

**КОМИТЕТИТЕ И ГРУПИТЕ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД:
ПОГЛЕД ОТВЪТРЕ**

**Основни резултати и изводи от Изследването на
Комитетите и групите по условия на труд**

София 2011

СЪДЪРЖАНИЕ

Проект 2008/108471 “Здравословни, безопасни и екологични условия на труд”, България.....	3
2008/108471 project: Health, Safety and Environment (HSE) in the Workplace , Bulgaria.....	5
Контекст и мотивация за изследването	7
Основни резултати от изследването „Комитетите и групите по условия на труд: състав, дейност и проблем	11
Фактори, които затрудняват дейността на КУТ и ГУТ	12
Фактори ,допринасящи за подобряване дейността на КУТ	13
Необходимост от преодоляване на асиметрията в институционалната подкрепа за КУТ и ГУТ	14
Ефект от дейността на КУТ	16
Обучение по безопасност и здраве при работа	17
Предложения за подобряване на обучението на членовете на КУТ и ГУТ.....	23
Как да подобрим работата на КУТ и социалния диалог по БЗР чрез изследване в предприятието?.....	28
Поуките от Норвежкия опит	33
Заклучение	35
Приложение: SWOT анализ	38

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

През 2008 г. Норвежката конфедерация на профсъюзите LO разработи заедно с Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) Проект “Здравословни, безопасни и екологични условия на труд”, България, с който кандидатства за финансиране от Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие в България. Партньори по проекта от България бяха Министерството на труда и социалната политика, Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда” и Институт за социални и синдикални изследвания, а от Норвегия – Институтът за трудови и социални изследвания FAFO.

Основната цел на този двугодишен проект беше чрез укрепване и изграждане на капацитета на Комитетите по условия на труд (КУТ) в организации и предприятия да допринесе за подобряване на социалния диалог на работното място.

Очакваните осезаеми резултати бяха:

На първо място, иновативни мерки за усъвършенстване и мониторинг на условията на труд въз основа на обмен на примери на добра практика с Норвегия и създаване на мрежа от КУТ в 6 пилотни бранша – транспорт, металургия, здравеопазване, енергетика, строителство, корабоплаване; На второ място, принос за приложение на Закона за здравословни и безопасни условия на труд в България.

За постигането на тези резултати бяха осъществени редица дейности, които започнаха с първата среща на партньорите с участието на представители на 6-те пилотни бранша през юни 2009 г. в България.

През август 2009 г. последва учебно посещение в Норвегия, съвместно със синдикалисти от аналогичен проект, реализиран в Румъния. Подробно бяха представени и дискутирани законодателството, добрите практики и предизвикателствата пред синдикати, работодатели и правителство за осигуряване на безопасни, здравословни и екологични условия на труд на всяко конкретно работно място.

Въз основа на специално разработена Анкетна карта представители на комитети и групи по условия на труд в транспорта, металургията, здравеопазването, енергетиката, строителството и морския транспорт в България подпомогнаха събирането на надеждна информация по въпросите на безопасност и здраве при работа, станала основа за настоящата брошура.

Резултатите от анализа на събраните данни и Норвежкия модел по безопасност и здраве бяха съществен елемент от шестте семинари, проведени с норвежките колеги през ноември и декември 2009 г. и май-септември 2010 г. в България с участието на 196 представители на синдикати, работодатели и Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”.

В рамките на проекта бяха разработени и отпечатани 7 информационни дипляни от пилотните браншове, 6 брошури "Какво е моето участие в комитета и групата по условия на труд?", "Как комитетите по условия на труд (КУТ) да бъдат по-ефективни?", "Иновативни мерки за мониторинг и контрол на условията на труд", "Предизвикателства и решения при сменна и нощна работа?", "Какво е моето участие в комитета и групата по условия на труд?", "Предизвикателства и решения при сменна и нощна работа" и "Развитие на уменията и компетенциите чрез коучинг", 8 броя на Бюлетин „Жизнено равнище и условия на труд“ за периода 2009–2011 г. плакати, листовки, работни календари и публикации в списанието на КНСБ „Синди труд“, в сп. „Безопасност и трудова медицина“, на страницата на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, в редица електронни масмедии. Отпечатването на информационните и образователни материали допринесе за постигане и разпространение на резултатите по време на поредица от проведени обучения, работни срещи, конференции, информационни кампании и публични изяви на територията на цялата страна.

Ключови моменти в проекта бяха и:

Тристранни работни срещи за изготвяне на планове за действие в пилотните браншове.

Международни конференции „Подобряване на социалния диалог чрез укрепване капацитета на комитетите по условия на труд“ (2010 г.), „Подобряване на социалния диалог чрез изграждане на Мрежа от КУТ (2011 г.) и Заключителна международна конференция „Подобрен социален диалог по безопасност и здраве чрез сътрудничество между Норвегия и България“ (30-31 март 2011 г.) в София.

Създадена и поддържана интернет страница на проекта за разпространение на резултатите от дейностите на проекта и за комуникация и координация на партньорите в проекта.

Изградена беше мрежа от комитети по условия на труд, в която представители от пилотните браншове и партньорите обменят актуална информация и примери на добра практика.

Проведени бяха 12 тематични двудневни семинари за участници в Мрежата на КУТ.

Организираны информационни кампании и специализирани пресконференции с диплянки, плакати, листовки, брошури и разпространение на Бюлетин „Жизнено равнище и условия на труд“.

За повече информация може да посетите страницата на проекта:

www.hse-bg.org

2008/108471 project: Health, Safety and Environment (HSE) in the Work place, Bulgaria

In 2008 r. the Norwegian Confederation of Trade Unions LO elaborated together with the Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB) a project Health, Safety and Environment (HSE) in the Work place, Bulgaria and applied for a Norway grant financing through the Norwegian Cooperation Programme for Economic Growth and Sustainable Development in Bulgaria. Partners in the project from Bulgaria were the Ministry of Labour and Social Policy, the General Labour Inspectorate Executive Agency and the Institute for Social and Trade Union Research, and from Norway - FAFO Institute for Labour and Social Research.

Main aim of the 2-years' project was trough strengthening and capacity building of the Working Conditions Committees (WCC) in organisations and enterprises to contribute to Improving of the Social Dialogue at the Workplace.

The expected tangible results were:

First, innovative measures for improving and monitoring of the working conditions based on the good practice examples with Norway and Establishment of WCC's network in 6 pilot branches – transport, metallurgy, healthcare, energy, construction, maritime transport.

Second, contribution for the implementation of the Law on Health and Safety in Bulgaria.

For achievement of these results a range of activities have been implemented, starting with the First Partners' meeting with the participation of representatives of all 6 pilot branches in June 2009 in Bulgaria.

In August 2009 r. followed a Study visit to Norway together with trade unionists involved in a similar project implemented in Romania. The legislation, good practices and challenges for the trade unions, the employers' associations and the government on HSE at each concrete workplace were presented and discussed in details.

Using specially constructed Questionnaire representatives of Working Conditions Committees and Groups in Transport, Metallurgy, Healthcare, Energy, Construction and Maritime transport in Bulgaria supported reliable data gathering on HSE which became a basis for elaboration of the current Brochure.

The outcomes of the analysed data and the Norwegian model on HSE became essential element of the 6 seminars implemented together with the Norwegian colleagues in November–December 2009 and May–September 2010 in Bulgaria with participation of 196 representatives of trade unions, employers' associations and General Labour Inspectorate Executive Agency.

In the frame of the Project were elaborated and published 7 Leaflets of the pilot branches, 6 brochures, 8 issues of Living Standards and Working Conditions Bulletin covering the period 2009 - 2011, posters, leaflets, working calendars, articles in Trade union Magazine "Sindi trud", Safety and Labour Medicine Magazine, on the website of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and a range of electronic mass media.

The publication, adaptation and updating of information and training materials contributed for the achievement and distribution of the results during the conducted seminars, workshops, conferences, information campaigns and public events at the territory of the whole country.

Key activities in the project were also:

Tripartite workshops for pilot branches' Action plans elaboration.

International 'Conferences Improving the Social Dialogue via Strengthening of the Working Conditions' Committees (2010), Improving the Social Dialogue via Establishment of the Working Conditions' Committees' network (2011) and Final International Conference Improved Social Dialogue on HSE through the Cooperation between Norway and Bulgaria (30-31 March 2011) in Sofia.

Created and maintained Project website for distribution of the project activities and outcomes and project partners' communication and coordination with a link from CITUB's website.

Established was a WCC network where representatives of the pilot branches and the project partners exchange updated information and good practice examples.

Conducted were 12 Topic based 2-days workshops for WCC network members. Organised were Information campaigns with leaflets, posters, brochures, the Living Standards and Working Conditions and specialised press-conferences.

For more information you can visit: www.hse-bg.org.

КОНТЕКСТ И МОТИВАЦИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

От началото на прехода България проведе значителни реформи във всички области на икономическия, социалния и политическия живот

Преструктурирането на промишлеността оказва пряко въздействие върху заетостта, размера на предприятията и индустриалните отношения. Те, от своя страна, повлияха върху начина, по който се разглеждат проблемите, свързани с безопасността и здравето при работа (БЗР). Развитието на една напълно различна система на индустриални отношения оказва ефект и върху начина, по който се договарят подобрения на условията на труд. Към дългогодишната традиция на синдикална експертиза в тристранните и двустранни органи за сътрудничество по въпросите на БЗР се присъединиха и автономните работодателски организации.

В първите години след началото на реформите в страната, въпросите на здравето и безопасността на работното място бяха пренебрегвани. Съществуваше негласно приемане на факта, че това е цената, която работещите трябва да платят в периода на преход. За съжаление, това мнение беше споделяно и от големи групи работници, намиращи се под силен двоен натиск – несигурна работата и ниско и нередовно заплащане.

В процеса на преговорите за приемането на България в ЕС беше предприета решителна стъпка за хармонизиране на законодателството по БЗР с европейското, чрез транспониране на Директивите на ЕС в тази област. Реформата на законодателството по БЗР се осъществи с широко участие и консенсус между социалните партньори.

Социалният диалог и ефективното управление на БЗР

Социалното партньорство и разширяването на участието на работното място все повече се превръщат във важен фактор за подобряване на условията на труд. 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.

На тази основа, активното, конструктивно и устойчиво участие на работодателите и работниците и техните организации се разглежда като залог за подобряване на условията на труд в предприятията. Законодателството дава системата от регулации, а допълнителните условия са предмет на договаряне между социалните партньори чрез:

- Трипартитен социален диалог (Национален съвет по условия на труд, ФУТ)
- Секторен социален диалог (отраслови/ браншови съвети по УТ)
- Регионално сътрудничество (регионални съвети по УТ)
- Сътрудничество в предприятието, реализирано чрез:
 - Колективно трудово договаряне и колективни трудови договори – договаряне на параметрите на промяна
 - КУТ/ГУТ - активно включване и участие на работниците.

Опитът на редица европейски страни показва, че дейността на КУТ, 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 България липсват научни изследвания и достоверни статистически данни както за броя на КУТ и ГУТ, така и за дейността, ефикасността и предизвикателствата, пред които те са изправени, като орган за представителство и участие на работниците в предприятията.

Определена информацията за наличието на органи по условия на труд дават докладите на Изпълнителна агенция - Главната инспекция по труда (ГИТ) - и някои европейски проучвания. Според годишния доклад на ГИТ за дейността ѝ през 2009 г. са установени създадени КУТ и ГУТ в 49% от инспектираните предприятия. Но съществуващите източници не дават систематизирана информация, липсват и проучвания, показващи тенденциите през годините.

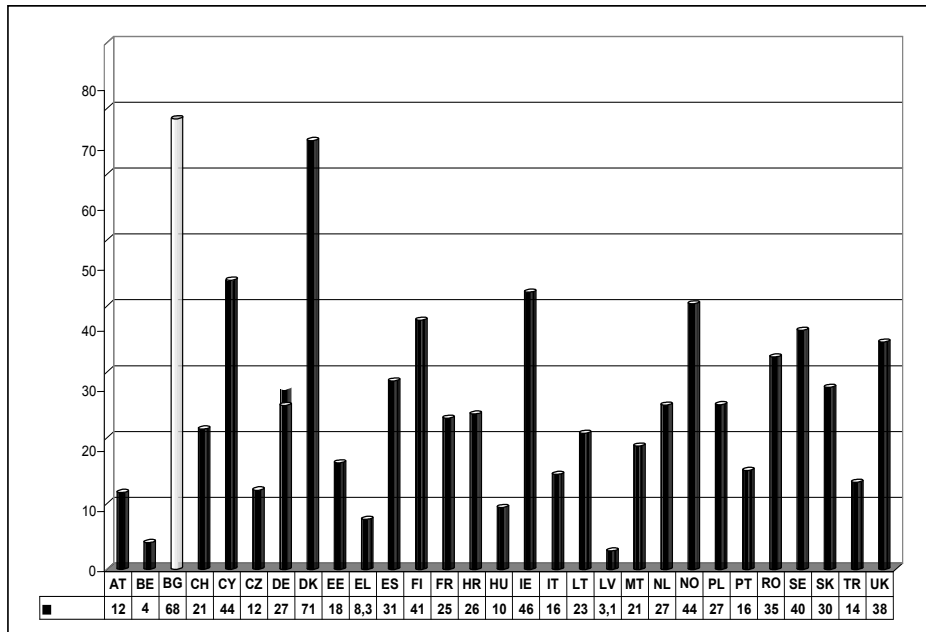
Европейско изследване на предприятията (ESENER)

Важен източник на информация за изграждането на КУТ и ГУТ в България е Европейското изследване на предприятията по отношение на новите и възникващите рискове (ESENER)¹ на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, проведено през 2009 г. То представя сравнителни данни за България в рамките на ЕС-27 относно представителството на работниците чрез синдикати и чрез представители по БЗР в КУТ и ГУТ в предприятията с над 10 души заети. България е цитирана сред европейските страни с най-високо официално представителство по БЗР и изградени най-голям брой КУТ и ГУТ (в 68% от предприятията). Според данните обаче, синдикалното представителство в българските предприятия, е сравнително ниско и възлиза на около 22%.

На фона на спадащото синдикално членство и липсата на синдикално представителство в много предприятия, макар и без мандат за водене на колективни преговори, значението на КУТ /ГУТ, като единствена възможност за представителство на интересите на работниците по БЗР, нараства.

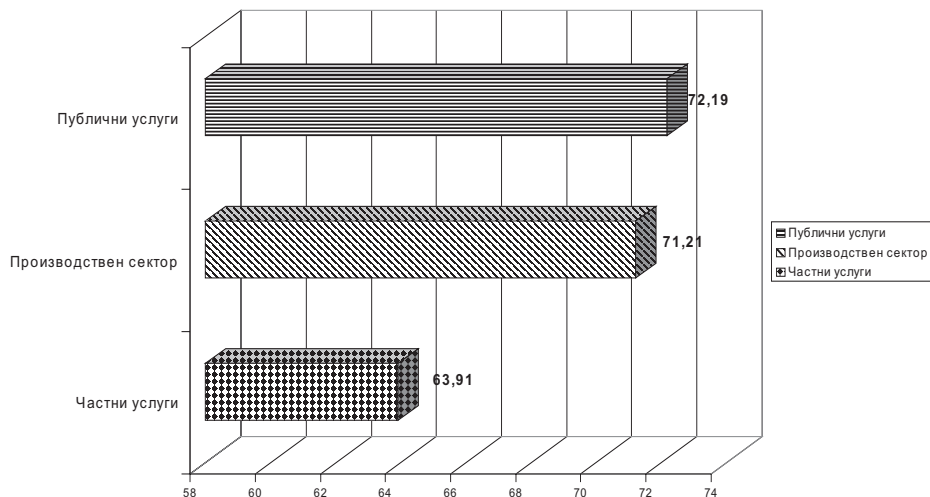
1 <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey>

Графика 1: Наличие на Комитет по условия на труд в предприятието в ЕС-27 (%)



Източник: EU-OSHA, European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), 2009

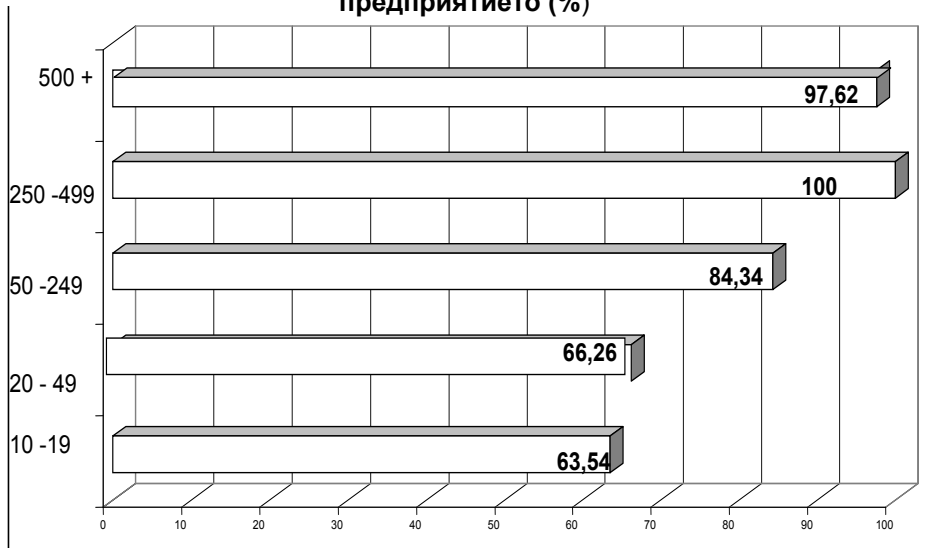
Графика 2: Дял на създадените КУТ и ГУТ в отделните сектори (%)



Както показва европейското изследване, изграждането на КУТ и ГУТ в сектора на производството и услугите е различно, като най-малък е делът на създадени КУТ и ГУТ в сектора на частните услуги, както е показано на Графика 2.

Определени различия съществуват и в предприятията в зависимост от броя на заетите, като е налице тенденция на по-масово изграждане на КУТ с нарастване на броя на заетите (Графика 3).

Графика 3: Дял на създадените КУТ и ГУТ според размера на предприятието (%)



Източник: EU-OSHA, European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), 2009

ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО „КОМИТЕТИТЕ И ГРУПИТЕ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД: СЪСТАВ, ДЕЙНОСТ И ПРОБЛЕМИ”

Изследването „Комитетите и групите по условия на труд: състав, дейност и проблеми”, проведено в рамките на проекта 2008/108471 „Здравословни, безопасни и екологични условия на труд”, е първото по рода си изследване на комитетите и групите по условия на труд в страната. Макар и непредставително, изследването дава ценна информация за създаването, състава, ролята и функциите на КУТ и ГУТ в шестте пилотни сектора/бранша.

Въпросникът съдържа 34 въпроса, целящи получаване на информация за: вида на предприятието - размер, собственост; условията на труд - професионалните рискове и трудовите злополуки; състава и дейността на КУТ и ГУТ; факторите, които подпомагат или пречат на дейността на КУТ и ГУТ; профила на представителите на работниците – членове на КУТ и ГУТ.

Специфични цели на изследването са:

- да проучи изграждането, функционирането и конкретните насоки на дейност на КУТ/ ГУТ в предприятията от 6-те пилотни бранша, като се отчитат законодателните изисквания;
- да идентифицира основните фактори, които пречат или подпомагат успешното им функциониране;
- да оцени потребностите от обучение и институционална подкрепа; и на тази основа
- да очертае необходимите действия на различните институции и възможните области на интервенция, които могат да помогнат за подобряване на ефективността им;
- да предложи основни насоки за учебните модули и рамката на мрежата на КУТ/ ГУТ, предвидена по проекта.

Спазването на законодателството по БЗР по отношение създаването и реализирането на правата и функциите на КУТ и ГУТ беше един от основните фокуси на изследването на ИССИ. *Резултатите от проучването очертават сериозни несъответствия между нормативните изисквания и практиката в шестте пилотни сектора/ бранша по отношение както на правата и функциите на членовете на КУТ и ГУТ, така и на задълженията на работодателя да осигури подходящи условия за тяхното реализиране.* Анализът на несъответствията очерта своеобразна „пътната карта” за подобряване на ситуацията в отделните браншове и послужи като конкретна основа за разработване на браншови планове за действие.

Анализите на данните от изследванията в пилотните сектори/ браншове са публикувани на уеб-сайта на проекта www.hse-bg.org и бяха представени и обсъдени по време на работните срещи и семинарите, проведени в съответствие с програмата на проекта. Затова тук ще представим само някои от по-интересните резултати.

ФАКТОРИ, КОИТО ЗАТРУДНЯВАТ ДЕЙНОСТТА НА КУТ И ГУТ

Според анкетиранияте основните трудности, с които се сблъскват при осъществяване на дейността си на представители на работниците и служителите, са свързани с:

- липсата на достатъчно време;
- липсата на достатъчно ресурси;
- подценяване на работата на КУТ от работниците и служителите;
- подценяването на дейността на КУТ от работодателя;
- липса на необходимите знания и опит.

Липсата на достатъчно време за реализиране на дейността като член на КУТ и в по-малка степен – липсата на ресурси са посочени като водещите фактори. Сериозен повод за тревога е високият относителен дял на респондентите (особено в морския транспорт, транспорта и металургията), които считат, че ефективността на работа на КУТ се затруднява от подценяването на дейността му, както от работниците и служителите, така и от работодателя. Липсата на достатъчно опит и знания са посочени като затрудняващи фактори главно от членовете на КУТ в здравеопазването, което очевидно се дължи на факта, че те имат по-малък стаж като представители.

Незначителен е дялът на респондентите, посочили липсата на подкрепа от страна на синдикатите, с изключение на енергетиката, където всеки шести посочва този фактор.

Таблица 1: Основни фактори, затрудняващи дейността на КУТ

	Морски транспорт	Транспорт	Металургия	Здравеопазване	Строителство	Енергетика
подценяването на дейността на КУТ от работниците	57,90	47,80	48,0	24,40	34,20	30,80
липсата на достатъчно време	52,60	39,10	64,0	47,60	71,10	30,80
подценяването на дейността на КУТ от работодателя	36,80	39,10	40,0	31,50	34,20	15,40
липсата на достатъчно ресурси	31,60	30,40	28,0	65,50	47,40	38,50
липсата на необходимите знания и опит	21,10	13,00	14,3	53,00	13,20	15,40
липсата на подкрепа от страна на синдикатите в предприятието	4,0	4,30	0,0	3,0	5,30	15,40

Източник: Изследване на ИССИ, 2009

ФАКТОРИ , ДОПРИНАСЯЩИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ ДЕЙНОСТТА НА КУТ

Като първостепенен фактор за подобряване работата на КУТ повече от половината от респондентите и в шестте пилотни бранша посочват осигуряването на повече обучение за членовете на КУТ и ГУТ.

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

- преодоляване на формалния характер на дейността на КУТ
- по-пълно въвеждане в действие и спазване на законодателството
- използване на добрите национални и европейски практики
- разработване на цялостна програма за подобряване на УТ с ясни отговорности на всички заинтересовани

Близо една трета от участниците в изследването от различните браншове посочват и такива фактори, като:

- по-тясна връзка и помощ от ГИТ
- повишаване информираността и активността на работниците
- създаване на по-добри условия за работа на КУТ/ ГУТ

Около една четвърт посочват и:

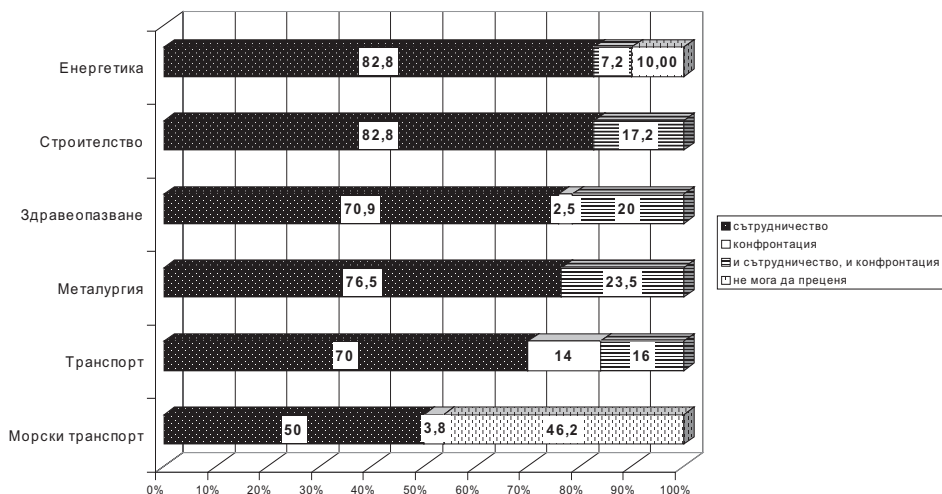
- разработване на конкретни мерки за превенция на риска
- по-големи възможности за влияние върху вземането на решения
- по-голяма възможност за изразяване на интересите на работниците и служителите по БЗР

Заедно с това, почти всеки пети счита, че по-силната подкрепа от страна на синдикатите на различни равнища при решаване на възникнали проблеми е важен фактор за подобряване на дейността на КУТ.

Ефективността на КУТ зависи от съществуващата работна атмосфера

Важно значение за ефективността на дейността на КУТ и ГУТ имат взаимоотношенията между членовете на тези органи. Според мнението на анкетираните в повечето КУТ и ГУТ преобладават взаимоотношения на сътрудничество, значително по-малко посочват отношения и на сътрудничество, и на конфронтация. Пренебрежимо малък е дялът на посочващите като преобладаващи отношения тези на конфронтация.

Графика 4 : Взаимоотношения в КУТ и ГУТ



Източник: Изследване на ИССИ, 2009

НЕОБХОДИМОСТ ОТ ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА АСИМЕТРИЯТА В ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА ПОДКРЕПА ЗА КУТ И ГУТ

Ефективността на дейността на КУТ и ГУТ зависи до голяма степен от подкрепата, която те получават от различните органи и институции при възникване на трудности и проблеми, 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 във всички отрасли получават от синдикалните организации в предприятието, колегите, следвани от работодателя и длъжностните лица, отговорни за безопасността и здравето при работа. Както показват данните в Таблица 3 по отношение на останалите органи съществуват определени различия в отделните браншове.

Обезпокоителна е обаче, съществуващата асиметрия в институционалната подкрепа, която е значително по-малка от страна на контролните органи – ГИТ и поделенията ѝ; отрасловите и регионалните съвети по условия на труд.

Таблица 3. Оценка на оказваната подкрепа от различни органи и институции (%)

	Здравеопа зване	Металур гия	Енерге тика	Транспорт	Строител ство	Морски транспорт
Ръководството на СО	94,4	97	81,8	70,4	92,9	96,2
Работодателят	78,8	78,8	90	76	68,4	38,5
Длъжностни лица по БЗР	56,7	85,2	89,5	81,8	89,3	52,2
Служба по трудова медицина	47,4	82,8	55	81,8	75,9	21,7
Колеги	81,2	85,2	89,5	78,3	92,7	56,6
ГИТ	36,1	54,5	26,3	40	32,7	34,8
Браншова федерация	67,6	69,2	52,6	42,9	27,5	31,8
Отраслов съвет по УТ	41,3	42,9	20	31,6	21,6	45,5
Регионален съвет по УТ	25,2	35	12,5	11,8	2,2	4,5

Източник: Изследване на ИССИ, 2009

ЕФЕКТ ОТ ДЕЙНОСТТА НА КУТ

Независимо от посочените недостатъци и трудности, свързани с дейността на КУТ и КУТ, повечето от анкетираните отчитат значителен ефект от тяхната дейност в различни области, като съществуват и значителни браншове различия.

По-конкретно, според анкетираните, КУТ и ГУТ оказват влияние за:

- Намаляване на трудовите злоупотреки/ отсъствията по болест – от 37,2% (здравеопазване) до 83,3% (енергетика)
- Подобряване на УТ – от 50,5% (здравеопазване) до 75% (енергетика)
- Навременно решаване проблемите по БЗР – от 46,2% (морски транспорт) до 72,4% (строителство)
- Повишено знание и информираност на работниците по БЗР – от 58,6% (строителство) до 70,80% (енергетика)
- Намаляване на конфликтите по БЗР – от 36,2% (строителство) до 55,10% (здравеопазване)
- По-добро спазване на трудовите права на работниците – от 24,1 %% (строителство) до 58,30% (енергетика)
- По-добро съобразяване на политиката на работодателя със законодателството – от 30,80% (морски транспорт) до 44,8% (строителство)
- Най-висок комплексен ефект от дейността на КУТ – посочен от респондентите в строителство, енергетика и морски транспорт

ОБУЧЕНИЕ ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

За да изпълнят своите задължения, членовете на КУТ и ГУТ трябва да преминат обучение по основните въпроси, свързани с БЗР. Обучението на представителите в КУТ и ГУТ води до повишаване на ефективността на тяхната работа, до подобряване на социалния диалог и, в крайна сметка, до по-добри условия на труд и благосъстояние на българските работници.

Според законодателството

- Обучението на членовете на КУТ и ГУТ е задължително (чл. 30 от ЗЗБУТ)
- Началното обучение не трябва да бъде по-малко от 30 часа
- Началното обучение цели придобиване на знания и умения, необходими за реализацията на правата и задълженията, произтичащи от ЗЗБУТ
- Обучението трябва да се проведе в рамките на нормалното работно време, без загуба на доходи на обучаващите се
- Всички разходи, свързани с обучението на членовете на КУТ и ГУТ, са за сметка на работодателя
- Наред с началното обучение, работодателят трябва да осигури редовно ежегодно обучение на представителите. Това обучение е минимум шест часа.

Синдикатите и работодателските асоциации също организират обучение на своите представители в КУТ / ГУТ. Въпреки това, експертите смятат, че отделяното време за обучение не е достатъчно на фона на ниското ниво на компетентност на някои от представителите на работниците, сложността на националното и общностното законодателство, нововъзникващите рискове, както и на бързото развитие на технологиите.

Какво показват данните от изследването на ИССИ?

Резултатите от изследването на комитетите и групите по условия на труд, проведено в рамките на проекта 2008/108471 „Безопасни, здравословни и екологични условия на труд“ от Института за социални и синдикални изследвания към КНСБ, показват, че в много предприятия законодателните разпоредби за обучението не се съблюдават.

Според данните, представителите на работниците в някои отрасли не са участвали в никакво обучение през последните 12 месеца преди изследването, например, всеки втори в морския транспорт, всеки четвърти в енергийния сектор и всеки седми в строителството. В повечето случаи обучението е организирано от работодателите. Заедно с това, в някои отрасли синдикатите също са активни в организирането на обученията за представителите на работниците в КУТ и ГУТ, особено синдикатите в здравеопазването, металургията и морския транспорт.

Таблица 4: Участие в обучение през последните 12 месеца преди изследването (% от случаите)

	Здравеопа зване	Металур гия	Енерге тика	Транспорт	Строител ство	Морски транспорт
Организирано от работодателя	62,2	81,3	65,4	76,5	63,8	24,0
Организирано от синдикатите	55,5	37,5	3,8	11,8	19,0	24,0
Организирано от други	4,2	3,1	3,8	11,8	12,1	-
Не са участвали	0,8	3,1	26,9	5,9	13,8	56,0

Източник: Изследване на ИССИ, 2009

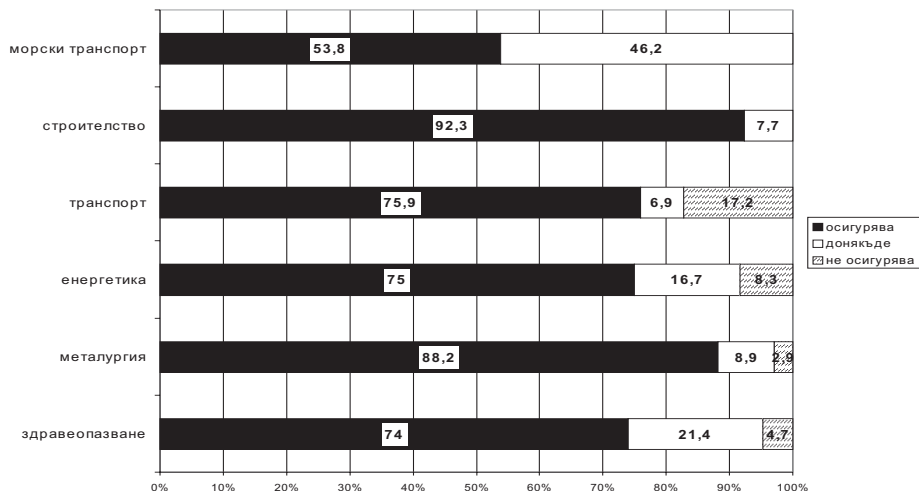
Забележка: Отговорите надхвърлят 100%, тъй като анкетираните имаха възможност за повече от един отговор.

Несъответствия между закони/ регулации и практиката

Участие в начално и ежегодно обучение

Резултатите от изследването показват, че в някои компании задължителното изискване на закона за начално и ежегодно обучение на членовете на КУТ и ГУТ не е реализирано, като само между 54% и 88% от анкетираните в различните браншове считат, че работодателят е създад условия за участие в начално обучение.

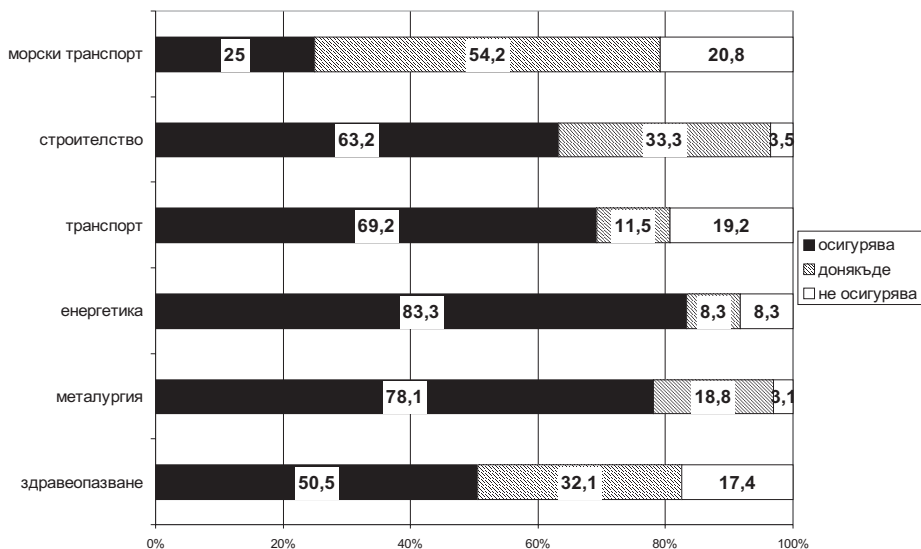
Графика 5: Осигуряване на начално обучение от страна на работодателя (%)



Източник: Изследване на ИССИ, 2009

Данните показват, че работодателите в металургията (88,2%) и строителството (92,3%) най-добре спазват нормативните изисквания за осигуряване на начално обучение на КУТ и ГУТ, докато в здравеопазването, енергетиката и транспорта има основания за сериозно безпокойство, тъй като само $\frac{3}{4}$ от анкетираните посочват, че работодателят осигурява начално обучение, и по-специално в морския транспорт, където само половината от анкетираните посочват, че работодателят осигурява такова обучение.

Графика 6: Осигуряване на ежегодно обучение от работодателя (%)



Източник: Изследване на ИССИ, 2009

Не съществуват достоверни данни и информация за разликите в обучението в съответствие с размера на фирмите, сектора/ бранша и обществения и частния сектор. Съществуват обаче, някои косвени показатели, доказващи експертното мнение, че в малките и средни предприятия има значителни различия, свързани с БЗР, включително провеждането на обучение.

Според проверките на ГИТ, в малките компании, нарушенията на изискванията по БЗР са често явление, а въвеждането на рамката по БЗР закъснява и не е пълно. ГИТ подчертава забавеното темпо на създаване на КУТ / ГУТ в търговията на дребно, горското стопанство, хотелиерството и ресторантьорството, недвижимите имоти, наемодателската дейност и бизнес услугите, където повечето от предприятията са малки и средни. Вече анализиранияте резултатите от изследването на ИССИ за предоставяне на начално и ежегодно обучение на представителите на работниците по БЗР в КУТ и ГУТ показват, че осигуряването на обучение е неравномерно в шестте пилотни бранша. До известна степен това зависи от големината на предприятията.

Сравнението между шестте пилотни бранша показва, че началното обучение е по-добре организирано в:

- Металургията (където преобладават големите частни предприятия - над 250 наети лица) с чуждестранна и смесена българска и чуждестранна собственост и филиалите на МНК.
- Строителството (средни и големи предприятия, държавна собственост). Ежегодното обучение е по-добре организирано в енергийния сектор (големи компании, публични дружества и при смесена българска и чуждестранна собственост).

Малките и средните предприятия са изправени пред редица трудности при спазването на разпоредбите по БЗР, поради по-малките ресурси и информираност за цената на неизпълнението на закона, в частност по-големите рискове. На представителите на работниците по БЗР често липсват знания и информация, което затруднява прилагането на подхода за участие, предвиден от Рамковата директива по БЗР на ЕС от 1989 г.

Основните причини, посочени в някои изследвания, особено за МСП¹², са: много сложно законодателство, липса на финансови ресурси, липса на информация, ниско ниво на капацитет, непознаване на законодателството както от работодателите, така и от представителите на работниците в КУТ и ГУТ

Оценка на потребностите от обучение

Изследването на ИССИ включваше и въпрос за потребностите от обучение на представителите на работниците по БЗР в КУТ и ГУТ. Беше направена оценка на потребностите от обучение в отделните браншове с оглед определяне на областите за бъдещо обучение и разработване на учебни материали, за да се запълни празнината между сегашните познания и потребностите в отделните отрасли. Резултатите от изследването показват, че представителите на работниците в КУТ и ГУТ имат сериозна нужда от обучение. Дори тези, които са преминали през задължителното обучение, акцентират върху необходимостта от допълнително обучение.

¹² Vitosha Research. Българските МСП и структурните фондове на ЕС, 2006, <http://www.vitosha-research.com/fileSrc.php?id=1960>

Таблица 5: Области, в които има потребност от обучение (% от случаите)

	Здравеопазване	Металургия	Енергетика	Транспорт	Строителство	Морски транспорт
Законодателство по БЗР	56,6	71,4	54,2	51,9	65,5	42,3
Трудово законодателство	47,5	66,7	50	48,1	44,8	53,8
Добри национални / отраслови практики по БЗР	57,6	71,4	58,3	51,9	50	38,5
Добри европейски практики по БЗР	69,2	47,6	62,5	44,4	48,3	65,4
Специфични вредности на работното място	31,8	47,6	29,2	33,3	13,8	30,8
Видове професионални рискове и оценка на риска	42,9	57,1	62,5	18,5	27,6	26,9
Мерки за борба със стреса и насилието	29,8	52,4	62,5	29,6	24,1	23,1
Комуникационни умения	9,1	33,3	45,8	11,1	13,8	3,8
Умения за работа в екип	12,1	28,6	41,7	3,7	12,1	0

Източник: Изследване на ИССИ, 2009

Бяха идентифицирани пет приоритетни области (с някои вариации в отделните отрасли, както е показано на Таблицата по-горе):

1. Законодателство по БЗР
2. Най-добрите национални / браншови практики по БЗР
3. Най-добрите европейски практики по БЗР
4. Трудово законодателство
5. Видове професионалните рискове и оценка на риска

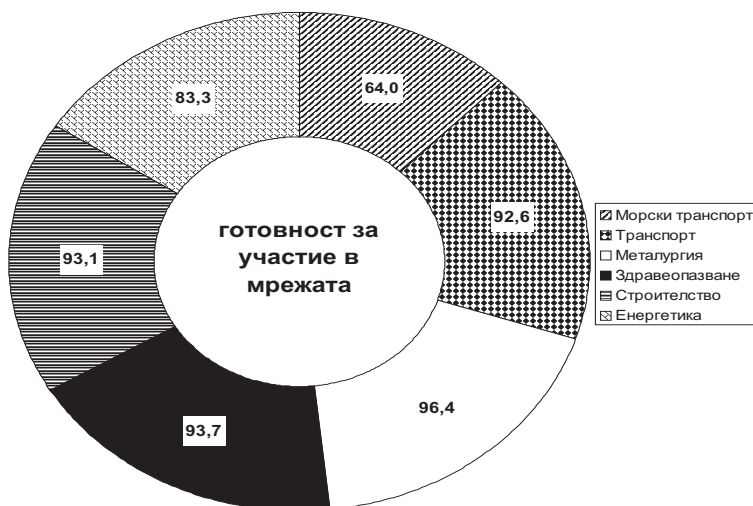
Представителите на работниците в КУТ и ГУТ се нуждаят и от обучение по:

6. Специфични рискове на работното място
7. Природа и мерки за стреса и превенция срещу насилието на работното място
8. Умения за работа в екип
9. Комуникационни умения

Създаването на интернет мрежата на КУТ и ГУТ в рамките на проекта, също се счита като възможност за повишаване на знанията и опита на членовете на КУТ. Желание да участват в мрежата са изразили между 64,0% (морски транспорт) и 96,4% (металургия) от анкетираните, най-вече защото те очакват:

- да получават актуална и полезна информация
- да обменят опит и добри практики
- да повишат капацитета си и ефективността в работата си като представители на работниците
- да получават качествена методическа помощ.

Графика 7: Готовност за включване в мрежата



Източник: Изследване на ИССИ, 2009 г.

Нежеланието за участие в мрежата се мотивира от такива причини, като: липса на време за пълноценно участие, липса на достъп до Интернет и други.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА КУТ И ГУТ

Краткосрочни подобрения в обучението на представителите на работниците в КУТ и ГУТ

Краткосрочните подобрения са възможни чрез изпълнението на планираните дейности в рамките на Проект 2008/108471 „Безопасни, здравословни и екологични условия на труд“:

- Работни срещи, семинари, дискусии
- Обмен на опит и добри практики с колеги от съответните браншове в Норвегия
- Разработване, изпълнение и оценка на плановете за действие
- Разработване на материали за обучение в съответствие с идентифицираните потребности от обучение в отделните пилотни браншове
- Изготвяне на сборник с най-добрите практики в пилотните браншове
- Създаване интернет мрежа на КУТ.

Това обаче е само началото на един дълъг път, тъй като българският екип и неговите партньори по проекта разглеждат дейностите по проекта не толкова като еднократно събитие, а като процес. Необходими са дългосрочни подобрения в много области, например в законодателството, повишаване информираността на всички заинтересовани страни, особено на работодателите и синдикатите, подобряване дейността на контролните органи, развитие на ефективни КУТ и ГУТ.

Дългосрочни насоки за осигуряване на обучение за представителите на работниците в КУТ и ГУТ

Данните от изследването на ИССИ показват, че съществуващите правни изисквания по такива проблеми, като осигуряването на обучение, получаването на информация, участието в оценката на риска, предварителните консултации по промените на работното място, които могат да засегнат безопасността и здравето при работа и връзките с представителите на инспекцията по труда, се реализират в различна степен в практиката, а понякога се игнорират, като спазването им варира в широки граници според размера на фирмата и отрасъла. Освен това, тези изисквания, особено по отношение на обучението, рядко или изобщо не се считат за предмет на контрол от страна на регулаторните органи.

Ако съществуващото подробно законодателство се прилагаше, както трябва, това би довело до значително подобряване на сегашната ситуация. Поради това са необходими действия, гарантиращи неговото прилагане.

➤ Подобряване на законодателството

Законодателната рамка (ЗЗБУТ и Наредба 4 и др.) трябва да се промени, като включи разпоредби за:

- Подобрена обща рамка за обучение и регулиране на обучението на членовете на КУТ, длъжностни лица, отговорни за БЗР в предприятието/ организацията и работодателите.¹³
- Провеждане на специално обучение, след като се направят оценка на риска, промени в технологиите (включително материали или вещества), организацията на труда и работните процеси.
- Подкрепа за подобряване спазването на регулациите за обучение в малки и средни предприятия, тъй като законодателство предвижда еднакви задължения за обучение на всички работни места.
- Повишаване ролята на Изпълнителна агенция - Главна инспекция по труда в контрола по изпълнение на нормативните изисквания за обучение на КУТ и ГУТ (инспекцията има право да провери също така предоставянето на задължителното начално и ежегодното обучение на членовете на КУТ и ГУТ, плановете за обучение и др.) Подобриенията в тази област трябва да се разглеждат на фона на общото подобряване на контрола върху спазването на ЗЗБУТ и подобряването на участието на работниците в проблемите на БЗР.
- Изготвяне на годишни доклади относно състоянието на обучението в предприятията от регионалните подразделения на ГИТ, където проведените обучения трябва да се регистрират и анализират от гледна точка на тенденциите.
- Мониторинг на качеството на обучението на членовете на КУТ и ГУТ (учебни програми, методи на обучение и т.н.), тъй като има много организации, предоставящи такова обучение (разработване на показатели за мониторинг).
- В по-широк контекст трябва да се обмисли дали съществуващите закони и наредби отговарят в достатъчна степен на настоящата ситуация, в която се реализира трудовото правоотношение и дали законодателството предвижда представителство на работниците и консултации на всички работещи в тези променени ситуации на заетост (почасова работа, непълно работно време, Агенции за временна заетост, множество работодатели, свързани с веригата на доставки, дистанционна и надомна работа и т.н.). Тези въпроси трябва да продължат да бъдат част от по-големия дебат на всички заинтересовани страни (Министерството на труда и социалната политика, ГИТ, социалните партньори и другите заинтересовани институции) за бъдещето на регулаторната рамка на безопасността и здравето при работа.

3 Регулациите, свързани с обучението се съдържат в различни документ, така обучението на членовете на КУТ/ГУТ се регулира от Наредба № 4/1998, обучението на длъжностните лица по БЗР се регулира от Наредба № 7/2007. Но не можахме да открием наредба, съгласно която работодателите / мениджърите са задължени да участват в програми за обучение. Разбира се, работодателските организации организират обучение по БЗР за своите членове, но членството в работодателски организации е твърде ниско.

Необходимо е да се обмислят практически стъпки, гарантиращи съответствието на правните разпоредби за обучение на представители по БЗР на тези нови условия на заетост

➤ **Повишаване на ангажираността на работодателите**

Изследването на ИССИ показва, че ефективността на дейност на КУТ и ГУТ, включително участието в обучението, се затрудняват от някои пречки или ограничения. Има два основни аспекта на тези ограничения. Първият е свързан с ограниченото развитие на консултативните структури (т.е., КУТ/ГУТ) и самите процеси на консултиране и участие, а вторият се отнася до невъзможността на членовете на КУТ и ГУТ да намерят време да се ангажират напълно с тези структури и процеси, или да получат необходимото обучение (включително и в съответствие с нормативните 30 часа начално обучение).

Но и двата аспекта са в прерогативите на мениджмънта и зависят от неговото желание и капацитет да осигури и улесни участието в КУТ и ГУТ и техните дейности.

В тази връзка е важно работодателят да гарантира:

- Задължителното начално и ежегодното обучение на членовете на КУТ и ГУТ.
- Необходимото време за членове на КУТ и ГУТ да изпълняват своите функции, да участват в заседанията на комитетите и да получат определеното по закон начално и ежегодното обучение.

Подобряването на обученията на фирмено ниво трябва да включва:

- Регулярна оценка на потребностите от обучение
- Писмени планове за обучение / въз основа на резултатите от оценка на потребностите
- Документация за проведеното обучение и данни за участниците
- Мониторинг и оценка на качеството на обучението, реализирано от вътрешни и/или външни обучаващи организации
- Редовен преглед и верификация на обучителните модули с оглед отчитане на промените в законодателството или ситуацията в компанията, които оказват влияние върху изискванията за обучение по БЗР.

⇒ Синдикални приоритети

Синдикатите имат ключова роля в насърчаването и подкрепата на представителството и участието на работниците в областта на БЗР. Един от ключовете за успеха в тази област е обучението на представителите на работниците в КУТ и ГУТ от синдикатите, тъй като то е от основно значение за развитието и укрепването на подхода в БЗР, който поставя работниците в центъра на вниманието. Обучението, организирано от синдикатите, отчита и промените, настъпили в структурата, организацията и контекста на трудовите отношения, които характеризират трудовата ситуация в различни отрасли, в които КУТ и ГУТ функционират.

За по-добро обучение на представителите на работниците и осигуряването на ефективна подкрепа за техните дейности, КНСБ и нейните браншови структури трябва да:

- Интегрират тези въпроси в стратегиите си за обучението, програмите и плановете за действие
- Да предложат мерки за изграждане на капацитета на представителите на работниците в КУТ и ГУТ чрез достъп до информация, обучение и методическа помощ, основани на задълбочена оценка на потребностите и научни изследвания.
- Подобряват хоризонталната и вертикалната координация в системата на КНСБ с цел по-ефективно формиране, развитие и използване на експертния и организационен потенциал на КНСБ за подкрепа на развитието на органите по БЗР на всички нива и осигуряване на синергия на техните дейности по обучение, включително разработване на общ регистър на участниците в различните мероприятия за обучение.
- Обменят опит и да въвеждат най-добрите национални и европейски практики, свързани с развитието на обучението в областта на БЗР
- Създават интернет мрежа на КУТ и ГУТ и да гарантират нейната устойчивост. Създаването на такава мрежа беше ясно подкрепено от участниците в изследването и ръководствата на браншовите синдикати в пилотните браншове. Изследването потвърждава също, че Е-обучението чрез мрежата може да бъде ефективен инструмент за подобряване на ученето (обучение за новите регулации, най-добрите национални и европейски практики, както и всички други актуални промени) и изграждане на капацитет на представителите на работниците.
- Изграждат целеви бази данни в следните направления: методически документи, законодателство, статистическа информация, обучителни и информационни материали, резултати от изследвания, добри практики т.н., които ще бъдат ползвани от членовете на мрежата.
- Разработят модули за обучение и информационни материали, въз основа на установените потребности в пилотните сектори

☞ Споделена отговорност и ангажираност на правителството и социалните партньори

Според наличните международни изследвания и резултатите от проучването на ИССИ, представителите на работниците в КУТ и ГУТ се нуждаят от адекватно обучение и подкрепа от синдикатите. Но без истинска ангажираност на работодателите за осигуряване на участието на работниците в БЗР и без необходимото укрепване на държавните органи в посока на по-добро посредничество при защитата на правата на работниците, работническите представители едва ли ще могат да оказват влияние върху работната среда в компанията.

В тази връзка, развитието на ефективен и адекватен социалния диалог на всички равнища е от ключово значение за успеха, тъй като въвеждането в сила и изпълнението на регулациите, свързани както с обучението, така и с цялостната дейност на КУТ и ГУТ зависят в по-голяма степен от по-широките отношения между синдикатите и мениджмънта в организациите (саморегулиране), отколкото от външния натиск за прилагане (санкциониране).

Необходими са по-нататъшни координирани действия и политики, както и споделена отговорност на синдикатите и работодателите за:

- Изпълнение на закона, предвиждащ създаване на КУТ или ГУТ във всички фирми и адекватно обучение и достъп до експертни знания и информация за техните членове
- По-голяма роля на колективните трудови договори на всички нива, в частност на фирмено равнище, за подобряване на обучението.
- Разработване на съвместни програми за обучение на КНСБ и работодателските организации за укрепване на позицията на КУТ/ГУТ, в т.ч.:
 - Обучение, съобразено с потребностите от обучение в съответствие със задачите и отговорностите на членовете на КУТ и ГУТ и със специфичните условия в различните отрасли
 - Обучение на представителите на работодателя и синдикатите по компетентности, които надхвърлят разбирането на съответните законови или технически изисквания и обхващат и „компетентност за сътрудничество“, обучението по която е предвидено колективния договор в държавния сектор в Норвегия¹⁴
 - Разработване и реализация на съвместни програми за научни изследвания на социалните партньори (и всички заинтересовани страни) по въпросите на БЗР. Резултатите от проведените проучвания и програми трябва да служат като основа за по-цялостна политика, подобряване на социалния диалог, колективното договаряне и цялостната дейност, насочена към подобряване на работната среда.
- Разширяване на институционалната подкрепа на КУТ и ГУТ, в частност от страна на синдикалните организации и органите за социално партньорство в областта на условията на труд.

¹⁴ След обмяна на опит с норвежките колеги за нейната същност/ учебни програми и възможно предоставяне на материали за обучение

КАК ДА ПОДОБРИМ РАБОТАТА НА КУТ/ ГУТ И СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ ПО БЗР ЧРЕЗ ИЗСЛЕДВАНЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО?

Какво представляват изследванията по БЗР и защо да ги правим?

Работниците знаят най-добре

Изследванията са едно от често използваните средства за събиране на информация по различни направления на безопасността и здравето при работа в отделните предприятия и организации. Те могат да бъдат проведени не само от изследователски екип, но и от Комитета/ Групата по условия на труд или от синдикалната организация. Изследването на мнението на работниците и служителите по проблеми на БЗР е важно, защото то дава информация, така да се каже „от първа ръка“, тъй като работниците са тези, които най-добре познават проблемите на своето работното място. Осланяйки се на своя опит и колективното знание на своите колеги, работниците са тези, които могат да променят работната среда.

Вие можете да попитате работниците за:

- ☞ рисковете и оплакванията от свързани с работата здравословни проблеми и заболявания;
- ☞ конкретни проблеми, свързани с БЗР на работното място;
- ☞ мненията им за работата на работодателя, КУТ или синдикатите за решаване на тези проблеми;
- ☞ идеи и предложения за предотвратяване на тези проблеми и др.

Добре организираното изследване:

- е мощно средство за проучване на мненията на работниците и служителите по отношение на условията на труд, рисковете, работата на КУТ, субективната оценка за здравословното състояние и други.
- дава ценна информация как работниците осъзнават и се справят с различните рискове на работното място, какви са техните идеи за решаване на проблемите, на основа на личния им опит.
- дава възможност да бъдат чути и мненията на тези, които, поради различни причини, остават „невидими“ на работното място и не могат да бъдат чути по друг начин.
- дава възможност на членовете на КУТ/ГУТ и на синдикатите на основата на получените резултати да предложат мерки и по-ефективни стратегии за решаване на идентифицираните проблеми, основани на ясни аргументи.
- е основа за подобряване на здравето и безопасността в предприятието.

Изследванията са полезни и за работниците/ служителите, защото им дават възможност:

- да представят своите мнения;
- да могат да говорят за своите проблеми, страхове и грижи;
- да се убедят, че техният глас се цени;
- да допринесат за решаване на проблемите.

Какво е важно при подготовка на изследването?

Изследването може да бъде с различна степен на сложност, например да съдържа само един въпрос, или да бъде по-комплексно и да съдържа повече въпроси, изискващи по-задълбочен анализ. Като цяло, колкото по-просто е изследването, толкова по-добре, но вашите потребности от това изследване ще определят обхвата и сложността му. Когато подготвяте изследването, е важно да имате яснота за неговите цели и основен акцент.

За да определите обхвата и съдържанието на изследването, задайте си следните въпроси:

- Каква е целта на изследването?
- Коя е целевата група, кого ще включите в изследването?
- Каква информация искате да имате, когато изследването приключи?
- Как ще използвате информацията, която сте събрали?
- Какъв е планът и разпределението във времето на провеждане и анализиране на резултатите?
- От какви ресурси се нуждаете за да подготвите и проведете изследването?

Важно е също така да определите какви методи ще използвате за провеждане на изследването – писмена анкета или интервю. Ако използвате писмена анкета, как ще бъде раздадена и получена обратно – персонално на всеки, на общо събиране, чрез Интернет или по друг начин, който смятате, че е подходящ. Обикновено, броят на събраните анкетни карти е по-нисък от броя на раздадените. За да се избегне това, е добре изследването да се проведе на самото работно място или на специално събрание, за да могат да се съберат всички раздадени карти или да се проведе под формата на интервю.

Помислете и за типа въпроси, които ще зададете

Вие може да съберете описателна информация, като зададете т.нар. „отворени въпроси”, на които работниците и служителите ще отговорят в свободна форма, със свои думи. При другия тип въпроси - „затворени въпроси” – анкетираният избира от набор от готови отговори този отговор, който най-добре съответства на тяхното мнение.

И двата типа въпроси имат своите преимущества и недостатъци и зависят от целите, които си поставяте, времето, с което разполагане и опита, който имате при анализ на количествена и качествена информация. Отворените въпроси разкриват по-богата информация, тъй като отговорите не са ограничени. Например, отговорите на такъв въпрос, като „Какво смятате, че трябва да се направи, за да се предотвратят травмите на гърба при товарене и разтоварване на тежести?”, може да доведе до идеи, които само човек, който се занимава пряко с такава работа, може да предложи. Отворените въпроси са особено ефективни при интервю „лице в лице”, при които е възможно да се зададат доуточняващи въпроси и информацията да стане по-богата и полезна.

Но отворените въпроси изискват повече време от участниците в изследването и могат да ги затруднят, затова често те не отговарят на подобни въпроси. От друга страна, те отнемат и повече време и изискват по-голям опит за обработката им. На затворените въпроси се отговаря по-бързо и лесно и те се обработват по-бързо, но информацията е ограничена от зададените предварително отговори. Добре е при всички изследвания да включите и въпроси за пола, възрастта, професията и др., тъй като това ще ви даде информация за проблемите на различните групи в предприятието и ще сви помогне да разработите адекватни мерки, подходящи за всяка от тези групи.

Много важно е въпросите, включени в анкетната карта, да не са предубедени, да не са емоционално заредени и да не се възприемат като водещи към получаване на точно определени отговори или влияещи и насочващи мнението на респондентите. Можете да използвате и готови въпроси от други изследвания, които вече са „проработили“.

В крайна сметка, не забравяйте, че вашето изследване трябва да ви даде информацията, от която се нуждаете, затова убедете се, че сте го разработили по начин, който може да отговори най-добре на вашия въпрос или въпроси.

За да получите достоверни отговори, много важно е да привлечете вниманието и съпричастността на работниците и служителите, които ще бъдат включени.

А това означава:

да подготвите кратко встъпление за целта на изследването, което да включва:

- заявление за анонимност и конфиденциалност на изследването;
- плановете за оповестяване на резултатите;
- възможните насоки на действие след обобщаване на данните;
- и най – важното - необходимо е да се акцентира върху това, че изследването се нуждае от сътрудничеството на всички, защото то е изследване на работниците и е начин тяхното мнение да бъде чуто, да бъде представена тяхната ситуация.

Информацията, събрана чрез изследването, се използва за:

- идентифициране и обобщаване на проблемите;
- развитие на колективно съзнание на работниците;
- предлагане на решения за промяна и предприемане на действия с участието на работниците (колективен отговор);
- договаряне с работодателя за осигуряване на основни стандарти за сигурност на труда.

Анализ на резултатите и предприемане на действия

Трансформиране на получената информация в действия за подобряване на трудовия живот на работниците

На основата на обработените резултати – на ръка, ако изследването е просто и с по-малко участници, или с компютърна програма, ако съдържа повече въпроси и трябва да се направят различни обработки по пол, възраст и други признаци, трябва да подготвите доклад.

Целта на всяко изследване, което предприемаме, е не просто да установи ситуацията и проблемите по БЗР в предприятието, но и да доведе до определени промени. Още с приключването на изследването, процесът на преход от изследване към действие е започнал, защото изследването само по себе си вече е процес на участие и работниците, които са включени в него, защото те са се ангажирали както с оценки, така и с идеи за промяна.

Добрата комуникация е от особено значение

Комуникацията, която вече беше подробно разгледана в брошурата по проекта „Как Комитетите по условия на труд да бъдат по-ефективни?“, има важно значение в работата на КУТ и социалните партньори. Но тя е от ключово значение и за включването на работниците и служителите в процесите на промяна и създаването на доверие между тях и членовете на КУТ.

Разработването на доклад на основата на резултатите от изследването и представянето му пред работниците и служителите, в частност пред тези, които са участвали в изследването, е важна част от организационната комуникация.

Можете да представите резултатите в устен или писмен доклад, да използвате информационни бюлетини или информационни табла, да ги разпратите по Е-мейла на участниците. Добре е те да са онагледени с графики и таблици, които по-ясно открояват тенденциите и проблемите.

Договаряне на действията с работниците

Изследването ви помага да обобщите опита на работниците и проблемите по БЗР, с които те се сблъскват с цел да предложите колективен отговор. Резултатите от изследването трябва да бъдат обсъдени в КУТ и от ръководството на синдикалната организация. Много важно е тези резултати да бъдат представени и обсъдени с работниците и да се планират бъдещите действия на основата на:

- Дискусия на резултатите
- Определяне на приоритетите за действие за промяна
- Разработване на конкретен план за действие
- Осигуряване на ангажираност на участниците и разпределение на отговорностите във времето

Възможни насоки на действия могат да бъдат:

- Предприемане на кампания за информиране
- Обучение в идентифицираните области, в които съществуват проблеми и рискове
- Договаряне с работодателя и включване на подходящи клаузи в КТД.

Чрез социалния диалог, в частност чрез колективното договаряне, могат да бъдат постигнати много промени на работното място. В редици ситуации работодателите могат да се опитат да „погребат“ проблемите, засипвайки работниците и техните представители с технически данни и терминология. Работниците и техните представители трябва да бъдат готови компетентно да се справят с този тип стратегии.

След провеждането на изследването, работниците и техните представители ще бъдат много по-добре информирани от работодателя по редица специфични проблеми на конкретното работно място. А самите работодатели, ако искат успешно да преговарят с представителите на работниците, също би трябвало да проявят интерес към резултатите от изследването.

Ако работниците са информирани, заинтересовани и включени в процесите, свързани с безопасността и здравето при работа, тогава КУТ и синдикалната организация могат да бъдат ефективни в своите действия за защита и подобряване на сигурността на работниците и служителите.

Ключови фактори за осигуряване на включването на работниците в действията на КУТ и синдикалната организация, насочени към промяна на ситуацията:

- действия на основата на идентифицирания интерес на работниците;
- събуждане на интерес към проблемите на БЗР, ако такъв интерес все още не съществува;
- включване на работниците още от началото в идентифициране на съществуващите проблеми и рискове и търсенето на възможни решения;
- определяне на приоритетите, тъй като не е възможно всички проблеми да се решават едновременно – избор на приоритети, подкрепени от работниците;
- изграждане на доверие у работниците да се включат в решаване на по-трудните проблеми на по-късен етап.

Изследванията в областта на БЗР са мощен механизъм за учене, разбиране на ситуацията, организиране и промяна на работното място, насочена към защита на здравето и благосъстоянието на работниците и служителите. Участието им във формите на икономическа демокрация и във вземането на решения чрез социалния диалог и комитетите по условия на труд е от съществено значение за осигуряване на сигурността на заетостта на работниците, включително сигурността на условията на труд. Без възможност да изразят своите интереси по отношение на това как е организирана тяхната работа и всички фактори, които допринасят за условията на труд, работниците ще продължат да се сблъскват с работна среда, която заплашва тяхното здраве, сигурност и безопасност. Работниците се нуждаят от право на глас на работното място, в законодателната и регулативната сфера чрез синдикалното представителство и представителството в КУТ.

ПОУКИТЕ ОТ НОРВЕЖКИЯ ОПИТ

1. Основната поука от рефлексията върху индустриалните системи в тези две, толкова различни в своето историческо, икономическо и социално развитие страни е, че няма бързи, лесни и общовалидни решения. Практическият опит в Норвегия потвърждава важната роля на социалния диалог за подобряване качеството на условията на труд. Ключът към силна икономика, успешен бизнес и подобро благосъстояние на работещите е в сътрудничеството, взаимното доверие и споделената отговорност на социалните партньори на всички нива на системата на индустриалните отношения. Заедно с това, не е възможно просто прехвърляне на опит и добри практики, без да се вземат под внимание контекстът и средата, в които се развива социалният диалог.

2. Въздействието на социалния диалог върху условията на труд зависи от пет условия:

- Съществуването на независими, представителни и силни социални партньори;
- Степента на сътрудничество между тях, както и взаимното им признаване и доверие;
- Подкрепата от институциите, занимаващи се с проблемите на БЗР, включително и стабилната законодателна рамка, ефективни и добре действащи контролни институции по прилагането на законите;
- Съществуването на ефективни и добре изградени органи за социален диалог на национално, отраслово ниво и на работното място;
- Практиката и опита при воденето на социален диалог.

3. Важно е не само да се изгради необходимата законова и институционална рамка, но също така и да се осигури готовността и политическата воля на всички страни, особено на правителството, да се ангажират с диалога. Правителствата трябва да ценят значимостта на социалния диалог и да бъдат готови да споделят властта със социалните партньори. Социалният диалог не бива да се приема просто като форма на „управление по време на криза“. За съжаление, в България правителствата понякога се обръщат към социалните партньори, само когато търсят подкрепа за прилагането на непопулярни мерки и реформи. Този подход е фундаментално погрешен: диалогът трябва да се базира на взаимно доверие, изградено в продължение на години на добронамерено сътрудничество. Норвежкият опит показва, че социалният диалог е еднакво важен както по време на криза (Основното споразумение от 1935 г. и следвоенният компромис), така и във времена на благоприятно икономическо развитие.

4. Социалният диалог по условията на труд на национално и отраслово/браншово ниво в България се нуждае от нов импулс. Той трябва да бъде „облечен“ в закони и правилници, както и колективни договори. Необходими са по-ангажирани социални партньори и по-добри, по-ефективни национални тристранни органи, способни да участват в разработването и прилагането на правилата, политиките и колективните договори.

5. Ключът към успеха се крие именно в спазването на законодателството и вътрешните правилници за БЗР и в изпълнението на колективните договори.

6. За да бъде успешен социалният диалог на ниво предприятие, и двете страни – и работодателите, и представителите на работниците и служителите - трябва да си имат взаимно доверие и уважение, за да могат да работят заедно за разрешаването на потенциални конфликти. В това отношение, по време на семинара, колегите от Норвегия споделиха два интересни урока:

- ✓ Взаимното доверие и способността да се работи заедно могат да се изградят, като се започне от по-малки и не толкова спорни въпроси, преди да се премине към по-сложните проблеми, които представляват сериозно предизвикателство.

- ✓ Отношенията между мениджмънта и работническите представители по безопасност и здраве при работа могат да се оприличат на едновременно „боксирание и танцуване“, тъй като двете страни имат както общи, така и конфликтни интереси. Тази метафора се използва, за да се покаже, че договарянето между работодатели и синдикати трябва да се разглежда като континуум от конфликт и сътрудничество, където конфликтът може да е по-изразен в едни случаи, а сътрудничеството – в други. Синдикатите трябва да са способни „да танцуват“ заедно с мениджмънта, където е възможно, но също така и да „се боксира“, за да защитят интересите на своите членове, когато те са застрашени. Синдикатите имат нужда от много стратегии за „боксирание“ и „танцуване“, ако искат диалогът да е успешен.

И най-важната поука и извод - на българските правителства и на социалните партньори им липсва движещият механизъм на онова, което се счита за фундамент на социалния диалог в Норвегия – споделените ценности и идеи, основани на вярата, че сътрудничеството, взаимното доверие и споделената отговорност водят до стабилна икономика на национално ниво, която включва както реално увеличение на заплащането и подобряване на работната среда за работещите, така и печалба за бизнеса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На фона на големите социални промени, очертаната законодателна и институционална рамка на индустриалните отношения би трябвало да се счита за успешна. Двадесет години след началото на реформите, организациите на социалните партньори доказват, че са достатъчно силни, за да могат да изпълняват своите отговорности на национално ниво и активно да участват в процеса на консултации по провеждането на политиките на заетост и социалните политики. Тристранният диалог допринесе за успешното и мирно прилагане на икономическите и социални реформи и за демократичния характер на процеса на преход.

Въпреки това, социалният диалог продължава да се развива на приливи и отливи, като с годините обхватът му се стеснява и динамиката му се забавя, зависейки до голяма степен от отношението и ангажираността на съответното правителство. Големите разногласия, формализмът в дейността му, централизацията на власт и ресурси от страна на правителствата, както и опитите за пренебрегване на социалните партньори при вземането на решения и намаляване на влиянието им, много пъти бяха пречка за доброто сътрудничество през годините.

Според социалните партньори, социалният диалог по условията на труд на национално ниво се развива успешно. Всички проектозаконали и други законодателни документи са консултирани и обсъдени със социалните партньори. Това им дава възможност те да влияят върху подобряването на трудовото и социално-осигурително законодателство, включително и законодателство по условията на труд. В резултат на това, българското законодателство се счита за напълно хармонизирано с Рамковата директива на ЕС (89/391/ЕЕС) и други директиви по в тази област. В съответствие със закона, партньорски органи за социален диалог по условията на труд са създадени на всички нива на системата на индустриални отношения.

Независимо от това, на практика има редица недостатъци. Дори най-доброто законодателство не е в състояние да осигури добри условия на труд. То е по-скоро важна и необходима първа стъпка. Предизвикателството пред правителството и социалните партньори е ефективното му прилагане на практика. Поради много причини, не всички отраслови/ браншови съвети по условия на труд, КУТ и ГУТ функционират достатъчно ефективно, а някои от тях са „само на хартия”. Само няколко отраслови/ браншови КУТ функционират добре и чрез социалния диалог е постигнат успех по подобряване условията на труд в съответните браншове. Същото заключение се отнася и за Регионалните съвети по условия на труд. Според работодателите и синдикатите, това се дължи както на липсата на капацитет на представителите на местната и държавна администрация в тези органи, така и на подценяването на ролята и мястото им в социалния диалог. Синдикатите посочват също така и липсата на добре установени работодателски структури в някои сектори и браншове.

Прилагането на новата Национална стратегия за безопасност и здраве при работа изисква не само да се въведе европейската законодателна рамка в националната такава; по-важно е тя да се приложи в практиката на предприятията. Това изисква изграждането на модерна инфраструктура за контрол на базата на реформи в дейността на ГИТ. Фокусът на контрола трябва да бъде върху консултиране, помощ и информиране, а не толкова върху санкционирането

Предизвикателствата пред здравето и безопасността на работното място, свързани с демографските промени, остаряването на населението, новите тенденции в заетостта (включително самонаетост и заетост в МСП), също са важни и трябва да са фокус на политиките на социалните партньори.

Съществуват значими отраслови различия, както и различия, свързани с размера на предприятието, вида вредности и рискове. Социалният диалог и дейността на КУТ/ГУТ се различават в различните отрасли/ браншове, като влияят на възможностите за консултиране и участие на работниците и служителите в управлението на процесите, свързани с безопасността и здравето на работното място.

В някои предприятия, особено в малките и микро предприятията, в които е заета около 60% от работната сила, както и в предприятия без синдикална организация, участие на представители на работниците и служителите фактически не съществува, защото е просто административна формалност. Друг важен проблем в тези предприятия е невъзможността на работодателите да осигурят финансови ресурси за мерките по БЗР, които са задължителни според българското законодателство. Според синдикатите, липсата на ресурси се използва само като извинение от някои работодатели, за да не провеждат социален диалог. Според тях проблемите могат да намерят своето решение чрез подхода „стъпка по стъпка“, като се започне с анализ на проблемите и дефиниране на приоритетите в диалог с представителите на работниците и служителите.

Представителите и на работодателите, и на синдикатите считат, че законодателството по условията на труд е твърде изчерпателно и съдържа широк кръг от обвързващи клаузи за правата и задълженията на представителите на работещите и на работодателите. Така, за социален диалог на по-ниските нива почти не остава място. Според тях, свръхрегулацията трябва да бъде намалена и да се създаде възможност за гъвкави условия, договорени на браншово ниво и на ниво предприятие, като отчитат специфичните условия и възможности на тези нива.

Синдикатите се противопоставят на по-нататъшната либерализация на защитния характер на Кодекса на труда. По тяхно мнение в предприятията, където няма синдикална организация, липсата на социален диалог може да доведе до нарушения на правата и интересите на работещите. Синдикатите предлагат да се активизира браншовият социален диалог, за да се осигурят подходящи механизми и инструменти за постигане на по-добри условия на труд, специфични за съответния бранш. Започналото през 2009 и 2010 г. разпространение на БКТД върху всички предприятия от сектора/бранша ще спомогне за подобряване на условията на труд и в предприятия без синдикално присъствие.

Съществува ясно установена необходимост от разширяване на капацитета на работодателските организации и на синдикатите в качеството им на социални партньори, особено ще се отнася до здравето и безопасността. Необходимо е да се обърне специално внимание на развитието и ефективното функциониране на комитетите по условия на труд. Проектът ще помогне в тази насока с предоставяне на възможности за изграждане на капацитет и обмен на опит - както национален, така и международен (LO-Норвегия).

Необходими са координирани политики, действия и споделени ангажименти на социалните партньори за:

- Прилагане на Закона по отношение на създаване на КУТ или ГУТ във всички предприятия.
- Разширяване на ролята на колективните договори на всички нива, особено на ниво предприятие за подобряване условията на труд и постигане на целта за повишаване на благосъстоянието на работниците и устойчиво развитие на предприятията.
- Мерки за подпомагане ефективността на представителите на работниците и служителите по БЗР, тъй като само по себе си съществуването на такова представителство на работното място не е гаранция, че интересите на работниците и тяхното здраве и безопасност ще бъдат защитени. Широкото участие на работниците/ служителите и техните представители е от изключително значение за развитието на нови местни практики, основани на познанието и компетентността, изградени на конкретното работно място.
- Адекватно обучение, достъп по експертно мнение и информация на работническите представители.
- Системна подкрепа на КУТ и ГУТ от страна на синдикатите, работодателите, контролните органи и другите ангажирани с проблемите на БЗР институции.
- Синдикатите, в частност КНСБ, трябва да разработят стратегии и програми, включително съвместни програми по обучение и изследователска дейност с работодателите и работодателските организации за засилване позициите на КУТ и ГУТ и по-ясен фокус върху качеството на трудовата среда

ПРИЛОЖЕНИЕ: SWOT АНАЛИЗ

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 обучението, 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 • 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"> • 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 • 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

**КОМИТЕТИТЕ И ГРУПИТЕ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД:
ПОГЛЕД ОТВЪТРЕ**

**Основни резултати и изводи от Изследването на
Комитетите и групите по условия на труд**

Автор:

**Надежда Даскалова
ИССИ**

гр. София - 1040 пл. "Македония" 1
www.knsb-bg.org, www.hse-bg.org

Дизайн и предпечат: **Мартин Иванов**

Печат: "Грийн Солюшънс" АД

Author:

**Nadezhda Daskalova
ISTUR**

1 Macedonia sq, 1040 Sofia,
www.knsb-bg.org, www.hse-bg.org

Design and Prepress: **Martin Ivanov**

Publishing: **Green Solutions JSCo**