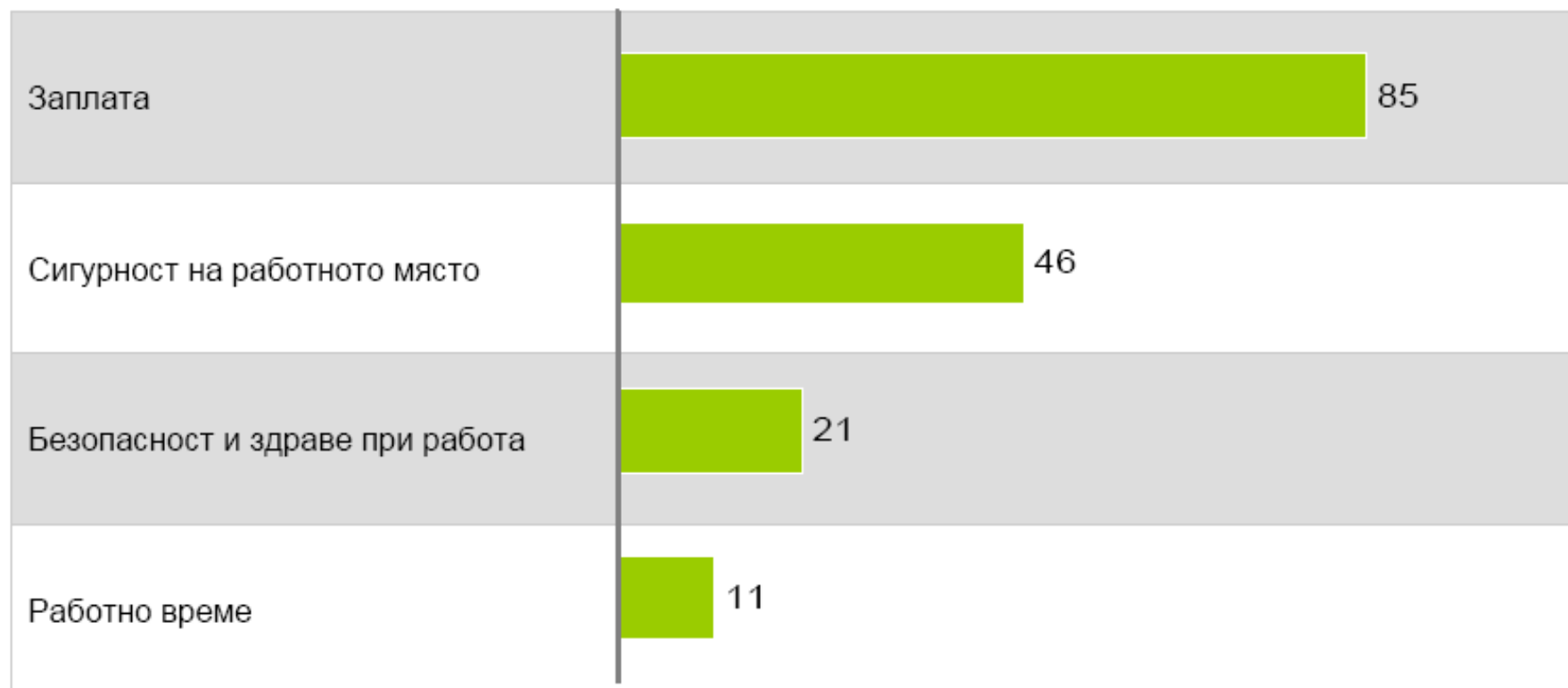
Процент
Общо: Население на възраст 18+



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;
- 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 в Параходство Български
морски флот АД - Варна

Флотът на Компанията се състои от 45
собствени и наети кораби

Размер на персонала
Над 250 души заети – 100%

Форма на собственост на предприятието
Частна, смесена българска и
чуждестранна собственост -100%
Август 2008. германско – български
консорциум "KG Maritime" JSC придобива
контролния пакет на Параходство БМФ



Основни рискови фактори на работното място

■ високи температури на работната среда	61,9%
■ полагане на нощен труд/работа на смени	52,4%
■ вибрации	51,7%
■ висок риск за здравето	47,6%
■ шум	42,9%
■ стрес от претоварване с работа	38,1%
■ висок риск за живота	33,3%
■ стрес поради недостиг на време	23,8%
■ Неудобни работни пози	23,8 %
■ Носене на тежки товари	20,6%
■ Вредни лъчения	17,6%
■ Работа с химични вещества	14,3%
■ Повтарящи се движения	14,3%
■ тормоз или грубо отношение	14,3%

Трудови злополуки

- Трудови злополуки през последните три години
Да - 21,1% Няма - 5,3 % **Не зная - 73,7%**
 - Брой
Само 3 души са посочили броя злополуки , като посочват 2, 9
 - **трудови злополуки с фатален изход**
Да – 22,2% **Не зная – 77,8%**
 - Брой злополуки с фатален изход
Само 4 души са отговорили, като са посочили между 2 и 5 смъртни злополуки
- По данни на НОИ** във водния транспорт има тенденция на намаляване на трудовите злополуки
Така през 2007 г. трудовите злополуки са 43 и няма злополуки с фатален край. През 2008 – 36 и 1 с фатален край, през 2009 – 12 , няма злополуки със смъртен изход.

Политика на работодателя по БЗР

- Тревожно висок дял на респондентите, които отговарят на значителна част от въпросите, че не могат да преценят доколко работодателят:
- въвежда ясна и прозрачна политика по БЗР (71,4%);
- има програма за подобряване на условията на труд (72,2%);
- има програма за намаляване и елиминиране на риска (71,4%);
- се отнася сериозно към работата на КУТ (70,0%)
- инвестира в подобряване на работната среда (47,4%)
- има програма за опазване здравето на работещите (42,9%);

Положителни оценки по тези направления са дали само между 10 и 20% от респондентите



Политика на работодателя по БЗР - 2

Най-много от респондентите са посочили, че работодателят:

- подкрепя исканията на синдикатите за подобряване на работната среда (80%);
- прави оценка на риска (55,0%);
- създава условия за участие на работниците в КУТ (47,6%);
- е ангажиран достатъчно с подобряването на условията на труд (52,4%),

Заедно с това значителен дял от респондентите посочват, че работодателят:

- не информира редовно КУТ за промени в предприятието (40,0%)
- не информира редовно персонала за промени в предприятието (40,0%)

Създаване и състав на КУТ/ГУТ

■ Година на създаване

- ◆ 2003 - 42,9%
- ◆ 1998 – 2002 - 28,6%
- ◆ 2004- 2010 – 28,5%

■ Състав

- ◆ до 3 души – 57,1%
- ◆ 5 - 9 души – 42,9%

■ Брой синдикални членове в КУТ

от  до    до 71,4%

от     до        - 28,6%



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

Брой заседания	Процент
едно	47,6
две	52,4



Дейност на КУТ/ГУТ – 2

- **Време**, отделяно месечно за отговорностите като член на КУТ/ГУТ
 - ◆ 40 часа – 1 човек
 - ◆ 1 час – 76,2%
 - ◆ 2 - 4 часа – 19%
- **Преобладаващите взаимоотношения в КУТ/ГУТ са:**
 - ◆ На сътрудничество – 38,1%
 - ◆ И на сътрудничество, и на конфронтация – 4,8%
 - ◆ не зная – 57,1%

Дейност на КУТ/ГУТ – 3

основни проблеми, обсъждани от КУТ

Сред най-често обсъжданите проблеми са:

- мерки, свързани със здравето и безопасността на работещите – 81,0%;
- анализите на здравното състояние - 57,1%;
- състоянието на трудовия травматизъм – 38,1%;
- констатациите и предписанията на контролните органи - 38,1%;
- обсъждане/ планиране дейността на КУТ/ГУТ- 38,1%.

Значително по-рядко се обсъждат:

- планиране и организация на обучението на работещите по БЗР – 28,6%;
- резултатите от оценката на риска – 28,6%;
- планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места – 23,8%.

Условия за дейността на КУТ/ГУТ

- Между 58 и 86% от анкетираниите считат, че работодателят е създавал условия за дейността на КУТ/ГУТ, в т.ч.:

😊 Канцеларски материали и оборудване – 81,3%

😞 Помещение за работа – 57,9%

😐 Телефон/ факс – 65,0%

😊 Интернет – 85,7%



Условия за реализиране правата на членовете на КУТ/ГУТ

Достъп до:	Напълно	Отчасти	Не
Първоначално обучение	47,6	52,4	
Ежегодно обучение	5,3	68,4	26,3
Налична информация по УТ	19,0	47,6	33,3
Анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост	33,3	57,1	9,5
Констатациите/предписанията на контролните органи	28,6	52,4	19,0
Оценката на риска	28,6	47,6	23,8



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

	напълно	отчасти	не
Да изискват работодателят да предприеме необходимите мерки	23,8	52,4	23,8
Да правят предложения за отстраняване на опасностите или за временно ограничаване на риска	83,3		16,7
Да се обръщат към контролните органи, ако считат мерките на работодателя недостатъчни	5,0	40,0	55,0
Да участват в проверките на контролните органи	15,0	20,0	65,0



Условия за реализиране на функциите на КУТ/ГУТ

	Напълно	Отчасти	Не
Да обсъжда всяко тримесечие цялостната дейност по БЗР	71,4		28,6
Да предлага мерки за подобряване на дейността по БЗР	23,8	66,7	9,5
Да участва в разработването на програми за информиране и обучение по проблемите на БЗР	23,8	52,4	23,8
Да извършва проверки по спазване на изискванията за БЗР	61,9	28,6	9,5
Да обсъжда планираните промени и да предлага решения по БЗР	52,4		47,6
Да следи трудовия травматизъм и професионалната заболяемост	33,3	57,1	9,5

Ефект от дейността на КУТ

Поради посочените вече недостатъци в работата на КУТ и липсата на достатъчно ефективна и подкрепяща политика на работодателя, само малко повече от половината от респондентите отчитат положителен ефект от неговата дейност, в частност по отношение на:

- Подобряване УТ – 57,1 %
- Навремено решаване на проблемите по ЗБУТ - 52,4%
- Намаляване на броя на трудовите злополуки – 52,4%



Ефект от дейността на КУТ/ГУТ - 2

Значително по-малък ефект има дейността на КУТ по отношение на:

- повишаване знанието и информираността на работниците за проблемите по БЗР – 28,6%;
- намаляване на конфликтите по БЗР – 23,8%;
- по-добро съобразяване на политиката на работодателя със законодателството - 23,8% и
- създаване на възможност за опазване на околната среда - 23,8%

и особено по отношение на

- по-доброто спазване на трудовите права на работниците - 9,5 %
- намаляването на отсъствията по болест - 14,3%.



Трудности при осъществяване на дейността на представителите

- липсва ми достатъчно време - 57,1%,
- дейността на КУТ се подценява от работодателя - 50,0%
- дейността на КУТ се подценява от работниците - 42,9%,
- липсват достатъчно ресурси - 42,9%.
- липсват ми необходимите знания и опит – 21,4%



Институционална подкрепа на дейността

	Да	Не	Не е търсил
Ръководството на СО	95,2		4,8
Службите по трудова медицина	19,0	28,6	52,4
Други отговорни за БЗР служители	50,0	15,0	35,0
Колегите	50,0	25,0	25,0
Работодателят	23,8	4,8	71,4
ГИТ и подразделенията ѝ	33,3	23,8	42,9
Отрасловата синдикална федерация	33,3	28,6	38,1
Отрасловия/браншов съвет по УТ	47,6		52,4
Регионалният съвет по УТ	4,8	42,9	52,4

Необходимост от обучение

- ❶ добри европейски практики по БЗР – 71,41%
- ❷ трудово законодателство - 47,6 %
- ❸ добри национални/ отраслови практики в областта на БЗР – 33,3%
- ❹ законодателство по БЗР - 33,3%
- ❺ видове рискове и оценка на риска - 28,6 %
- ❻ същност и мерки за борба с насилието и стреса на работното място - 28,6 %
- ❼ специфични вредности на работното място - 23,8%

Не са посочени

комуникационни умения и умения за работа в екип

Готовност за включване в мрежата на ГУТ/ГУТ

- **Готовност да се включат в мрежата - 61, 9%,**
%, главно, защото:
 - Очакват да получават актуална, полезна информация за подобряване на работата
 - 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
- **38,1% не биха се включили**



Предложения за подобряване работата на КУТ/ГУТ

- преодоляване на формалния характер на дейността на КУТ / ГУТ – 81,0%
- повече обучение за членовете на КУТ - 57,1%
- създаване на по-добри условия за работа на КУТ/ ГУТ - 52,4%
- повишаване информираността и активността на работниците – 47,6%
- по-пълно въвеждане в действие и спазване на законодателството - 42,9%
- разработване на конкретни мерки за превенция на риска - 33,3%



Предложения за подобряване работата на КУТ/ГУТ - 2

- разработване на цялостна програма за подобряване на УТ с ясни отговорности на всички заинтересовани – 28,6%
- по-тясна връзка и помощ от ГИТ – 28,6%
- използване на добрите национални и европейски практики – 28,6%
- по-голяма възможност за изразяване на интересите на работниците и служителите по БЗР - 23,8%
- по-големи възможности за влияние върху вземането на решения - 23,8%
- по-силна подкрепа от страна на синдикатите на различни равнища при решаване на проблеми – 4,8%



Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ

Пол

80,0%



20,0%



Образование

- ▶ средно общо – 19,0%
- ▶ Средно специално – 23,8%
- ▶ Висше – 57,2%



Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ - 2

Възраст

- ▶ до 30 години – 14,3%
- ▶ **31- 40 години – 38,1%**
- ▶ **41- 50 години – 38,1%**
- ▶ 51- 60 години – 9,5%

Трудов стаж в предприятието

- ▶ 1 - 3 години – 14,3%
- ▶ 4 - 10 години – 23,8%
- ▶ 11 - 15 години - 23,8% %
- ▶ 16 - 20 години – 9,5%
- ▶ **Над 20 години – 28,6%**



Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ - 3

Длъжност

- ◆ Ръководна – 22,2%
- ◆ Изпълнителска – 77,8%

Членство в синдикат

- ▶ Да – 85,7%



Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ - 4

Стаж като член на КУТ/ГУТ

◆ До 1 година – 84,2%

◆ 3 години – 15,8%

Инициативност

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

✓ Да - 42,9% (подобряване на параметрите на работната среда, работно облекло и ЛПС)

✓ Не - 51,7%



Профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ – 5

Участие в обучение по БЗР

- ◆ да, организирано от работодателя - 15,0%
- ◆ да, организирано от синдикатите - 25,0%
- ◆ не съм участвал в обучение – 65,0%

Достъп до Интернет

76,2% - служебно

71,4% - в дома

3,1% - нямат



Обобщен профил на представителя на работниците в КУТ/ГУТ

- Типичният представител на работниците в КУТ в Параходство БМФ (на основата на изследваната съвкупност) е:

МЪЖ, член на синдикат, на възраст между 31 и 50 години, с висше образование и със стаж в предприятието над 10 години, представен във всички длъжности с определен превес сред изпълнителските.



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 в шестте пилотни отрасли 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

