

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

СТРАТЕГИЯ
ЗА БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ
ПРИ РАБОТА (БЗР)

2008 - 2012 година

София, 2008 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение	3
I. Състояние и тенденции в развитието на условията на труд	5
1. Макроикономическо развитие	5
2. Демографски тенденции	6
3. Образователна и професионално-квалификационна структура на работната сила	8
4. Условията на труд	9
4.1. Обща характеристика	9
4.2. Естество на работата	11
4.3. Фактори на работната среда	11
4.4. Организация на работата	12
4.5. Работно време	13
4.6. Дискриминация и насилие	16
5. Трудов травматизъм	17
5.1. Трудови злополуки	17
5.2. Професионални болести	19
II. Политика по безопасност и здраве при работа	20
III. Институционален капацитет на системата по БЗР	23
1. Институции в областта на БЗР	23
2. Капацитет на системата по БЗР	24
3. Мониторинг на условията на труд	25
4. Основни предизвикателства	26
IV. Визия, цели и приоритети	28
V. Прилагане и отчитане изпълнението на Стратегията по безопасност и здраве	32
1. Финансово осигуряване на изпълнението на Стратегията по безопасност и здраве	32
2. Очаквани резултати	33
3. Мониторинг и оценка на изпълнението на Стратегията за БЗР	34

ВЪВЕДЕНИЕ

Стратегията по безопасност и здраве при работа е документ, чрез който Правителството на Република България определя своята визия в областта на безопасните и здравословните условия на труд. Целта е да се очертаят ангажиментите и насочат усилията на държавните органи, работодателските организации, организациите на работниците и служителите, неправителствените организации и др. към осигуряване на благосъстоянието при работа, като се отчитат промените на работното място и възникването на нови професионални рискове. Реализирането на тази цел се разглежда като неразделна част от постигането на общата цел за икономическо развитие на страната, а именно - повишаването на благосъстоянието и качеството на живот на всички социални групи в обществото.

Стратегията отчита и развива приоритетите от Насоките за развитие на дейността по безопасност и здраве при работа, приети от Министерския съвет с протоколно Решение № 34 от 29 август 2002 г. и следва новите насоки за развитие на политиката на Европейския съюз, очертани от Европейската комисия в "Стратегията на Общността за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2007–2012 г.". Съобразена е и с препоръките на Международната организация на труда за насърчаване на безопасни и здравословни условия на труд с цел намаляване на трудовите злополуки и професионалните болести.

Стратегията по БЗР е в съответствие с основните нормативни документи в областта на труда, образованието и професионалното обучение: Кодекс на труда, Кодекс за социално осигуряване, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за народната просвета, Закон за професионалното образование и обучение, Национален план за развитие на Република България за периода 2007-2013 г. и Оперативна програма за развитие на човешките ресурси и др.

Стратегията включва и доразвива положителните практики на политиката по БЗР през периода на прехода към пазарна икономика, набелязва цели, приоритети и действия, които ще се реализират в съответствие и при изпълнение на макроикономическата рамка, заложената в Националния план за развитие.

Стратегията по БЗР определя пътя за постигането на целите на Лисабонската стратегия, като поставя безопасността и здравето при работа в основата на качеството на труда. Това означава, че признавайки основния принос на безопасните и здравословните условия на труд за постигане на доброто качество и производителност, ще стимулираме икономически растеж и заетост. Стратегията е в съответствие с основните приоритети за намаляването безработицата в България и осигуряването на заетост за възможно най-широк кръг от работоспособни граждани, като насърчава създаването на такава работна среда, която да дава възможност на работещите да играят пълноценна роля в трудовия живот докато достигнат старост. Насочена е към осигуряване на такива условия на труд, при които работата да стимулира здравето и благополучието на хората, да дава възможност за задържане на работа и да осигурява лично удовлетворение от изпълняваната работа.

Стратегията обхваща периода 2008-2012 г., като реализирането е непрекъснат процес, който ще се проследява чрез система за мониторинг и измерване степента на постигане на поставените цели.

Тази стратегия ще послужи за основа при ежегодното разработване на Национална програма за безопасни и здравословни условия на труд и

разработването на проекти за финансиране от структурните фондове на Европейския съюз и други международни организации и донори.

Стратегията по БЗР осигурява изпреварващата визия по отношение на бъдещите изменения в нормативната уредба и в практиката на държавните органи и другите организации. Тя е документ, който консолидира различните намерения и действия и допринася за тяхната еднопосочност и синергизъм за изпълнение на ангажиментите на Република България, произтичащи от членството ни в Европейския съюз и предвид изпълнение на целите, поставени в Лисабон и в Стратегията на общността за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2007–2012 г. По този начин този документ ще играе водеща роля при хармонизирането на отделните документи, включително нормативни и програмни в тази област.

I. СЪСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД

1. Макроикономическо развитие

През последните няколко години в България се отчита напредък по пътя към дългосрочна стабилност и устойчив икономически растеж. Българската икономика продължава да се развива динамично. Темпът на растеж на БВП достигна средна стойност от около 4 % през последните 10 години, увеличавайки се до над 6 % годишно след 2004 г. През 2007 г. темпът на растеж възлезе на 6.2%. Съответно БВП на глава от населението достигна 37,1 % от средния за ЕС през 2006 г., но остава сред най-ниските в ЕС. Над 68% от БВП се произвежда от частния сектор.

Основен принос за растежа на брутната добавена стойност (БДС) има най-големият икономически сектор – **услугите**, който осигурява над 70% от растежа на общата добавена стойност. Растежът в сектора се дължи главно на увеличението в търговията и в по-малка степен на задълбочаването на финансовото посредничество. Най-динамично развиващият се отрасъл в сектора на услугите е този на *съобщенията*. Почти всички останали услуги (без транспорт) показват устойчиви, макар и ниски темпове на растеж.

Индустрията продължава да ускорява темпа си на растеж, който през 2007 г. достига 14% на годишна основа (за сравнение растежът през 2005 г. е 7.3%). Основните фактори за този растеж са по-високите международни цени на металите и продължаващото развитие на строителството в страната. В индустриалния сектор двата отрасъла, които показват постоянен ръст, са *строителството и производството и разпределението на електроенергия, газ и вода*. Строителството е сред най-бързо развиващите се сектори на икономиката, като през последните четири години растежът на добавената стойност е над 10%, а през 2007 г. достига до 16.9%. Предприятията от преработващата промишленост не успяват да се възстановяват бързо след кризата от 1996 г. и продължават колебливото си развитие през следващите години. Основните причини за това са продължаващото им реструктуриране и поредицата от външни за българската икономика шокове през 1999 г. Но след 2000 г. преработващата промишленост отбелязва високи темпове на растеж на БДС и е вече сред секторите с най-висок принос за растежа на икономиката.

През разглеждания период изменението на добавената стойност в сектор **селско и горско стопанство** е отрицателно, което се дължи най-вече на повишените разходи, а не на спад на общата продукция. Следва да се отчете, непостоянно развитие на селското стопанство се дължи на все още неразвения пазар на земята у нас, както и на твърде ниските нива на инвестиции. Търговските банки кредитират ограничено селскостопанските, високо рискови проекти, освен това предприемаческата култура в отрасъла е още ниска.

През 2006 г. доходите от труд забавиха темпа си на растеж спрямо 2005 г. **Средната работна заплата**¹ отбеляза 9.5% номинален и 2% реален растеж на годишна база. Успоредно с това **производителността на труда**² се повиши с 3.5%³ и изпревари растежа на реалната работна заплата. В резултат на това развитие

¹ Източник: Агенция за икономически анализи и прогнози, Конвергентна програма (2007 – 2010) на РБългария, ноември 2007 г.

² Конвергентна програма (2007 – 2010) на РБългария, Показателят е изчислен като отношение между БДС по постоянни цени и броя на заетите лица от Национални сметки.

разходите за труд на единица продукция⁴ продължиха да намаляват в реално изражение, което може да бъде считано за фактор за подобряване на конкурентоспособността на страната.

За разлика от 2006 г., през първото полугодие на 2007 г. доходите и производителността на труда общо в икономиката ускориха темпа си на растеж. Средната работна заплата регистрира нарастване съответно от 17.4% и 11.9% в номинално и реално изражение спрямо същия период на 2006 г. Както и през последните няколко години, основен принос за това имаше развитието на частния сектор на икономиката.

През 2007 г. **инфлацията** надхвърли стойностите, регистрирани през последните години. Средногодишната инфлация за 2007г. е 8.4%. Ускореният растеж на цените се дължи на неблагоприятните климатични условия в страната и на високите международни цени на храните и енергийните носители. Увеличаването на цените при неенергийните нехранителни стоки и услуги се дължи на нарасналото платежоспособно търсене на домакинствата, финансирано както от по-високите реални доходи на населението, така и чрез подобрения достъп до кредитен ресурс. Вероятно върху динамиката на цените оказва влияние и присъединяването на страната към ЕС, където ценовото равнище е по-високо.

Благоприятният **бизнес-климат** е ключов фактор за постигане на растеж и разкриване на нови работни места в икономиката. Поддържането на устойчив растеж следва да остане приоритет и занапред. Това предполага и бъдещо развитие по посока подобряване на бизнес-климата.

Нарастването на **инвестициите** ще продължи да има пряка връзка с общото макроикономическо развитие и разкриването на нови работни места. През последните години се наблюдава постепенно нарастване на интереса на чуждите инвеститори към българската икономика, което оказва влияние и върху състоянието на условията на труд.

2. Демографски тенденции

През последните години се формира трайна тенденция на намаляване на броя на населението в страната. В резултат от социалните и икономически промени в условията на живот настъпиха съществени изменения в демографското поведение на населението, които доведоха до отрицателен естествен прираст.

Основните проблеми в демографското развитие на страната са **намаляване броя на населението** и влошаване на неговата възрастова структура. Към края на 2007 г. постоянно население на България е 7 640 240 души⁵, като за последните 16 години то е намаляло с около 1 млн. Според прогнози на Евростат се очаква населението на страната към 2015 г. да достигне около 7 130 хил. души или в рамките на следващите 9 години то да намалее с около 545 хил. души. Фактори за това намаление са отрицателният естествен прираст и външната миграция.

В периода 2000 – 2007 г. броят на **населението в трудоспособна възраст**⁶ (15-64 г.) е намалял с 347,8 хил. Броят на населението в този възрастов интервал само през последните две години е намалял с 0.6 % или с 34 393 души. Тази тенденция ще се задълбочи в бъдеще, като според прогнози на Евростат населението в този възрастов интервал средногодишно ще намалява с около 1 %.

³ Конвергентна програма (2007 – 2010) на РБългария, Показателят е изчислен с условна рента. Неговата стойността без условна рента възлиза на 4.7%.

⁴ Конвергентна програма (2007 – 2010) на РБългария. Показателят е изчислен по методологията на Евростат.

⁵ Източник: НСИ.

⁶ Източник: НСИ (Наблюдение на работната сила)

Това от своя страна ще доведе до намаление на неговия дял от общия брой на населението в страната до 67.5 % през 2015 г. В същото време, дялът на хората над 65-годишна възраст ще нарасне от 17.3 % през 2006 г. до 19.6% през 2015 г. Тези негативни тенденции ще доведат до влошаване коефициента на възрастова зависимост и при условие, че те се задълбочат, в бъдеще биха могли да доведат до значителен натиск върху социално-осигурителната система.

Наблюдаваните тенденции на намаление на населението през последните години обуславят необходимостта от продължаване на политиката за повишаване на икономическата активност на населението, което от своя страна ще осигури необходимата работна сила за развитие на икономиката.

Тези неблагоприятни тенденции оказват и ще продължават да оказват негативно влияние върху абсолютния брой и структурата на работната сила в България. Негативното развитие на възпроизводството на трудовия потенциал в страната се изразява, както в нарастващия изходящ поток, т.е. лицата, придобиващи право на пенсия поради възраст, така и във все по-намаления входящ поток от млади генерации.

Намаляването на трудовите ресурси има нееднозначни последици за развитието на безопасността и здравето на работното място. С увеличаване на социалната тежест за издръжка на населението в пенсионна възраст и ограничените демографски възможности за възпроизводство на работната сила, нараства необходимостта от по-активно използване на населението в трудоспособна възраст, включително и чрез осигуряване на условия за здравословен и безопасен труд.

Застаряването на работната сила и ограничените демографски възможности за нейното обновяване, динамичните промени в изискванията към професионално-квалификационните умения на работниците и служителите, поставят проблема за повишаване на усилията и за предприемане на допълнителни мерки за осигуряване на безопасност и здраве на младите работещи и на тези, които са на възраст между 55 и 64 години.

През периода 2008 г. - 2013 г.⁷ 80% от лицата в трудоспособна възраст в България ще са "стари" участници на пазара на труда. Средногодишното обновяване ще възлиза на 2.3% или приблизително 130 х. души средногодишно ще се вливат в състава на работната сила с необходимите знания в областта на съвременните информационни и производствени технологии. За останалата, преобладаваща част от икономически активните лица ще е необходимо обновяване и надграждане на квалификацията в съответствие с изискванията на съответния вид работа и професия, за да могат да се трудят в съответствие с изискванията за безопасност и здраве при работа.

В структурата на работната сила (15-64 г.) се наблюдават следните особености:

- **Структура по пол.** В общата съвкупност на работната сила относителният дял на мъжете е по-висок от този на жените.

- **Структура по възраст.** Във възрастовата структура на работната сила най-висок относителен дял има групата 35-44 г. - 27.3%; следвана от групата 45-54

⁷ По оценка на експерти и прогнозни резултати тази тенденция ще се запази и през следващите 10 години.

г. - 27.0% и групата 25-34 г.- 25,8%. Относителният дял на младежите от 15 до 24 г. през 2002 г. е 10.1%, а дялът на най-горната възрастова група 55-64 г. е 9,1%.

- **Структура по региони на планиране:** Наблюдават се големи различия между отделните региони на планиране, които са в резултат на въздействието на демографски и икономически фактори. Най-висок е дялът на работната сила в Югозападния район, а най-нисък в Северозападния район.

3. Образователна и професионално-квалификационна структура на работната сила

Преобладаваща част в работната сила са хората със средно образование (в т. ч. средно-специално, професионално, гимназиално) - 55,7%. От общия брой на работната сила с висше образование (в т. ч. "специалист", "бакалавър", "магистър", "доктор") са 23,4%; с основно и по-ниско образование - 20,9% . През последните години се наблюдава известно подобряване на образователната структура на работната сила., като се повишава дялът на висшистите, но се наблюдава намаление в дела на всичките останали образователни равнища.

По-високата квалификация и образование са предпоставка за по-голяма адаптивност към изискванията на трудовия пазар от една страна и предпоставка за реализирането на безопасен и здравословен труд от друга.

Към настоящия момент равнището на професионална квалификация на работната сила, не отговаря на пазарните изисквания. Налице е дефицит в обучението за съвременни базисни и ключови умения. Наблюдава се недостиг на подходяща квалификация за нови професии, преди всичко в областта на високите и новите технологии в производството и услугите, съвременните технологии в селското стопанство, мениджмънта и маркетинга.

Практическото обучение на учениците в образователната система на този етап се провежда главно в училищните работилници и лаборатории в професионалните училища и професионалните гимназии, или в специално оборудвани работни места в предприятията. Остарялото оборудване за практическо обучение в училищата и липсата на ресурси за инвестиции в оборудването за практическо обучение ограничава и затруднява въвеждането на обучение по нови професии и възможността на образователната система да реагира гъвкаво на промените и търсенето на пазара на труда.

Независимо, че през последните години в системата на висшето образование са разкрити специални програми и магистърски степени по безопасност и здраве при работа, се наблюдава остра нужда от специалисти в тази област.

С разширяването на мрежата от частни училища и университети се подобряват възможностите за гъвкаво реагиране на образователната система към потребностите и изискванията на работодателите, включително и в областта на безопасните и здравословните условия на труд.

Все още професионалното образование и обучение не е съобразено с новите нужди на пазара на труда. Съществува несъответствие между изучаваните професии и професионално-квалификационната структура на завършващите и

реалните изисквания на пазара на труда⁸. В списъка с професиите за професионално образование все още не е включена професията (длъжността) „специалист по безопасност и здраве при работа”.

4. Условията на труд⁹

4.1. Обща характеристика

Най-голям дял от работната сила е заета в различни сектори на промишлеността (29%), следвана от заетостта в търговията – 14% и в селското стопанство (13%). Оформя се стабилна група от трудово заети в сферата на транспорта и съобщенията (7% от всички работещи), в строителството – 6%. Налице е трайна тенденция към увеличаване относителния дял на заетите в сферата на услугите - 5% е делът на работещите в сферата на хотели и ресторантьорство, 2% изпълняват комунални услуги, а 16% са заети с други видове услуги. В сферата на финансовото посредничество са ангажирани едва 1% от работната сила, а други 3% реализират операции с недвижимо имущество.

Отрасъл	Заетост (%)
Черна металургия	1.3
Цветна металургия	3.2
Химия	4.6
Електротехника	7.4
Промисленост	13.7
Текстил и трикотаж	10.5
Съобщения	4.0
Транспорт	5.1
Стъкларска и порцеланово-фаянсова промишленост	3.2
Строителство	6.4
Електропроизводство и електроразпределение	4.0
Дървопреработване	4.6
Здравеопазване и фармация	5.9

⁸ В същото време проблемът е и в ниското търсене на квалифицирана работна сила поради ограничените възможности на малкия и среден бизнес да предложат условия за развитие и израстване в кариерата, нестабилните му позиции, ниската инвестиционна активност, постоянните лоши очаквания, които не позволяват очертаване на реални потребности от кадри. Според годишните обзори на пазара на труда на Агенцията по заетостта през последните 4-5 години се търсят предимно квалифицирани специалисти със следните професии: лекари, фармацевти, стоматолози, счетоводители и застрахователи в малките градове.

⁹ Източник на информация: ИА „Главна инспекция по труда” – Годишни доклади за дейността на ИА „ГИТ”, Изследване на условията на живот и труд в България (2005 год.). Показателите са изчислени по методологията на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд.

По оценка на експерти и прогнозни резултати посочените тенденции се запазват през последните години.

Селско стопанство	10.3
Услуги	9.7
Хотели и ресторантьорство	6.1

Заетостта при **жените** има специфичен профил и показва тенденция към феминизиране на някои отрасли. Най-голямо е присъствието на жените в здравеопазването (27.8%) и текстилната и трикотажната промишленост (20.1%), 20% се трудят в областта на услуги, 16% работят в различни отрасли на леката промишленост (основно в хранително-вкусовата). Не е малък и дялът на жените в транспорта (6.5%) и строителството (5.9%).

Заетостта на **мъжете** е концентрирана в строителството (25.2%) и в транспорта (22.3%). Следват отраслите от промишлеността с 11.9% заети, дървопреработването – 5.9%, електропроизводството и електроразпределението - 5.4.%, химията - 4.5%, здравеопазването - 4.5%, цветната металургия - 4%.

Очертават се ниски **нагласи за самонаемане** – едва 4.2% е дялът на самонаетите без служители, 3.6% са самонаетите със служители, 13.8% работят в микропредприятията от 2-ма до 4-ма души и 10.9% - предприятия с персонал от 5-ма до 9 души, или общо 42.5% са самонаети или заети в микро предприятия.

По-малко от една година **трудов стаж** в изпълняваната професия имат 6% от заетите, а най-голямата продължителност на пребиваване в професията е от 2 до 5 години (33.9% от заетите). Отраслите с най-много работещи с трудов стаж под една година са строителството (28%), хранително-вкусовата промишленост (18%), текстилната промишленост (14%) и транспорта (12%). Най-продължителен трудов стаж (от 21 до 30 год,) имат работещите в: здравеопазването и фармацевцията (33.4%), съобщенията (26.7%), химията (23.5%). Най-много работещи с трудов стаж от 2 до 5 години има сред заетите в текстилната и трикотажната промишленост (52.7%), както и при стъklarската и порцеланово-фаянсва промишленост (50.0%).

Отчита се тенденция, заетите лица да работят преди всичко на постоянен трудов договор – 81%. На срочен договор работят около 10% от заетите. Дялът на работещите на срочен трудов договор е най-висок (27.2%) при заетите с трудов стаж под една година. Отбелязва се корелация между величината на трудовия стаж и типа на **трудовете отношения**, като на постоянен трудов договор работят предимно лица с по-продължителен трудов стаж. Това е предпоставка за генериране на стрес, причинен от липсата на сигурност на работното място при младите работещи.

Допълнителната заетост е все още слабо изразена. Едва 3.8% от лицата работят друга платена работа освен основната. Сред тях преобладават тези с временна работа или работа със сезонен характер.

Средната възраст на заетите в България е 42 години. Това е индикатор за добър потенциал на работния ресурс и показва, че независимо от тенденцията за застаряване на населението, възрастовите характеристики на работната сила са близо до оптималната норма.

**Разпределение на заетите по
възраст**

Възрастова група	Дял в %
От 18 до 25 години	10.1
От 26 до 35 години	25.8
От 36 до 45 години	27.3
От 46 до 55 години	27.0
Над 56 години	9.1

Очертават се няколко отрасли, за които е характерно застаряване на работната сила. В химията 47.1% от работещите са между 46 и 55 год. Следват: цветна металургия – 41.7% на възраст между 36 и 45 год. и 16.7% на възраст между 46 и 55 год.; черна металургия - 60% на възраст между 36 и 45 год. и 20% са на възраст между 46 и 55 год.; електропроизводство - 55% от заетите са над 35 годишна възраст; съобщения – 46.7% на възраст между 46 и 55 год. и 20% са над 56 год.

Младите работещи до 35 годишна възраст се насочват основно към:

- сектора на услугите (туризъм, финансови услуги), текстил и трикотааж – за жените;
- строителството и транспорта – за мъжете.

4.2. Естество на работата

Качеството на труда и условията на труд са в пряка зависимост от редица фактори, свързани с *естеството на извършвания труд* - използваните технологии (компютри и Интернет), локализирането на извършвания труд (в къщи или в специално обособено работно помещение), влиянието на работната среда и външната среда (най-вече работата с клиенти, потребители, бенефициенти).

Информационните технологии все още са слабо внедрени и се използват по-рядко в сравнение със страните от ЕС. Относителният дял на постоянно работещите с компютри е 12.6%. Информационни технологии се използват в цветната металургия¹⁰ (25%), химията (17.6%), съобщенията (20%), електропроизводството и електроразпределението (11.1%), стъklarска промишленост (16.7%), здравеопазване (12.5%), финансовите услуги (18%). Най-силно е насищането с компютри при фармацевтите (66.7%), а най-съществено е изоставането в леката промишленост (5.1% от текстилните предприятия).

Работата от разстояние е специфична форма на организация, която в България е развита изключително слабо (0.3% от заетите). Използвайки съвременните информационни и комуникационни технологии от тази възможност се ползват предимно младите работещи - на възраст от 18 до 35 години и самонаетите (така наречените свободни професии – анализатори, архитекти на свободна практика, преводачи, журналисти).

Работата с клиенти е характерна за 39.7% от работещите. По този показател заетите в България са изключително близко до нивата, регистрирани в ЕС, като жените са два пъти повече от мъжете и се концентрират в сектора на услугите, търговията, здравеопазването и фармацевцията, образованието и туризма.

¹⁰ Цитираните в този параграф проценти визират тези работещи, които използват компютри през **цялото работно време**.

4.3. Фактори на работната среда

На **физични, химични и биологични агенти** са изложени 45,5% от работещите: шум – 15%, вибрации – 12%, химични и биологични агенти – 15.7%, радиация – 2.8%. На високи и ниски температури, свързани с производството работят около 9%, с опасни продукти или вещества – 6.2%, а на открито 10.4%.

Съществува зависимост между експозицията на физични фактори и големината на предприятието. На най-висока опасност от експозиция на вибрации и шум са изложени работещите в малки (28.2%) и средни предприятия (24.2%), което е свързано с преструктурирането на икономиката и концентрирането на производствата в малки и средни предприятия.

Работещите на възраст от 36 до 45 години са най-силно изложени на влиянието на физични фактори (32.7%). При възрастовата група от 18 до 25 год. този процент е 19.1, а при заетите над 56 години - 23.4%.

4.4. Организация на работата

Повтаряща се и монотонна работа се измерва с два индикатора: повтарящи се движения с ръцете и наличие на повтарящи се операции с продължителност от 5 до 30 секунди. Най-често повтарящи се движения с ръцете има в текстилната и трикотажната промишленост (74.4%), фармацевтията (66.7%) и промишлеността (58.8%). Следват транспорта (46.4%), черната металургия (40%) и строителството (35%). Повтарянето на определени движения с ръцете преобладава при наетите на постоянен трудов договор (25.1%), включително работещите в малки и средни предприятия. При самонаетите този дял е по-нисък, което се обяснява със спецификата на изпълняваните трудови дейности - 1.8%.

Кратки и повтарящи се операции под 5 секунди се извършват от 7% от заетите. Операции под 30 секунди се регистрират в 11.4% от заетите. Най-често срещаните краткосрочни и монотонно повтарящи се операции са тези под 10 минути (28.6%), под 5 минути (23.5%) и под 1 минута (15.0%). Това е индикатор, насочващ към наличието на стрес поради необходимостта да се следва определен ритъм на технологичните процедури по-голяма концентрация.

Носенето на тежки товари е характерно за мъжете – 43.2% и 18.5% от жени. В промишлеността 23.1% от работниците и служителите извършват работи с тежки товари, в строителството - 19.2% и в транспорта -15.2%.

Общо 41.8% от заетите са принудени да изпълняват определен вид операции, изискващи излагане на **болезнени работни пози**. В текстилната и трикотажната промишленост работещите са около 25.4%, в транспорта - 21.1%, в промишлеността - 18.3% и строителството - 15.3%. Най-защитени в това отношение са заетите в съобщенията, фармацевтията и държавната администрация.

Работниците и служителите имат сравнително малка **самостоятелност** - правото да контролират организацията на работата си, да следват определен работен ритъм, да определят разпределението на работното време и отпуските си 53.6% от заетите не могат да променят порядъка на изпълнението на задачите по свой избор и желание. Аналогична е ситуацията по отношение на методите на работа – те се налагат от работодателя и само в 42% от случаите характерът на труда допуска да се дискутира промяна в използваните методи.

Най-голяма самостоятелност имат заетите в здравеопазването (23.3%), строителството (21.6%) и транспорта (14.7%).

Формата на трудовите отношения определя и степента на самостоятелност на работещите относно организацията, методите и обема на извършваната работа. Най-минимални шансове за самоопределяне на част от параметрите на труда имат работещите на срочен трудов договор, а най-висока и реална възможност – самонаетите.

Темпото на работа се очертава като показател, търпящ относително висока лична намеса от страна на работниците. 58.6% от заетите могат да променят темпото на своята работа по собствено желание и избор. Тази степен на свобода е изразена при самонаетите, следвани от работещите на постоянен и срочен трудов договор. По отрасли, най-голяма самостоятелност за определяне на темпото имат заетите в строителството (21.3%), здравеопазването (18.0%), транспорта (16.3%), промишлеността (9.6%). Най-ниска е тази възможност при заетите в стъklarската промишленост (2.8%), електропроизводството (1.7%) и черната металургия (също 1.7%).

Основните фактори, които оказват въздействие върху определено темпо на работа са: автоматизираните системи; работата с клиенти; работата, извършена от колегите; прекия контрол.

Минимална част от работещите *участват в планирането на трудовия процес* - планирането на производството (16.7%), подбора на персонала (13.1%) и определянето на работното време (16.5%). Работещите на постоянен и на срочен трудов договор имат слаби възможности за участие в тези процеси, поради което носят минимална отговорност за планирането на работния процес.

Работещите на срочен трудов договор реално не участват в подбора на персонала, тъй като статуса на срочно наетите не предполага особено големи правомощия при определянето на организацията на труда. Самонаетите от своя страна носят пълна отговорност за служителите, с които работят и практически сами извършват техния подбор.

Работното време се определя преимуществено от работодателя. При работещите в микро-фирмите и малките предприятия, се наблюдава известна свобода и на работниците се дава определена свобода сами да избират работното си време.

19.1% от заетите работят при недостиг на работно време. Следователно почти всеки пети работещ може да има проблем с обема и сложността на поставените му за деня задачи, или работата му е ниско ефективна. Това е достатъчно основание за необходимост от оптимизиране на организацията на труда.

Работниците и служителите носят **лична отговорност** за качеството на извършвания от тях труд. Малко повече от работещите (55.1%) изпълняват точно определени стандарти за качество. Този относителен дял е най-висок при работещите на постоянен трудов договор (80.5%). Една трета от заетите (31.3%) извършват труд с висока интензивност през целия работен ден, а 10.3% - през една четвърт от работното време. 62,2% от заетите работят при точно определени срокове. Тези обстоятелства са важни от гледна точка на вероятността от възникване на стрес при работа и настъпването на хронична умора.

Възможността за професионално израстване предполага усвояване на иновативни практики и професионално обогатяване посредством обучение и квалификация. Най-голям стремеж и най-големи възможност за професионално развитие чрез обучение се отбелязва при работещите в микро-фирми и малки предприятия (самонаетите със служителите, най-често до 10 души). Това са сферите на компютърните технологии, здравеопазването, услугите, туризма, фармацевцията, леката промишленост, химията. По-консервативни са работещите в тежката промишленост, стъklarската промишленост, черната металургия.

Степента на професионалните умения на работещите и съответствието с изискванията за съответната професия и извършвания труд са от особено значение за предотвратяването на трудовите злоупотреби на работното място.

4.5. Работно време

Установеното работно време - продължителност на работния ден и на работната седмица, модели на работа (късно вечер, събота и неделя), удовлетвореност на работниците от тяхното работно време, както и вероятността и нагласите им за промяна на установения работен ритъм са с пряко въздействие и източник на риск от трудови злоупотреби и професионални болести.

Преобладаваща част (57.3%) от заетите работят по 40-44 часа *седмично*, като 40 часа седмичен труд се извършва от 53.0%. Между 45 и 60 часа седмично работят 27.2%, над 60 часа седмично се трудят 4.4%. Минимален е процентът на работещите, които работят до 20 часа седмично (2.7%), работещите от 21 до 29 часа седмично (0.7%) и тези, които полагат труд до 39 часа седмично (7.7%).

Относителният дял (60.2%) на жените, които работят от 40 до 44 часа седмично е по-висок от този на мъжете (54.2%). В интервала от 45 до 60 часа седмично дялът на мъжете (31.5%) е по-голям от този на жените 23.4%. Подобна е и тенденцията при работа над 60 часа седмично (6.7% - мъже, 2.7% - жени).

Всяка четвърта жена и всеки трети мъж работят от 45 до 60 часа седмично. Всеки 15-ти мъж и всяка 37-ма жена работят над 60 часа седмично. Посочените модели на организация на работното време в рамките на работната седмица са пряко свързани с характера на труда, но също така са следствие от социалните роли, закрепени към двата пола.

Възрастта, макар да не е статистически значим фактор, оказва влияние върху продължителността на работната седмица. Сред най-младите работещи (18-25 г.) се отчита повишен относителен дял при работа от 45 до 60 часа и над 60 часа седмично. Работниците и служителите на възраст над 56 години предпочитат да работят при работна седмица от 30 до 39 часа.

Най-продължителна работна седмица имат хората с основно *образование* (12.8% от тях работят над 60 часа).

Трудовите правоотношения са фактор със статистическа значимост при формирането на средната продължителност на работната седмица. Работещите на постоянен трудов договор работят в рамките на установеното по закон работно време, т.е. между 40-44 работни часа седмично. Но въпреки това, почти всеки четвърти от тази категория работещи полага труд до 60 часа седмично.

Заетите на срочен трудов договор прилагат гъвкаво работно време и всеки трети работи от 45 до 60 часа седмично, а около 5% и над 60 часа седмично.

Най-продължително работят самонаетите без служители – всеки трети от тях полага труд над 60 часа седмично, а 46.7% - от 45 до 60 часа на седмица. Тази статистика показва голяма трудова натовареност от една страна или слаба ефективност на работния процес (лоша самоорганизация, неправилна преценка на обема на задачите и срока за тяхното изпълнение и т.н.) от друга. Тенденции, които са пряко свързани с нивата на трудовия травматизъм.

На *непълнен работен ден* работят 5.9% от заетите. Този дял е сравнително нисък и показва все още слабото прилагане на гъвкави форми на заетост. Жените работят на непълнен работен ден по-често отколкото мъжете – 59.3% от заетите на непълно работно време са жени. Най-често тази форма на заетост се среща при хората от 46 до 55 годишна възраст и при работещите на срочен трудов договор (20.4%), а най-рядко – при тези на възраст от 18 до 25 г. и самонаетите със служители (2.9%).

Полагане на труд от 18 до 22 часа се наблюдава при 36,2% от работещите, като в този интервал се трудят по-често мъже (70.1% - мъже и 56.6% - жени), самонаетите и работещите на срочен трудов договор.

Нощен труд (от 22 до 6 ч.) полагат около 16.8%, основно самонаетите без служители (23.8%), самонаетите със служители (17.9%) и работещите на срочен трудов договор (18.4%). 16.7% от заетите на постоянен трудов договор работят при установен сменен режим.

Полагане на труд в събота и неделя се отчита при 42.1% от заетите лица. Почти всеки пети работник или служител работи четири съботи в месеца, т.е. на практика се прилага перманентна шестседмична работна седмица. 19.6% полагат труд три съботи в месеца, а в две от съботите – 10.3%. Близко две трети от работниците на срочен трудов договор също работят поне веднъж месечно в събота. Поне една неделя от месеца работят 6.9% от заетите, а в две от неделите на месеца – 12.7%. Значително по-малък е относителният дял на работниците, които полагат труд три недели в месеца (2.3%) или четири недели в месеца (5.3%). На близо 72% никога не им се налага да работят в неделя.

Следователно една сериозна част от работниците и служителите полагат труд при “нетрадиционни работни модели”, което в някои случаи е индикатор за по-гъвкави форми на организация на труда и прилагане на нестандартни подходи към определянето на работното време. Съботата се оказва работен ден за една немалка част от работещите от всички възрасти, като това в най-голяма степен зависи от типа трудово-правни отношения. Неделята като опция за работно време се възприема предимно от най-младите мъже.

Показателят *редовност на работното време* е комплексен и обединява три важни параметри на работното време – еднакъв брой отработени дни всяка седмица, еднакъв брой часове всеки работен ден и един и същ работен график.

В 81.6% от случаите работното време се определя от работодателя, така че работникът няма алтернатива и избор. Положителното е, че в по-голямата си част (71.4%) работодателите поддържат сравнително постоянен график на работа, което намалява евентуалният допълнителен стрес, предизвикван от честата промяна на работното време. Въпреки това, близо една трета от работещите са подложени на такъв тип стрес поради нередовност на работното време. Най-значимите промени в регистрираните данни са по отношение броя на отработените часове всеки работен ден, което до известна степен показва недобра организация на труда (неравномерно разпределение на задачите в рамките на една работна седмица,

слаб контрол върху действително отработените часове), но също така може да означава и по-висока степен на свобода на работника сам да определя продължителността на работното си време в рамките на работния ден.

На смени работи всеки четвърти (25.0%) от заетите. Най-срещаната организация на работа е редуване на сутрешни и следобедни смени (42.0%) и редуване на дневни и нощни смени (24.9%). Все пети от работещите на смени работи по график, включващ редуване на дневни, следобедни и нощни смени.

Установените данни за работното време са пряко свързани със степента на съвместимост на работния график на работниците с техния личен живот (извън работата). Общо 74.0% от заетите в по-голяма или по-малка степен одобряват работното си време и го оценяват като „удобно“ за живота им извън работата. В същото време почти всеки четвърти работещ не одобрява работното си време, като посочва за причина – неблагоприятното въздействие на установения режим на работа върху живота му извън работата. Видът трудовоправни отношения кореспондира със степента на недоволните от работното време. Най-недоволни са самонаетите и работещите до 20 часа на седмица – макар и малко като количество, тези часове са разпръснати в нетрадиционните интервали за полагане на труд, което разбира се рефлектира върху качеството на личния им живот.

4.6. Дискриминация и насилие

Работната среда предполага извършване на съвместен труд или труд, свързан с контакти с външни на работното място лица. С това са свързани и голяма част от възможните източници на насилие или дискриминация. Основните източници на насилие в работната среда са от психологическо, а не от физическо естество и обуславят т.нар. психосоциални рискове на работното място.

Българският работещ два пъти по-често е заплашен от физическо *насилие от външни по отношение на работната среда хора* (клиенти, пациенти, потребители) отколкото от работещите в ЕС (1.8% срещу 0.7%).

Сексуалният тормоз се среща изключително рядко. Този показател е със стойности далеч по-ниски отколкото в страните от ЕС.¹¹

Най-сериозните източници на насилие се появяват по линия на *взаимоотношенията между колеги, между изпълнителски и ръководни кадри*, което е източник на психическото насилие – пренебрежителното отношение към работата.

Полът не е определящ при лошите взаимоотношения с колеги, но възрастта е статистически значим фактор. Най-силно този риск се определя при най-младите работещи (5.5%) и при възрастовата група над 56 год. (8.4%).

Най-голяма е опасността от психосоциални рискове при категорията работещите, заети, обслужващи клиенти, пациенти и други потребители – най-високи са показателите за здравеопазването (24%), транспорта (20%), услугите (21%). От лоши взаимоотношения с колеги се оплакват и работещите в строителството (20%), текстил и трикотаж (14%), тежката промишленост (8%).

¹¹ Въпросът за сексуалния тормоз е изключително деликатен. Неговото третиране зависи от културните особености. В случая, под сексуален тормоз се разбират състоянието на явно преследване или създаване на зависимост върху служебното развитие на работещия. Поради това показателите за сексуален тормоз са очевидно по-ниски в балканските страни и далеч по-високи в западните общества, в които самото разбиране на понятието “сексуален тормоз” е доста по-широко.

При отношенията “работник-ръководител” възрастта на работниците се очертава като определяща. Най-високо е неодобрението на ръководителите от работещите при заетите с най-голям трудов стаж, респективно хората от най-високите възрастови групи (5.4% от групата между 46 и 55 г. и 4.7% от групата над 56 г.). Най-ниският относителен дял недоволни (3.3%) е сред младите работещи.

Най-сериозни проблеми между работниците и техните ръководители се констатира в здравеопазването (21%), текстил и трикотаж (15.8%), промишлеността (15%) и транспорта (15%).

От пренебрежително отношение към работата им страдат по-често жените – 7.7%, при 5.8% за мъжете. Най-силно този фактор се проявява при възрастовата група от 46 до 55 год., следвани от работещите от 36 до 45 год.

Другият сериозен източник на психически риск е проявата на *възрастова дискриминация*. Макар да се основава на самооценки, този показател обобщава както субективното усещане за дискриминация, така и реално случващи се обстоятелства.

Най-често обект на възрастова дискриминация са специалистите със средно образование (4.6%). Малко по-защитени са специалистите с висше образование (2.4%). Типът трудовоправни отношения има пряко влияние върху проявата на възрастова дискриминация. Възможности за нейното появяване има най-вече при работещите на постоянен трудов договор и на срочен трудов договор, докато при самонаетите този фактор има слаба проявеност.

5. Трудов травматизъм¹²

5.1. Трудови злополуки

За периода от 2000 до 2006 г. се очертава устойчива тенденция за намаляване на общия брой на трудовите злополуки¹³, като за 2000 г. те са 6391, през 2002 г. – 5778, 2003 г. – 4876, 2004 г. – 4405, 2005 г - 4311. , а през 2006 г. техният брой достига 4096.

¹² Източник на информация: Информационна система за трудовите злополуки на Националния осигурителен институт.

¹³ Кодекс за социално осигуряване: Чл. 55. (1) Трудова злополука е всяко внезапно увреждане на здравето станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило неработоспособност или смърт.

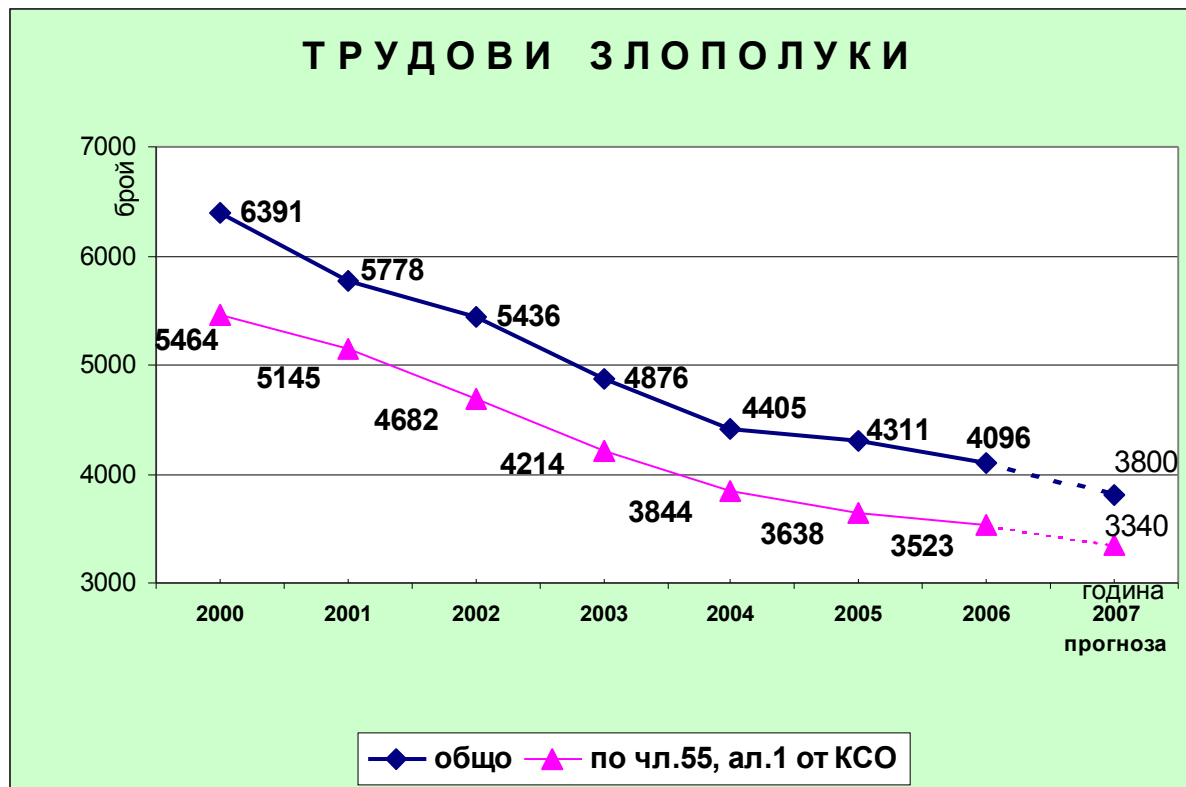
(2) Трудова е и злополуката, станала с осигурен по чл. 4, ал. 1 и 2 по време на обичайния път при отиване или при връщане от работното място до:

1. основното място на живеене или до друго допълнително място на живеене с постоянен характер;

2. мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден;

3. мястото за получаване на възнаграждение.

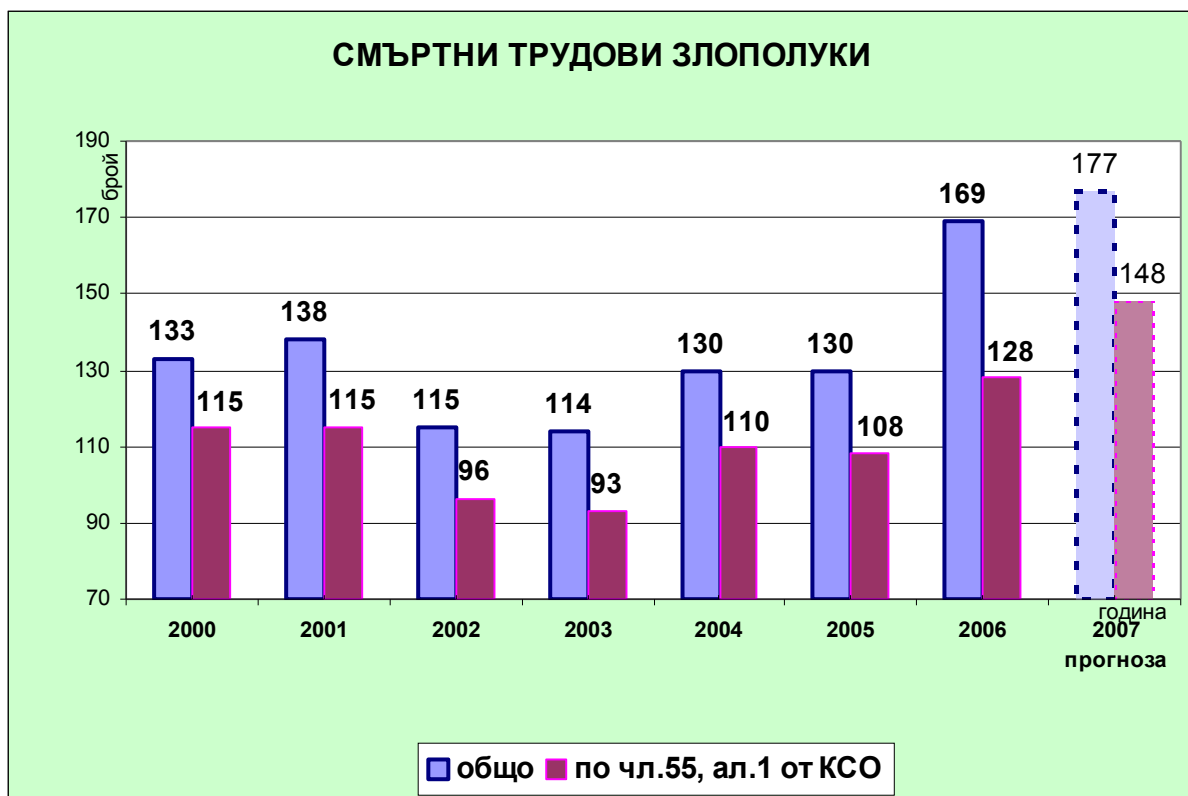
(3) Не е налице трудова злополука, когато пострадалият умишлено е увредил здравето си.



Разпределението на трудовите злополуки станали на работното място (по чл. 55, ал. 1 от КСО) **по пол** показва по-малък брой на трудовите злополуки, станали с жени отколкото с мъже:

Година	2003	2004	2005	2006
Пол				
Мъже	3193	2901	2733	2635
Жени	1021	943	905	888

През отчетния период трудовите злополуки, довели до **временна неработоспособност** са намалели с 36,53%, а трудовите злополуки, довели до **смърт** са се увеличили с 11,30 %. Общият брой смъртни трудови злополуки (765) и тези довели до временна неработоспособност (29745) представляват сериозна тежест в социално и икономическо отношение, и е сериозно предизвикателство към дейностите за подобряване на здравословните и безопасните условия на труд.

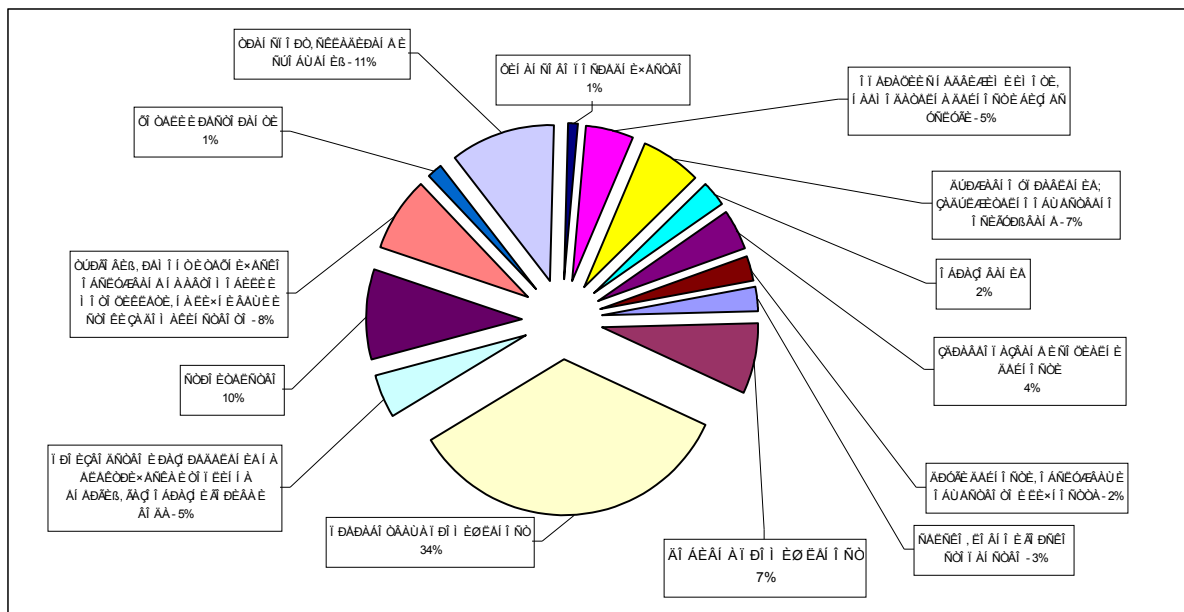


През 2006 година честотата на трудовите злополуки в страната е 1,74 случая на 1000 осигурени лица.

Най-високорисков *икономически сектор* е “Добивна промишленост” с коефициент на честота 10,80 случая на 1000 осигурени лица, което е 6 пъти над средния за страната. Висока е честота на трудовите злополуки и в сектори “Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия, газообразни горива и вода”- 3,63 и “Транспорт, складиране и съобщения”- 2,95.

Най-много трудови злополуки са допуснати в “Преработваща промишленост” (2421 бр. през 2000 г; 1273 бр. през 2006 г.). Следва “Транспорт, складиране и съобщения” (559 бр. през 2000 г. ; 381 бр. през 2006 г.), “Строителство” (392 бр. през 2000 г. ; 353 бр. през 2006 г.) и “Добивната промишленост” (661 бр. през 2000 г. ; 272 бр. през 2006 г.).

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ ПО СЕКТОРИ НА НКИД, 2006Г.



Една сериозно засегната група от трудови злополуки са **микро и малките предприятия**, тъй като при тях се отчита нарастване на броя на злополуките през 2006 г. спрямо 2004 г. (от 116 до 125 и от 491 до 540). За периода 2003 – 2006 г. най-много трудови злополуки са станали в големите предприятия, като тенденцията е към намаляване от 2848 през 2003 г. до 2258 през 2006. Тази тенденция се отбелязва и при средните предприятия, където злополуките намаляват с 12,06 %.

Разпределението на трудовите злополуки по **работно място** за периода 2003 – 2006 г. показва, че най-голям е броя на трудовите злополуки, станали на обичайното работно място – общо 9709, а **възрастовата група**, която е най-уязвима в това отношение е в интервала от 45 до 54 години с общо 5704 злополуки.

Внимание заслужава връзката между броя на трудовите злополуки и продължителността на **трудовия стаж в професията**. През 2003 - 2006 г. най-много трудови злополуки са станали с работещи, които имат придобит трудов стаж до една година – общо 4501 бр. Следват работещите със стаж по професията от 10 до 20 години.

Тенденцията, свързана с трудовите злополуки и **продължителността на работа в предприятието** отчита увеличаване на злополуките при работещите в предприятието от 3 месеца до 1 година, като през 2006 г. броят им се е увеличил с 61% в сравнение с 2003 год

5. 2. Професионални болести

Професионалните болести са болести, които настъпват изключително или преимуществено под въздействието на вредните фактори на работната среда или трудовия процес върху организма. Те нямат лоша прогноза по отношение на живота, но въпреки това тяхната социална значимост е голяма поради следните причини:

- засягат лицата в активна трудова възраст и със значителен професионален опит и квалификация (обикновено 35 – 55 г.);
- имат определено място в структурата на заболяемостта;

- лесно придобиват хронично-рецидивен ход на протичане;
- създават възможност в редица случаи за продължителна временна неработоспособност и дори инвалидизация;
- имат сериозно присъствие като нозология в здравеопазването на развитите индустриални държави;
- могат да генерират значителни загуби за работодатели, работещи и държавата.

По данни предоставени от Националният център по опазване на общественото здраве, за периода 2004-2005 г., общият брой на **ново регистрираните (освидетелствани) професионално болни лица е 499**, като от тях 262 са мъже, а 237 – жени. Най-голям е дялът на професионално болните лица на възраст от 45 до 54 г. (207 случая) и от 55 до 64 г. – 172 случая. И през посочените години най-много случаи на професионална заболяемост се отчита при работниците, които имат придобит трудов стаж от 20 до 30 години, като за 2004 г. те са 126 и намаляват до 91 през 2005 г. Следват случаите на професионални болести при работещите с общ стаж над 30 до 40 г. – 97 през 2004 г. и 54 през 2005 г. Статистиката сочи, че при стаж по професията от 10 до 20 години има най-много случаи на професионални болести – общо 183 за разглеждания период, а в интервала над 20 до 30 години стаж по професията – 108.

Икономическите дейности с най-голям брой регистрирани нови случаи на професионални болести за периода 2004-2005 г. са: “Преработваща промишленост” – общо 236; “Добивна промишленост” – 106 случая; “Транспорт” – 29 случая, “Строителство” – 25 случая, “Държавно управление, задължително обществено осигуряване” – 24 случая.

Неблагоприятните фактори на работната среда и трудовия процес¹⁴, довели до най-много случаи на професионални болести през разглеждания период са: механични вибрации – общо 111 случая; двигателно-монотонна, репетитивна работа – 56 случая; работа с голяма скорост – 54 случая; работни пози – 46 случая; разнообразни движения – 40 случая; прахове – 36 случая; шум – 31 случая; носене и вдигане на тежести – 30 случая.

При отчитането на професионалните болести по групи определящи **професии**, може да се направи заключение, че най-много случаи на болести има при следните групи професии: подземен миньор, подземен работник, сондьор – общо 93 случая; шивач, конфекционер – 64 случая; стругар, шлосер, шлайфист – 42 случая; шофьор – 31 случая; монтьор, механик, заварчик – 22 случая, предач, плетач – 21 случая; тракторист, багерист, булдозерист – 21 случая.

През разглеждания период 39 случая на професионални болести са довели до 50-70.99 % **трайно намалена работоспособност**, 6 случая – 71-90 %, а тези с над 90 % са 3. Случаите с под 50 % трайно намалена работоспособност са 451.

През 2004 и 2005 години освидетелстваните и преосвидетелстваните професионално болни лица са 2178, като от тях 1292 са мъже, а 886 – жени. Най-много от тях са на възраст 45-54 г. – 931, с общ трудов стаж над 20 до 30 г. – 790; със стаж по професията от 10 до 20 г. – 647 и с трайно намалена работоспособност 50-70.99 % – 579 случая.

II. ПОЛИТИКА ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

Политиката в областта на безопасността и здравето при работа е съобразена с: Лисабонската стратегия за взаимодействието между политиките за

¹⁴ Съгласно класификация “Патогенетични агенти/фактори, причинители на професионални болести” от Статистическа система “Професионални болести” (Обн., ДВ, бр. 5 от 2004 г.)

постигане на икономически растеж, създаване на качествени работни места, модернизиране на социалната закрила и насърчаване на устойчивото развитие и от тук – за необходимостта от преосмисляне на условията на труд, организацията на труда и възможностите за съвместяване на ученето през целия живот и работа; с Европейската стратегия за безопасност и здраве при работа, която поставя акцент върху насърчаване към осигуряване на “благосъстояние при работа” и Глобалната стратегия на Международната организация на труда, която поставя знака на равенство между достойния труд и безопасния труд и призовава за справедлива глобализация.

Провеждането на целенасочена социална политика за осигуряване на безопасност и здраве при работа е многообразен и сложен процес, свързан с реализиране на съвкупност от законодателни, организационно-икономически, социални, технически и здравни мерки. Целта е повишаване качеството на всеки вид труд и трайно подобряване състоянието на всички елементи на това понятие, както и даване на възможност за дълъг и продуктивен живот на хората в труда.

Приоритетите в тази област са насочени към опазване на здравето, работоспособността и живота на работещите. Предвидени са едновременни действия по всички направления: конкурентоспособност на работодателите, добро качество на условията на живот и труд, обучение и изграждане на култура на превенция.

Активната социална политика на България по отношение на условията на труд е насочена към:

- широкообхватен подход за насърчаване към осигуряване на “благосъстояние при работа”;
- повишаване на културата за предпазване у работещите и по-нататъшно развитие на системата за превенция, посредством: усъвършенстване на законодателството, обучението и образованието, социалния диалог, общата социална отговорност, икономическите инициативи, партньорството между всички участници в труда;
- развитие на конкурентоспособността на българския работодател на основата на провеждане на целенасочена социална политика и реализиране на качеството в дейността за безопасност и здраве при работа;
- насърчаване и популяризиране на новаторски и адаптивни форми на организацията на труда, с оглед подобряване качеството, производителността на работата, здравословните и безопасни условия на труд;
- осъществяване на обхватен и ефективен интегриран контрол по спазване на трудовото законодателство;
- осигуряване на необходимото качество на обучение в областта на безопасните и здравословни условия на труд;
- разширяване на инфраструктурата от служби за консултиране и подпомагане на работодателя и повишаване качеството в тази дейност;

- развитие на осигурителните системи и застрахователната дейност и ефективното им включване в работата за осигуряване и поддържане на безопасни и здравословни условия на труд в предприятията.

Развитието на дейността за безопасност и здраве при работа следва основните насоки и принципи на европейското и международното право за:

- избягване на рисковете;
- оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати;
- ограничаване на рисковете при източника на възникването им;
- приспособяване на работата към работещия, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работното оборудване, на работните и производствените методи, с цел премахване на монотонната работа, работата с наложен ритъм, както и за намаляване на въздействието им върху здравето на работещия.
- привеждане в съответствие с техническия прогрес;
- замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно;
- обозначаване на съществуващи опасности и източници на вредни за здравето и безопасността фактори;
- прилагане на последователна цялостна политика за превенция, обхващаща технологията, организацията на работа, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на елементите на работната среда и трудовия процес;
- използване на колективните средства за защита с предимство пред личните предпазни средства;
- даване на съответни инструкции на работниците.

За успешното развитие на дейността по безопасност и здраве при работа със закон¹⁴ са определени основните права, задължения и отговорности на всички участници в трудовия процес: държавата; работодателите; работещите; лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие; както и на други организации и юридически лица. Чрез Закона за здравословни и безопасни условия на труд са въведени изцяло всички изисквания на рамковата Директива на Съвета за въвеждането на мерки за стимулиране подобряването на безопасността и здравето на работниците при работа (89/391/ЕЕС).

Изградена е система от норми, конкретни изисквания и задължения за осигуряване на безопасност и здраве при работа, която създава реална основа за реализиране на принципите на единния европейски пазар.

Регламентирани са минималните изисквания, които работодателите трябва да изпълняват за осигуряване на безопасността и здравето на своите работници и служители. Създадена е основа за управление и планиране на дейността за осигуряване на безопасност и здраве при работа на основата на оценката на

¹⁴ Закон за здравословни и безопасни условия на труд . Обн., ДВ, бр. 124 от 1997 г., изм., бр. 86 от 1999 г., бр. 64 от 2000 г., бр. 92 от 2000 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 111 от 2001 г., изм. и доп., бр. 18 от 2003 г., изм., бр. 114 от 2003 г., изм. и доп., бр. 70 от 2004 г., бр. 76 от 2005 г., изм., бр. 33 от 2006 г., изм. и доп., бр. 48 от 2006 г., изм., бр. 102 от 2006 г., изм. и доп., бр. 105 от 2006 г., бр. 40 от 18.05.2007 г.

професионалните рискове. Задължително е осигуряването на медицинско наблюдение на работниците и служителите, както и предоставянето на необходимата информация и подходящо обучение, съобразени с характера на извършваната работа и квалификацията на работещите.

Въведени са основните изисквания на Европейския съюз и Международната организация на труда за създаване на единен държавен контрол. Цялостният контрол по спазване на трудовото законодателство се осъществява от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика.

За постигане на справедливо разпределяне на осигурителната тежест между отделните работодатели и мотивация към безопасен и здравословен труд е разработена и функционира система за определяне на диференциран размер на осигурителните вноски за трудова злополука и професионална болест, в зависимост от степента на риска в различните сектори от икономиката. Въведено е задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“.

III. ИНСТИТУЦИОНАЛЕН КАПАЦИТЕТ НА СИСТЕМАТА ПО БЗР

1. Институции в областта на БЗР

Държавната политика в областта на безопасността и здравето при работа в Република България се определя от **Министерския съвет**.

Министерството на труда и социалната политика разработва, координира и провежда държавната политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” е държавен орган, който осъществява цялостен контрол по спазването на трудовото законодателство за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и по осъществяване на трудовите правоотношения, както и специализиран контрол по Закона за насърчаване на заетостта и другите нормативни актове в областта на заетостта и безработицата, в които това изрично е предвидено.

Министерството на здравеопазването ръководи и координира дейността по опазване и укрепване на здравето при работа.

Институции в системата на Министерство на здравеопазването - Регионални инспекции за опазване и контрол на общественото здраве (РИОКОЗ), Национален център за опазване на общественото здраве (НЦООЗ), Национален център по радиобиология и радиационна защита (НЦРРЗ).

Други министерства с функции в областта по безопасност и здраве при работа - Министерство на регионалното развитие и благоустройството, Министерство на икономиката и енергетиката, Министерство на транспорта, Министерство на вътрешните работи и др.

Други специализирани органи и институции по контрол и надзор – Държавна агенция по метрология и технически надзор (ДАМТН), Дирекция за национален строителен контрол, Национална служба „Пожарна безопасност и защита на населението“, и др.

Националният осигурителен институт (НОИ) чрез своите териториални поделения осъществява контрол по отношение експертизата на работоспособността; разследва трудовите злополуки; поддържа информационна система за трудовите злополуки.

Министерството на труда и социалната политика чрез **фонд „Условия на труд“** активно подпомага дейностите за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Фондът осигурява средства за обучение на работодатели, членове на синдикати, членове на комитети и групи по условия на труд и специалисти по безопасност и здраве при работа в предприятията. Безвъзмездно финансира проекти за диагностика на професионалните болести и част от проекти, насочени към решаване на конкретни проблеми за подобряване на условията на труд. Финансира изготвянето, отпечатването и разпространението на учебни и други информационни материали. С финансовата подкрепа на фонд „Условия на труд“ се провеждат национални конференции, съвещания, семинари и други мероприятия в областта на безопасността и здравето при работа.

Изградена е **инфраструктура от звена за оказване на помощ на работодателите** при осъществяването на изискванията и задълженията за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд - служби по трудова медицина, лаборатории за измервания на условията на труд, центрове за обучение и консултиране по въпроси на безопасността и здравето при работа.

Националната политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд се формира и осъществява на основата на тристранно сътрудничество на национално, секторно и регионално ниво.

Постоянен орган за осъществяване на координация, консултации и сътрудничество при разработването и провеждането на политиката за осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд на национално ниво е **Националният съвет по условия на труд (НСУТ)**. Всички решения, становища и препоръки се приемат с консенсус от членовете на съвета.

Във всички административни области са създадени регионални съвети за тристранно сътрудничество по безопасни и здравословни условия на труд. Създадени са комитети по условия на труд в предприятията, посредством които се осъществява диалога между работодателя и работниците и служителите.

Отрасловите и браншовите съвети по условия на труд се състоят от представители на националните отрасли или браншови федерации, съюзи и синдикати на работещите, на отрасловите или браншовите структури на работодателите и от равен на тях брой представители на съответното министерство или ведомство.

Регионалните (областните и общинските) съвети по условия на труд се състоят от представители на съществуващите регионални съюзи или организации на работещите и на работодателите и от равен на тях брой представители на областната администрация или на местните органи за самоуправление.

До момента са създадени около 25 браншови съвета в промишлеността, енергетиката, строителството, транспорта, кожарската промишленост, железопътния транспорт и над 37 общински съвета по условия на труд.

2. Капацитет на системата по БЗР

Статистиката отчита най-ниското равнище на трудов травматизъм за последните 10 години. Тази статистика е благоприятна, но и ангажираща за обединяване на усилията и ефективно партньорство при решаване проблемите в областта на безопасността и здравето при работа и търсене на нови форми за мотивация към здравословен и безопасен труд.

Поради ограничените бюджетни средства, необходими за различни мерки и административна издръжка на системата в областта на безопасните и здравословни условия на труд разходите са значително занижени. Ниската финансова осигуреност на административната система позволява нейното функциониране, но не и необходимото съществено развитие.

Все още не е изградена единна национална информационна система в областта на безопасността и здравето при работа, която е от особено значение за провеждането на ефективна политика и реализиране на адекватни мерки за подобряване на условията на труд и защита на работещите. Необходима е информационна система, която да предоставя адекватна и надеждна информация за предприятията, като отчита характера на тяхната дейност, професионалните рискове, нивото и динамиката на травматизма и др.

Съществен проблем е липсата на Национален център по безопасност и здраве при работа, в който да се събира, обобщава и разпространява адаптирана към съвременното развитие на науката, технологиите и практиката информация в областта на БЗР. Да се извършват изследвания, анализи и оценки, на базата на които ще се реализират адекватни политики, и реално ще подпомагат изграждането на култура на превенция у всички участници в труда.

Въпреки отчитаната тенденция към увеличаване на броя на предприятията, които реално изпълняват задълженията си за осигуряване на безопасност и здраве на своите работещи, икономическите и социални промени пораждаат нови предизвикателства както пред работодателите, така и пред цялата система за осигуряване на безопасност и здраве при работа. Укрепването на капацитета на цялата система за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд ще повиши качеството и ефективността в работата и ще доведе до осигуряване на реална защита на работната сила.

Необходимо е да се развива капацитета на ИА „Главна инспекция по труда“, социалните партньори и на всички специализирани структури и звена, работещи за осигуряването на безопасните и здравословни условия на труд, за да се гарантира ефективното прилагане на политиките по безопасност и здраве при работа. Стимулирането на инициативи за обучения, квалификации и професионално обучение, отговарящи на предизвикателствата и потребностите на пазара на труда ще повиши качеството на предлаганите услуги и ще осигури по-висока защита на професионалните рискове.

Като слабо развита може да се оцени системата за проучване на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация, която да служи както за целите на обучението в системата на средното и висше образование, така и за реализирането на здравословен и безопасен труд.

3. Мониторинг на условията на труд

ИА „Главна инспекция по труда“ осъществява мониторинг на условията на труд в страната чрез механизмите на контрол при осъществяване на трудовите

правоотношения и осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Данни за състоянието на условията на труд по икономически дейности (сектори на икономиката) на национално и областно ниво се предоставят чрез изготвяне на периодични доклади и отчети, обхващащи сферите на контрол.

Националният осигурителен институт чрез Националния регистър на трудовите злополуки изготвя редовни доклади за състоянието на трудовия травматизъм в страната и Годишен статистически справочник за трудовите злополуки.

Докладите и отчетите от мониторинга на условията на труд и трудовия травматизъм отчитат промените на показателите за изпълнение на изискванията на законодателството и на политиките (програми, дейности, мерки) за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд и тяхното развитие.

Системата от показатели се оптимизира и предоставя добри възможности за анализ на състоянието на условията на труд на национално и секторно ниво, и в предприятията.

Основните показатели, които се наблюдават от ИА „Главна инспекция по труда“ са:

- общ брой предприятия, в т.ч. малки и средни предприятия с констатирани нарушения по безопасни и здравословни условия на труд, трудовоправни отношения и по Закона за насърчаване на заетостта;
- приложени принудителни административни мерки за: спрени проекти и въвеждане в експлоатация; спрени машини, работни места и др.; спряно изпълнение на незаконни нареждания; отстранени от работа лица; въвеждане на специален режим на работа; спиране на предприятие и др.;
- съставени актове;
- влезли в сила наказателни постановления;
- дадени разрешения за приемане на работа на лица ненавършили 18 години;
- регистрирани колективни трудови договора.

Основните показатели, които се наблюдават от Националния осигурителен институт са: общ брой трудови злополуки; среден брой на осигурителите; среден брой на осигурените лица; брой на трудови злополуки, довели до смърт; коефициенти на честота и на тежест; индекси на честота и на тежест и др.

Месечният и годишен мониторинг на дейностите по осигуряване на безопасност и здраве при работа се извършва от специализирани звена в системата на МТСП и НОИ.

В рамките на мониторинга на дейностите за осигуряване на БЗР не се отделя достатъчно внимание върху регионалните различия и структурните промени в икономиката. Не се провеждат систематични проучвания, проследяващи промените в секторните политики за осигуряване на БЗР и съответния травматизъм.

4. Основни предизвикателства

Условията на труд са характеристика, която пряко влияе върху общото представяне на предприятията в реалната икономика.

Анализът на текущото състояние, тенденциите и перспективите за развитие дейностите по осигуряване на БЗР дава възможност да се изведат някои основни предизвикателства, които ще определят развитието на политиката по безопасност и здраве при работа в периода до 2012 г.

Усилията през последните няколко години са насочени към подпомагане на практическото изпълнение на законодателството в страната. В резултат на целенасочената политика на Правителството и социалните партньори се отчита съществен напредък по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за работещите. Средногодишният ръст на изпълнение на изискванията на законодателството по безопасност и здраве при работа от работодателите е 12 %. Наблюдава се трайна тенденция на намаляване на броя на трудовите злополуки в страната.

Към положителните оценки на прилагането на законодателството по безопасност и здраве при работа можем да добавим и следното:

- Голяма част от съдържанието се в Закона за здравословни и безопасни условия на труд изисквания и принципи за осигуряване на безопасност и здраве при работа реално се прилагат в практиката.
- Инспекторите по труда отчитат, че са налице доказателства за общо подобряване дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в страната.
- Европейските стандарти за безопасност и здраве при работа са не само цел, но и достижение за голям брой предприятия.
- Непрекъснато се увеличава броят на предприятията, които инвестират в безопасни технологии и работно оборудване.
- Натрупан е значителен опит в изготвянето на оценки на риска и това се отразява на по-доброто им качество; разширява се делът на предприятията, които са реализирали програми за отстраняване и минимизиране на производствения риск.
- В голям брой предприятия са разработени и утвърдени вътрешни нормативни актове – правилници за вътрешния трудов ред, правила и инструкции за безопасна работа, правила за организация на работната заплата, и т.н.
- Значително е разширен кръгът на предприятията, осигурили обслужване на своите работници и служители от служби по трудова медицина.

Очаква се тези положителни тенденции да се запазят.

Независимо от изпълнението на основни направления от политиката за безопасност и здраве при работа, съществуват и редица предизвикателства. На първо място пред страната стоят група от проблеми, които изискват концентриране на усилия и ресурси за непосредственото им решаване. Като такива се открояват:

- новите предизвикателства за защита на работещите, породени от икономическите и социални промени;

- големият брой малки и средни предприятия, в които знанията за безопасността и здравето при работа са недостатъчни или често липсват; рисковете не са еднакво изразени в големите и в малките предприятия;
- тенденцията към увеличаване на работното време и интензивността на труда, което води до увеличаване на стреса на работното място;
- все още част от българското производство в редица икономически дейности се реализира с остарели машини и оборудване, които не само нямат конкурентна производителност, но и генерират вредности и опасности за работещите;
- неефективните системи за мониторинг и оценка на риска;
- неадекватно професионално-квалификационно равнище на работната сила;
- недостатъчно професионално обучение на заетите лица с оглед осигуряване на безопасност и здраве при работа.

Не могат да бъдат пренебрегнати и предизвикателствата, които поставят демографските промени, застаряването на работещото население, новите тенденции в заетостта, включително нарастването на заетостта чрез самонаемане, аутсорсинг и повишаваща се заетост в МСП пред управлението на безопасността и здравето при работа.

Участието на жените в пазара на труда продължава да нараства. Необходимо е да се обърне по-специално внимание на аспектите за здравето и безопасността, които засягат най-вече жените.

Не на последно място стоят и въпросите, свързани с неефективния държавен контрол в областта на труда, недостатъчната квалификация на контролните органи, недостатъчната ресурсна и информационна обезпеченост (хора, техника, мобилност, информационни системи и други).

IV. ВИЗИЯ, ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТИ

Визията на Стратегията по безопасност и здраве при работа 2008 – 2012 г. е България да стане страна с високо качество и производителност на труда, основано на сигурни и безопасни условия на труд.

Цели и приоритети

Стратегията на Общността за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2007–2012 г. насърчава страните членки да поемат ангажимент за реализиране на мерки, насочени към продължаващото, устойчивото и равномерното намаляване на трудовите злополуки и професионалните болести.

Основната цел на Стратегията за здравословни и безопасни условия на труд за България е: **намаляване на трудовите злополуки с 25 %.**

За постигане на тази амбициозна цел ще се реализират мерки в следните приоритетни области.

1. **Гарантиране на правилното прилагане на законодателството на областта на безопасните и здравословни условия на труд.**
2. **Насърчаване на развитието и прилагането на секторни стратегии**
3. **Управление на професионалните рискове**
4. **Насърчаване на промените в поведението на работещите и работодателите към прилагане на подход, насочен към опазване на здравето**

Приоритет 1. Гарантиране на правилното прилагане на законодателството в областта на безопасните и здравословни условия на труд

Реализирането на този приоритет предполага прилагане на комплекс от мерки и средства за *ефективното прилагане на законодателството в областта на безопасните и здравословните условия на труд*, което е от основно значение за защита на живота и здравето на работниците от една страна, и поставя на равнопоставена основа всички действащи предприятия от друга.

Насочването на усилията в секторите, считани за рискови и към категориите на най-уязвимите работници и служители (младежи и застаряващи работещи, работници и служители на срочен трудов договор и слабо квалифицирани), както и в малките и средни предприятия и публичния сектор ще допринесе значително за намаляване на броя на трудовите злополуки на работното място и на професионалните болести. Необходимо е да се засили ангажираността на всички участници в дейността по осигуряване на БЗР, както на национално ниво, така и на ниво предприятие.

С приоритет ще се прилагат мерки, гарантиращи високата степен на спазване на законодателството, с акцент в малките и средни предприятия и в секторите с висок риск:

- разпространение на добри практики;
- обучение на работници и служители и ръководни кадри;
- изработване на лесно приложими инструменти за оценката на риска;
- разпространение на информация на достъпен език и на лесно разбираеми и лесно приложими насоки;
- достъп до висококачествени външни услуги за превенция;
- използване на инспекторите по труда за посредници за насърчаване на по-доброто приложение на законодателството в малките и средни предприятия;
- използването на икономически мерки на равнището на Общността (например чрез структурни фондове) и на национално равнище, за микропредприятия и за малки и средни предприятия.

Укрепване на капацитета за наблюдение и контрол на прилагането на законодателството е задължително условие за гарантиране на съизмерими

степени на защита на работещите във всички предприятия. Важно условие за постигането на тази цел е предприемането на мерки за повишаване на качеството и ефективността на контрола по спазване на трудовото законодателство:

- допълване правата на контролните органи;
- усъвършенстване на координацията и контрола върху дейността на всички контролни органи в областта на труда, като по законов път се уреддят: начина на функциониране на националната система за инспектиране по труда; видовете контролни дейности, включени в инспектирането по труда; начина на взаимодействие между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането по труда; контрола върху дейността на държавните контролни органи, осъществяващи инспектиране по труда;
- повишаване на административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство;
- повишаване на строгостта на прилаганите принудителни административни мерки;
- укрепване на административния капацитет на ИА “Главна инспекция по труда”.

Развитието на законодателната рамка трябва да:

- е насочена към достиженията на техническия прогрес и развитието на пазара на труда;
- гарантира последователно, опростено и ефективно приложение;
- намалява административните разходи в тежест на предприятията.

Всички мерки, насочени към създаване на достижимо за предприятията законодателство, ще се реализират чрез усъвършенстване и опростяване на националното законодателство, без да се намаляват съществуващите нива на защита.

Приоритет 2. Насърчаване на развитието и прилагането на секторни стратегии

Успехът на стратегията зависи от това до каква степен ще се разработят и прилагат координирани секторни стратегии, които да определят количествени цели за намаляване появата на трудови злополуки и професионални болести.

Секторните стратегии ще бъдат разработени на базата на задълбочен анализ и оценка на развитието по сектори (браншове), с активното участие и консултации с всички заинтересовани страни, включително и със социалните партньори. С приоритет ще се реализират мерки, насочени към предприятия, показващи отклонения от изискванията за безопасност и здраве при работа, както и към най-често срещаните рискове и най-уязвимите работници.

Секторните стратегии трябва да покриват следните области:

- *превенция на здравните рискове, чрез повишаване на ефективността от наблюдението;*

Условията на работа, които имат неблагоприятен ефект върху здравето могат да бъдат с дългосрочни последици и да причинят по-късни професионални болести и здравословни проблеми дори и след период на 20-годишно експониране на вредни вещества, както е случаят с азбеста. Наблюдението на здравето на работниците е основен инструмент в усилията за предпазване от такива проблеми.

– *мерки за рехабилитацията и реинтеграцията на работещите;*

Необходимо е да се насърчи фонд „Трудова злополука и професионална болест“ на Държавното обществено осигуряване да предприеме мерки за разработване на национални отраслови програми (стратегии) за рехабилитация и реинтеграция на работещите, които са принудени да сменят работа си вследствие на трудова злополука или поради различна степен на трайна загуба на работоспособността са останали без работа.

– *съобразяване със социалните и демографските промени;*

Предизвикателствата от демографската промяна в работната сила са ясно определени. Адекватна политика за безопасност и здраве на работното място на ниво сектор/бранш може да помогне да се посрещнат тези предизвикателства, главно с по-доброто адаптиране на работното място към индивидуалните нужди и по-доброто прилагане на ергономичните принципи към концепцията за работните места и организацията на работа.

Независимо че трябва да се отговори на нуждите на едно застаряващо активно население, положението и на по-младите работници не трябва да бъде пренебрегвано, особено на тези от тях, които са уязвими от рискове на работното място. Ако този аспект бъде пренебрегнат, това ще доведе до изместване на риска към по-младите възрастови групи и ще създаде условия за бъдещи проблеми.

Приоритет 3. Управление на новите и все по-големи рискове

Фундаменталните научни изследвания, както и приложните изследвания, са абсолютно необходими за усъвършенстването на знанията по въпросите на здравето и безопасността на работното място. Те са с особено значение при определяне на въздействието на опасностите, при идентифициране на причините и последиците, и при откриване на превантивни решения и нови технологии.

В научните изследвания следва да се включват психосоциални въпроси, мускулно-скелетни нарушения, опасни вещества, управление на здравето и безопасността, рискове свързани с няколко преплитачи се фактора (например организация на работата и концепция за работните места, ергономия, комбинирано излагане на физични и химични агенти), както и потенциалните рискове, свързвани с нанотехнологиите.

Необходимо е да се изгради Национален център по безопасност и здраве при работа, който да извършва социално-икономически изследвания в областта на иновациите, организационния мениджмънт и производството, технологичния трансфер, новите форми на управленско развитие и др. Да генерира познание, и да стимулира креативността и иновационните възможности за осигуряване на благосъстояние при работа.

Управлението на професионалните рискове ще се осъществява и чрез:

- оценки за въздействието на опасностите върху професионалния и здравен статус на работната сила;
- разработване и разпространяване на научно-приложни знания и опит;
- разработване на ефективни програми за управление и контрол на професионалните рискове, обвързани с прилагането на нови технологии и технически решения, адаптирани към съвременното развитие на науката и техническия прогрес.

Приоритет 4. Насърчаване на промените в поведението на работещите и работодателите към прилагане на подход, насочен към опазване на здравето

Успешното справяне с новите задължения и предизвикателствата, които поставя законодателството в областта на безопасността и здравето при работа, преди всичко е свързано с осъзнаване на значението на тази дейност и изграждането на нова култура за предпазване. Следователно, както работодателите, така и работещите трябва да осмислят ползите от добре функционираща система за безопасност и здраве при работа и свързаните с нея взаимни отговорности. В тази насока е необходимо да се положат допълнителни усилия за увеличаване на процента на предприятията, в които управлението на дейността за безопасност и здраве при работа е интегрирано в общия мениджмънт на фирмата и е елемент на системата за качество.

Предприятията, които инвестират в опазване на здравето на техните работници, чрез активни политики за превенция, ще получат измерими ползи:

- ✓ съкращаване на разходите, дължащи се на чести отсъствия от работа;
- ✓ намаляване на текучеството на персонала;
- ✓ по-висока удовлетвореност на клиентите;
- ✓ повишаване на мотивацията;
- ✓ подобряване на качеството продуктите и услугите и по-добър имидж на предприятието.

Тези положителни ефекти могат да се засилят чрез насърчаване на работниците да се грижат за своето здраве и безопасност, да усвояват навици и компетентности, които ще подобрят тяхното общо здравословно състояние.

Промяната в поведението, свързано с проблемите на безопасността и здравето при работа, могат да се реализира чрез:

- ✓ дейностите за повишаване на информираността;
- ✓ ефективно и пълно прилагане на правила за информиране, обучение и участие на работниците в дейностите по осигуряване на БЗР.

Технически правила, сборници с практически правила и ръководни принципи по безопасност и здраве при работа ще са от особено значение за работодателите

при изпълнение на задълженията си за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Необходимо е да се разработят ръководства, методики, кодекси за „добри практики“ и други инструменти, предоставящи алтернативни решения за прилагане на законодателството и адекватни на рисковете за съответните сектори от икономиката, което ще повиши тяхната информираност и мотивация за прилагане на законодателството.

Интегрирането на здравеопазването в безопасността, ученето през целия живот и равенството на половете в бизнес управлението и всички образователни равнища е гаранция за изграждането на културата на превенция, ориентирана към всички слоеве на обществото и достигаща до работното място. Чрез специализирани програми по безопасност и здраве при работа на всички нива от образователния цикъл ще се развива образователния и професионален профил на работната сила и ще се формира култура, отдаваща значение на превенцията на професионалните рискове. Важна роля има и началното образование, тъй като основните рефлексии за превенция се придобиват още в детството.

Особено внимание ще се обърне на обучението на младите предприемачи в областта на управлението на здравето и безопасността на работното място, както и на обучението на работниците, свързано с рисковете в предприятието, тяхното предвиждане и предотвратяване. Това е от изключително значение за МСП и за работниците-мигранти.

Необходимо е да бъдат усъвършенствани *инструментите на социалния диалог* и да се насърчат социалните партньори:

- ✓ активно да сътрудничат на правителството при разработване на национални програми по безопасност и здраве при работа;
- ✓ да осъществяват инициативи в контекста на секторния социален диалог и да гарантират, че представителите на работниците и служителите участват в системното управление на професионалните рискове;
- ✓ активно да популяризират основните принципи на превенция на работното място в предприятията;
- ✓ да продължат да сътрудничат активно по превенция на новите рискове на работното място, включително и по превенция на психосоциалните рискове;
- ✓ да засилят, както на национално равнище, така и на ниво предприятие техническата помощ и обучението на представителите на работниците и служителите, които имат отговорности, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, както и на други работещи, с особено внимание към малките и средните предприятия.

V. ПРИЛАГАНЕ И ОТЧИТАНЕ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ

1. Финансово осигуряване на изпълнението на Стратегията по безопасност и здраве

Постигането на целта и приоритетите на Стратегията изисква обезпечаване на приоритетите с финансови ресурси. От изключителна важност е наличните

ресурси да се изразходват ефективно и ефикасно, особено предвид факта, че различни институции ще осъществяват действия, насочени към решаване на общи проблеми (превенция на професионалните рискове, образование и обучение, наблюдение и информирание и др.). В тази връзка планирането и изпълнението на заложените мерки ще става в рамките на програмното бюджетиране. По този начин ще се осигури необходимата степен на съгласуваност между отделните институции и политики за изпълнение на съответните задачи. Ще се осигури и необходимия административен капацитет за изпълнение на заложените дейности. Отговорни за успешното изпълнение на заложените цели и задачи ще бъдат институциите в областта на БЗР, посочени в точка III. Институционален капацитет на системата по БЗР.

Изпълнението на Стратегията е осигурено финансово и от програмите на Оперативната програма за развитие на човешките ресурси, фонд „Трудова злополука и професионална болест” на Държавното обществено осигуряване и фонд „Условия на труд” към министъра на труда и социалната политика, както и от средства на работодателите и други източници.

Чрез координираното използване на наличните финансови ресурси от всички посочени източници, изпълнението на целите на стратегията няма да изисква нарастване на дела на преразпределение на брутния вътрешен продукт чрез намесата на държавата.

Конкретните годишни действия и тяхното финансово обезпечаване по различните източници на финансиране ще се определят в Национална програма по безопасност и здраве при работа, приемана от Министерския съвет.

2. Очаквани резултати

Очакваните резултати от изпълнението на целите и приоритетите на стратегията са групирани в следните направления:

2.1. Наличие на усъвършенствано и опростено законодателство, без да бъдат намалени съществуващите нива на защита за работещите

Тъй като националното законодателство в областта на безопасността и здравето при работа е изчерпателно, акцентът е поставен върху осъвременяване и опростяване на вече съществуващите законодателни мерки, без да се понижават съществуващите нива за защита. Ползите, генерирани в следствие прилагането на това законодателство се изразяват основно в намаляване степента на проявление на професионалните рискове и повишаване на защитата на работещите.

Запазването на различията в прилагането на минималните изисквания, заложен в националното законодателство и в директивите на ЕС би попречило за създаване на еднакво поле за действие за предприятията на пазара на труда в България и в ЕС, и би довело до нелоялна конкуренция, основана на ниски стандарти за условията на работа.

2.2. Продължаващо, устойчиво и равномерно намаляване на трудовите злополуки и професионалните болести

Значението на този резултат се показва чрез отчитаното ниво на трудов травматизъм в страната. Последствията от трудовите злополуки и професионалните болести имат както икономическо така и социално въздействие.

Намаляването на броя на трудовите злополуки и професионалните болести ще доведе до намаляване на:

- размера на загубеното работно време в резултат на отсъствие от работа поради временна неработоспособност;
- броя на лицата, напускащи предприятията поради лоша работна среда, или преждевременно пенсиониране и неработоспособност (инвалидност);
- разходите, изразходвани от работодателите за съдействие при завръщане на работа (консултации, обучение, приспособяване към работното място и др.);
- производствен капацитет - загубеното производствено време, непроизведена продукция и неизвършени услуги като следствие от събитие, което завършва с травма;
- осигурителната и застрахователната тежест;
- мъка и страдание и др.

2.3. Усъвършенствани методи за управление на професионалните рискове

Превантивните системи за управление на безопасността и здравето при работа, изградени на основата на: оценка на риска; предоставяне на информация и обучение на работещите; осигуряване на подходяща работна среда и работно оборудване; медицинско наблюдение и др. водят реално до:

- подобряване благосъстоянието и удовлетвореността от работата, вкл. и за уязвимите групи на пазара на труда;
- подобряване качеството на продуктите и услугите;
- повишаване на имиджа на предприятията;
- повишаване на производителността на труда.

Безопасността и здравето при работа играят първостепенна роля за подобряването на конкурентоспособността и продуктивността на стопанската дейност чрез намаляване на цената на злополуките, инцидентите и увреждането на здравето.

3. Мониторинг и оценка на изпълнението на Стратегията по безопасност и здраве при работа

Пълният цикъл на мониторинг и оценка на изпълнението на заложените цели и приоритети включва:

- Предварителна оценка (ex-ante оценка) на мерки и инициативи с оглед постигане на по-добро качество.

В зависимост от наличната информация, предварителната оценка ще включва различни елементи като: причини за възникване на даден проблем; конкретни особености на целевата група; очаквани общи и специфични резултати от предвижданите действия; показатели за измерване постигането на заложените цели; възможни алтернативни подходи за постигане на желания резултат; натрупан опит от реализиране на други мерки; анализ на ефективността на предлаганите действия (тип разходи/ползи).

- Текущ мониторинг, осъществяван от институциите, отговорни за реализирането на конкретните мерки.

- Последваща оценка на изпълнението и въздействието от реализацията на програмите и мерките.

Ще се провеждат оценки на въздействието, чрез които ще се установяват какви са реалните резултати за крайните бенефициенти от реализацията на действията по отделните приоритети на стратегията.

С цел подобряване на информационната база за осъществяване на мониторинг и оценка ще се предприемат действия в следните направления:

- Интегриране на националния регистър за професионални болести и за трудови злополуки, като част от информационната система на Националния осигурителен институт;
- Изграждане на информационна база данни за инспектиране по труда;
- Развитие на инструментариума за събиране и предоставяне на информация за условията на труд;
- Развитие на подхода на формиране на политики въз основа на резултати от изследвания, проучвания и други научни методи за оценка на условията на труд и необходимостта от конкретни мерки, за подобряване на резултатите от приложението на стратегията. Ще бъде развиван капацитета на институциите в областта на БЗР за стратегическо анализиране и прогнозиране на процесите за управление и контрол на професионалните рискове.