

# Fafo



Лине Елдринг & Од Бьорн Юре  
Fafo, Институт за трудови и социални изследвания

***ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО – БЕЗОПАСНОСТ И  
ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА – СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ: възвишени фрази  
или инструменти за развитие?***

*София, 30 март 2011 г.*

# СТРУКТУРА НА ПРЕЗЕНТАЦИЯТА

1. НОРВЕЖКИЯТ ОПИТ В СЪТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ И ПРАКТИЦИ В ОБЛАСТТА НА БЗР
2. ИЗСЛЕДВАНИЯТА В ТОЗИ ПРОЕКТ – ОПИТ ОТ ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ
3. ДОКЛАДЪТ – ОСНОВНИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ВЪПРОСИ ПРИ СРАВНЯВАНЕ НА БЪЛГАРИЯ, РУМЪНИЯ И НОРВЕГИЯ
4. В БЪДЕЩЕ: БЪЛГАРСКАТА МРЕЖА МЕЖДУ ШЕСТ БРАНША, СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ, ПУБЛИЧНАТА ВЛАСТ – РОЛЯТА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ?

# 1. НОРВЕЖКИЯТ ОПИТ НА СЪТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ И ПРАКТИЦИ В ОБЛАСТТА НА БЕЗОПАСНОСТТА И ЗДРАВЕТО ПРИ РАБОТА /БЗР/

- дълготрайна традиция на сътрудничество между предприятия, синдикати, държавни институции и изследователи за подобряване на безопасността и здравето при работа
- методите варират от приложни изследвания до задълбочен преглед на използваните химикали на работното място

*Начинът на организация на сътрудничеството между изследователите по БЗР варира значително:*

- Съвместни предложения за проекти до институциите, финансиращи изследвания
- Създаване на виртуални центрове между изследователските институти, които нямат общ офис
- организиране на съвместни тематични конференции и семинари

## 2. ИЗСЛЕДВАНИЯТА В ТОЗИ ПРОЕКТ – ОПИТ ОТ ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ

*Опитът на Fafo в този специфичен проект:*

- ни напомни за постепенното разширяване на договорености по БЗР на норвежкия пазар на труда и как те са вписани в социалния диалог, подкрепен от националното законодателство.
- ни позволи да обясним и сравним тази линия на развитие с аналогичните, заедно с партньорите от България и Румъния.

*Основните стъпки по пътя към по-системни усилия по БЗР в Норвегия:*

- Широка рамка по БЗР беше първоначално разработена в секторите с най-висок риск: започвайки от петролната индустрия, а след това и в петролно-химическата индустрия.
- Критерии за по-широкото разпространение на рамката за БЗР: равнището на риск и необходимостта от задълбочен анализ на риска.

Основен инструмент: Наредбите за вътрешен контрол, които вписват БЗР в цялостната организация на труд.

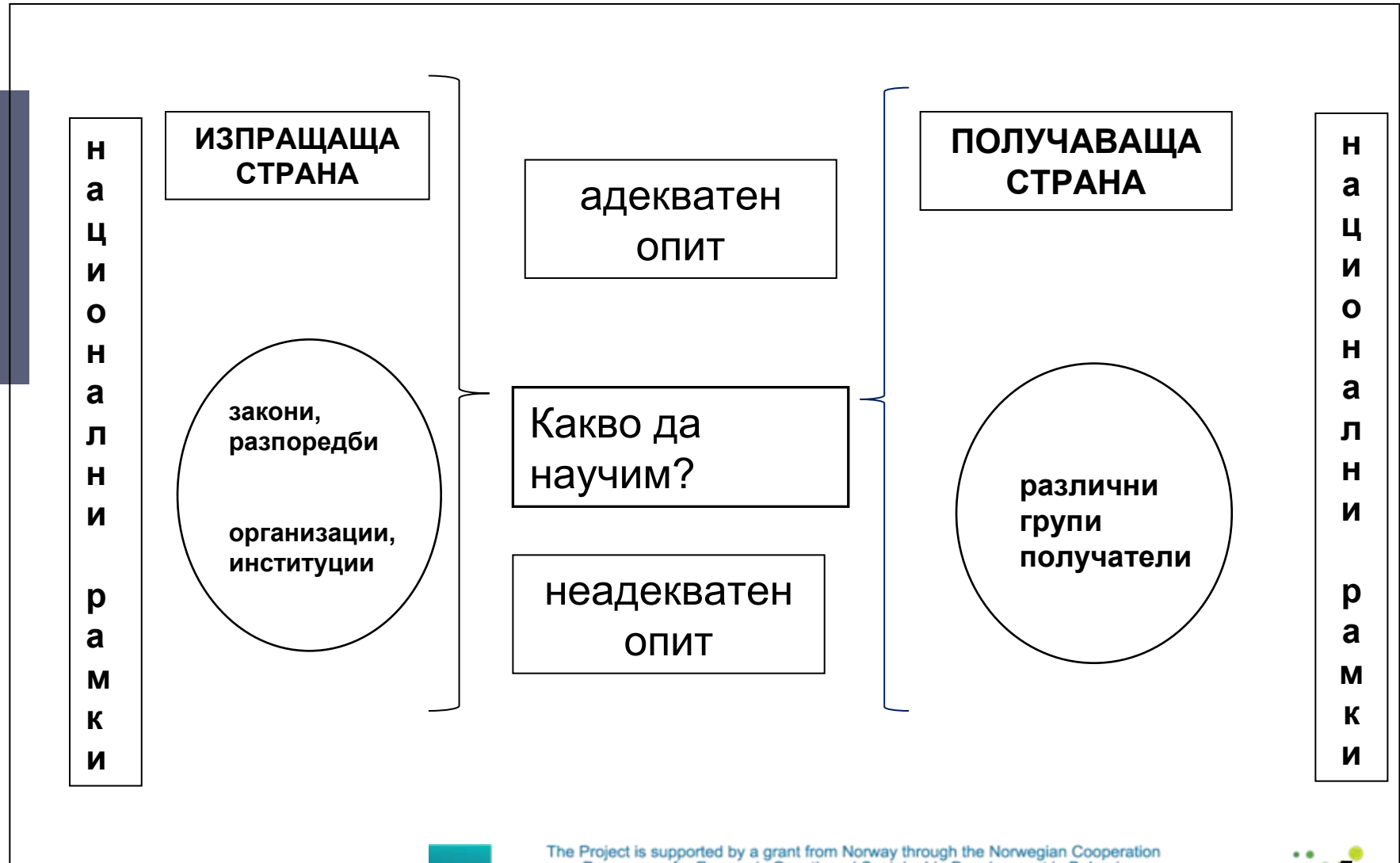
## 2. ИЗСЛЕДВАНИЯТА В ТОЗИ ПРОЕКТ (продължение)

- Разпространението на практиките по БЗР в Норвегия в част от секторите на частните услуги беше по-бавно.
- Законодателството и регулациите по БЗР са почти еднакви във всички сектори на пазара на труда:
- Общите правила, свързани с оценката на риска и системите за документация, могат да породят закостенялост, макар че има възможност за адаптиране на местно ниво (отразяващо вариациите в равнището на риск и природата на риска в различните икономически сектори или браншове).

## 2. (продължение) ОПИТЪТ НА FAFO ОТ ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ

- Като се основаваме на предварителния проект Полша-Норвегия: как може развитието на уменията на регионално ниво да бъде част от обмяната на опит през граници?
- Fafo разработи доклад за LO по въпроса доколко социалният диалог на национално равнище се корени в по-широките социетални модели, например Скандинавските модели за регулиране на пазара на труда.
- Заключение: Вместо да търсим изкуствени примери, по-добре е да развиваме методологии за начина, по който постигнатият опит на социалните партньори може да бъде взаимно оценен от тези, които са включени в обмяната на опит (виж следващия слайд)

# ОБМЕН НА ОПИТ МЕЖДУ СТРАНИ



# 3. ДОКЛАДЪТ - ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ВЪПРОСИ ПРИ СРАВНЯВАНЕТО НА БЪЛГАРИЯ, РУМЪНИЯ И НОРВЕГИЯ

Комуникация и сътрудничество между представителите на работниците по БЗР в КУТ и синдикатите



Взаимодействието между синдикалните председатели и КУТ.



Колективните договори могат да играят по-голяма роля за подобряване на обучението по БЗР.



Повечето предприятия имат представители по БЗР, които представляват работниците. Синдикалните председатели, които също са избрани от работниците, членуващи в синдикати, също са включени в дейността, свързана с БЗР.

- Някои синдикати иницираха пилотен проект по отношение на това да имат синдикален представител, специално отговарящ за обучението на работниците.
  - Дали това е благоприятно за обучението по БЗР?
  - Трябва ли този отговорник да бъде специалист, или е по-добре да има най-общ поглед върху всички страни на организацията на работата?



### 3. продължение

- **Надхвърляне на споразуменията по обучението за подобряване на БЗР**



Минималната продължителност на обучението по БЗР за работниците би могла да се надхвърли, така че да се прилага също и за мениджърите





Биха ли могли програмите за обучение по БЗР да бъдат разработвани съвместно от работниците и работодателите?



Съгласуваността между тези общи програми за обучение и функционирането на на КУТ/ГУТ трябва да бъде осигурена чрез такъв инструмент, като Анализ на Потребностите от Обучение (АПО).

### 3. Надхвърляне на споразуменията по обучение (продължение)

 АПО не се използва по системен начин в обучението по БЗР: възможност за подобряване, за да се преодолее критиката, че сегашният подход е от рода “еднотипен, подходящ за всички сектори/браншове”?

 Би ли трябвало обучението да се организира съвместно за работодателите, синдикатите и инспекцията по труда, с цел да се подобри разбирането за БЗР между основните играчи?

=> Дали това е правилният път синдикатите да влияят върху съдържанието на обучението по БЗР?

Имат ли синдикатите капацитет да подготвят курсове по БЗР и да ги организират ?

### 3. продължение

- **Включване на повече институции в подкрепа на обучението по БЗР на работното място**



Как да привлечем Инспекцията по труда в подобряване на обучението по БЗР и на БЗР като цяло?



Би ли трябвало Инспекцията по труда да контролира качеството на курсовете за обучение по БЗР, които се предлагат на работниците/работодателите?



Подобряване на по-широката институционална рамка е важно за преодоляване на проблемите с финансирането на обучението по БЗР.



Не само да се включат в мрежата на КУТ и ГУТ, но и тя да се *развие и направи устойчива.*

## 4. В БЪДЕЩЕ: БЪЛГАРСКАТА МРЕЖА НА ШЕСТТЕ БРАНША, СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ, ПУБЛИЧНАТА ВЛАСТ – РОЛЯТА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ?

- *Предизвикателството в България (така както ние го разбираме):*
- Да се изградят мрежи между шестте бранша чрез средствата на обучението по БЗР
- Организиране на специфично обучение след оценката на риска и в съответствие с промените в технологията/ организацията на труда
- Да се вземат предвид промените в пазара на труда: различни режими на работно време, наети чрез агенции за временна заетост, надомни работници и работещи от разстояние

## 4. продължение

- *Възможни задачи на изследователските организации в проекти за ефективна работа в мрежа за подобряване на социалния диалог по БЗР:*
- Изясняване на различните пътеки (националните траектории) за работа по БЗР с цел намаляване на риска от неуспех при въвеждането на нови подходи в обучението
- Провеждане на непрекъсната оценка на проектите по обучение на представителите по БЗР (т.е., вместо да се наемат консултанти за оценка на управлението на проекта, да се използват изследователи, които могат да имат по-тематично насочен принос)
- Да се провежда изследователски проект паралелно с основния проект, така както направихме ние с проекта в България, Норвегия и Румъния, който вече приключва

## 4. продължение (от заглавието към заключението)

- **ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО – БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА – СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ: възвишени фрази или инструменти за развитие?**
- Проектите, които внимателно се разработват между практиците в синдикатите и изследователите, могат да свържат възвишените фрази с развитието на инструменти за умело изработване на политики, които насърчават БЗР и социалния диалог
- Ако изследователите имат по-голям принос, бюджетът трябва да бъде съответно адаптиран
- Насърчаващо е, че и в доклада на трите страни, един от приоритетите на синдикатите в България е приносът на изследователите в обмяната на опит и добри национални и европейски практики за подобряване на социалния диалог по БЗР

Повече информация:

[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

[line.eldring@fafo.no](mailto:line.eldring@fafo.no)

[odd.bjorn.ure@fafo.no](mailto:odd.bjorn.ure@fafo.no)