



## КОМИТЕТИТЕ И ГРУПИТЕ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД: СЪСТАВ, ДЕЙНОСТ, ПРОБЛЕМИ

### Анализ на данни от изследване в здравеопазването

Като цяло, контекстът, свързан с БЗР в страната, може да се опише по следния начин:

Има закони и стратегии, но те не се въвеждат достатъчно ефективно в действие.

Има изградени органи за социален диалог на всички равнища, но част от тях функционират формално.

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

### УСЛОВИЯ НА ТРУД В ЛЕЧЕБНИТЕ ЗАВЕДЕНИЯ

#### основни рискови фактори на работната среда

■ стрес от претоварване с работа -	65,4%
■ полагане на нощен труд/работа на смени –	60,4%
■ висок риск за здравето -	44,2%
■ работа с биологични вещества -	43,7 %
■ стрес поради недостиг на време -	40,5%
■ неудобни работни пози –	33,5 %
■ шум -	32,5%
■ йонизиращи лъчения –	28,9%
■ непрекъснато повтарящи се движения –	25,9%
■ работа с химични вещества –	25,4%
■ насилие или заплахата от насилие -	23,4%
■ тормоз или грубо отношение -	22,8%

#### Трудови злополуки.

- Трудови злополуки през последните три години  
Да – 38,2% Не - 49,7 % Не зная -12,1 %  
От една до пет –30,3% Над пет – 3,0 %

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

Брой злополуки с фатален изход - общо - 9

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



### Политика на работодателя по БЗР

	Да	Не	Не мога да преценя
Ясна и прозрачна политика по БЗР	60,1	9,0	30,9
Програма за подобряване на УТ	71,1	8,3	20,6
Програма за намаляване и елиминиране на риска	53,2	23,7	23,1
Програма за опазване здравето на работниците	63,9	17,8	18,3
Инвестира в подобряване на работната среда	57,0	15,2	27,9
Прави оценка на риска	75,2	14,3	13,2
Създава условия за участие на работниците в КУТ	68,0	5,1	27,0
Подкрепя исканията на синдикатите за подобряване на работната среда	60,1	10,7	29,2
Информира редовно персонала за промени в предприятието	48,3	20,9	30,8
Отнася се сериозно към работата на КУТ	64,0	8,1	27,9
Информира редовно КУТ за промени в предприятието	41,6	27,7	30,7
Ангажиран е с подобряването на условията на труд	60,7	8,2	31,1

### КОМИТЕТИ И ГРУПИ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД – СЪЗДАВАНЕ, СЪСТАВ И ДЕЙНОСТ

Следващият кръг от проблеми, които бяха включени в изследването, се отнасят до **създаването и състава на КУТ/ГУТ**.

Преобладаващата част от тези органи са изградени след 2001 г., 36,4% в периода 2001-2004 г. и 27% - след 2005 г. До 2000 г. са изградени 36% от КУТ и ГУТ.

**Синдикалните членове** са сравнително добре представени в КУТ, като според повече от половината от респондентите (56%) в КУТ има между 3 и 5 синдикални члена, а според една четвърт в КУТ има по 2 синдикални члена. Само 1% посочват, че в тези органи работниците и служителите не са представени от членове на синдиката.

### Заседания през последните 12 месеца

Нито едно- 5,6 %; от едно до три- 65,2% ; Четири - 18,5 %; над четири – 8,2%

### Време, отделяно за отговорностите като член на КУТ/ГУТ (месечно)

- ◆ Не отделя време – 7,6%
- ◆ До пет часа – 73,2%
- ◆ Шест- десет часа – 14,5%
- ◆ Над 10 часа – 4,7%

### Преобладаващите взаимоотношения в КУТ/ГУТ са:

- ◆ На сътрудничество – 70,9%
- ◆ На конфронтация - 2,5%
- ◆ И на сътрудничество, и на конфронтация – 20,6%



### Обсъждани проблеми в КУТ:

■ мерки, свързани със здравето и безопасността на работещите –	83,7%
■ планиране и организация на обучението на работещите по БЗР –	51,0%
■ резултатите от оценката на риска –	44,9%
По-рядко се обсъждат:	
■ Обсъждане/планиране дейността на КУТ/ГУТ-	40,8 %
■ анализите на здравето състояние -	35,2%
■ планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места –	29,6%
■ констатациите и предписанията на контролните органи -	25,0%
■ състоянието на трудовия травматизъм –	21,9%
■ КУТ не се е събирал –	4,1%

### УСЛОВИЯ ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА НА КУТ, ОСИГУРЕНИ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

#### Условия за реализиране на правата на КУТ, осигурени от работодателя

Достъп до:	Напълно	Отчасти	Не
Първоначално обучение	74,0	21,4	4,7
Ежегодно обучение	50,5	32,1	17,4
Наличната информация по УТ	56,5	33,5	9,9
Анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост	48,4	34,8	16,8
Констатациите/ предписанията на контролните органи	51,6	34,4	14,0
Оценката на риска	45,7	39,7	14,7
<b>Други права</b>			
Да изискват работодателят да предприеме необходимите мерки	50,0	39,4	10,6
Да правят предложения за отстраняване на опасностите или за временно ограничаване на риска	57,2	32,4	10,3
Да се обръщат към контролните органи, ако считат мерките на работодателя недостатъчни	49,7	32,4	17,9
Да участват в проверките на контролните органи	50,5	29,3	20,1

#### Условия за реализиране на функциите на КУТ, осигурени от работодателя

	Напълно	Отчасти	Не
Да обсъжда всяко тримесечие цялостната дейност по БЗР	43,3	42,1	14,9
Да предлага мерки за подобряване на дейността по БЗР	35,1	48,4	16,5
Да участва в разработването на програми за информиране и обучение по проблемите на БЗР	29,8	43,1	27,1
Да извършва проверки по спазване на изискванията за БЗР	34,8	45,7	19,6
Да обсъжда планираните промени и да предлага решения по БЗР	36,1	41,1	22,8
Да следи трудовия травматизъм и професионалната заболяемост	40,0	44,9	15,1



### Ефект от дейността на КУТ

■ Навременно решаване на проблемите по БЗР –	68,9%
■ Намаляване на конфликтите по БЗР -	55,1%
■ Подобряване УТ –	50,5%
■ Намаляване на броя на трудовите злополуки -	37,2 %
■ По-добро спазване на трудовите права -	34,7 %
■ Повишено знание и информираност на работниците за проблемите по БЗР -	30,1%
■ По-добро съобразяване на политиката на работодателя със законодателството -	29,6 %
■ Намаляване отсъствията по болест -	17,9%
■ Създаване на възможност за опазване на околната среда -	13,3 %

### Основни трудности, с които се сблъскват КУТ при осъществяване на дейността

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

### Подкрепа от институциите

#### Институционална подкрепа на дейността на КУТ

Получавате ли подкрепа от:	Да	Не	Не е търсил
Ръководството на СО	94,4	2,0	3,5
Работодателят	76,0	12,0	12,0
Колегите	81,2	11,0	7,7
Службите по трудова медицина	47,4	22,3	29,7
Други отговорни за БЗР служители	56,7	19,5	23,8
ГИТ и поделенията й	36,1	16,9	47,0
Отрасловата синдикална федерация	67,6	1,7	30,7
Отрасловия съвет по УТ	41,3	4,4	54,4
Регионалния съвет по УТ	25,2	22,0	52,8

### ОЦЕНКА НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ

Резултатите показват, че представителите на работниците в КУТ и ГУТ имат **сериозна потребност от обучение**. Дори и тези, които са преминали през задължителното по закон обучение, посочват, че имат потребност от допълнително обучение. **Пет области се очертават като приоритетни:**

- ① добри европейски практики по БЗР – 69,2%
- ② добри национални/ отраслови практики в областта на БЗР - 57,6 %
- ③ законодателство по БЗР - 56,6%



- ④ трудово законодателство - 47,5 %
- ⑤ видове рискове и оценка на риска – 42,9 %
- Близо една трета от анкетиранияте посочват и:**
- ⑥ специфични вредности на работното място - 31,8 %
- ⑦ същност и мерки за борба с насилието и стреса на работното място - 29,8 %
- А всеки десети би искал да се обучава в областта на:**
- ⑧ умения за работа в екип - 12,1 % и
- ⑨ комуникационни умения - 9,1 %

### ФАКТОРИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ ДЕЙНОСТТА НА КУТ

- повече обучение за членовете на КУТ / ГУТ - 65,7%
- преодоляване на формалния характер на дейността на КУТ - 64,1 %
- по-пълно въвеждане в действие и спазване на законодателството - 41,9%
- използване на добрите национални и европейски практики - 35,9%
- разработване на цялостна програма за подобряване на УТ с ясни отговорности на всички заинтересовани –34,8 %
- по-тясна връзка и помощ от ГИТ - 31,8 %
- повишаване информираността и активността на работниците - 30,3%
- създаване на по-добри условия за работа на КУТ/ ГУТ - 29,3 %
- разработване на конкретни мерки за превенция на риска - 26,8%
- по-големи възможности за влияние върху вземането на решения - 26,8 %
- по-голяма възможност за изразяване на интересите на работниците и служителите по БЗР - 23,7 %
- по-силна подкрепа от страна на синдикатите на различни равнища при решаване на възникнали проблеми - 18,7 %

### 3.8. Профил на представителя на работниците и служителите в КУТ

Данните показват, че в здравеопазването е постигнат сравнително добър джандър баланс. Като се има предвид, че това е един от най-силно феминизираните сектори и жените са около 80%, не е учудващо, че 73,7% от членовете на КУТ са жени.

Преобладават хората в **активна трудова възраст** с превес във възрастовата група – 41-50 години (39,5%). Следва възрастовата група 51-60 години - 30,0%, над 60 години са 7%. **Най-обезпокоителното обаче, е, че младите хора в КУТ са значително по-малко – до 30 години са само 1,5%, а от 31 до 40 години - 22%. Образователната структура** на членовете на КУТ е силно повлияна от образователната структура в сектора. Най-значителен е дялът на представителите с висше образование - 76,0%, със средно общо и средно специално са 23%, а с начално – 1%. В изследването са представени медицински работници с различен по продължителност **стаж в лечебното заведение**, но преобладават тези с над 20 годишен стаж (29,6%). Прави впечатление и сравнително равномерното разпределение на представителите и в другите групи: от 4 до 10 години (22,6%); от 11 до 15 години – 21,1% и от 16 до 20 години – 22,6%. До три години стаж имат 4% от анкетиранияте. Включените в изследването са представени във всички **длъжностни групи**, включително - на ръководни длъжности са 15,2%, а на помощно-технически са



12,8%, но определено преобладават представителите на изпълнителски длъжности (72,0%). Преобладаващата част от представителите на работниците и служителите в КУТ са **синдикални членове** (91,9%).

Над ¼ от тях 26,2% са с **по-продължителен опит като членове на КУТ или ГУТ** (над 3 години), **но преобладаващата част са новоизбрани членове със стаж в органа по условия на труд от 1 до 3 години (73,8%)**. Независимо от опита си като представители на работниците, над 60% от тях са проявили активност и по тяхна инициатива са предприети действия, довели до подобряване на УТ.

## SWOT-АНАЛИЗ НА ИЗГРАЖДАНЕТО И ФУНКЦИОНИРАНЕТО НА КОМИТЕТИТЕ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД И СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ ПО БЗР

SWOT- анализът дава възможност да се очертаят силните и слабите страни на дейността на КУТ и ГУТ в здравеопазването, свързана с представителството на интереси и социалния диалог по условията на труд, да се идентифицират насоките на приоритетните дейности за реализиране на заложените в проекта цели и задачи, както и да се предложат някои отправни идеи за бъдещото успешно развитие на мрежата на представителите на работниците в КУТ и ГУТ.

### Силни страни

- Законодателство, хармонизирано с европейската законодателна рамка по БЗР
- Добре институционализиран социален диалог на всички равнища
- Възможност за влияние на социалните партньори върху законодателството, свързано със БЗР
- Институционализация на работническото представителство по БЗР в предприятието чрез КУТ 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

### 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, особено ГУТ в много здравни заведения, главно в по-малките, са изградени формално и не работят ефективно („само на книга“).
- Задължителното обучение, 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 за реализиране на законодателните възможности и права
- Липса на информация за броя, състава и проблемите на КУТ



### 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
- 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

### Заплахи

- Липса на финансови и човешки ресурси
- Ниска степен на информираност на работниците и служителите по проблемите на БЗР и на осъзнаване на връзката между качеството на работната среда и качеството на трудовия живот.
- Липса на подкрепа от страна на работниците и служителите 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

### 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.
- Оптимизиране на достъпа на представителите на работниците в КУТ и ГУТ до информация, обучение и методическа помощ, на основата на задълбочено проучване на потребностите и изследвания.
- 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.



Повишаване на информираността на работниците и служителите за ролята и значението на дейностите, свързани с БЗР и за важноста на тяхната подкрепа за техните представители в КУТ и ГУТ.

- Активен социален диалог на всички равнища.
- Изграждане на капацитета на представителите на работниците чрез информиране, обучение, обмяна на опит и добри национални и европейски практики.
- 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.**

