



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
“Инвестира във вашето бъдеще”



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Окончателен доклад [6]

24 март 2014 г., гр. София



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

стр. 1



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СЪДЪРЖАНИЕ

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА	3
ВЪВЕДЕНИЕ.....	5
1. ОПИСАНИЕ НА ИЗВЪРШЕНИТЕ ДЕЙНОСТИ И ЗАДАЧИ ЗА ЦЕЛИЯ СРОК НА ДОГОВОРА	7
1.1. Методология и инструментариум за провеждане на проучването на условията на труд в целевите отрасли и за извършване на секторните анализи.....	7
1.2. Проучване и анализ на резултатите от проучване на условията на труд в трите отрасли.....	13
1.3. Разработване на Методика за подобряване на условията на труд в предприятията от трите отрасли	20
1.4. Запознаване на работодателите от целевите сектори с Методиките за подобряване на условията на труд.....	22
1.5. Проучване и анализ на резултатите от последващо проучване на условията на труд в трите отрасли	22
2. ИЗГОТВЕНИ ПРОДУКТИ И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ	24
2.1. Методология и инструментариум за провеждане на проучването на условията на труд в целевите отрасли и за извършване на секторните анализи.....	24
2.2. Проучване и анализ на резултатите от проучване на условията на труд в отрасъл в трите отрасли	28
2.3. Разработване на Методика за подобряване на условията на труд в предприятията от трите отрасли	149
2.4. Запознаване на работодателите от целевите сектори с Методиките за подобряване на условията на труд.....	153
2.5. Проучване и анализ на резултатите от последващо проучване на условията на труд в трите отрасли	157
3. ВЛОЖЕНИ РЕСУРСИ (ЧОВЕШКИ, ТЕХНИЧЕСКИ И ДР.)	207
4. СРЕЩНАТИ ТРУДНОСТИ И ПРЕДПРИЕТИ МЕРКИ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕТО ИМ..	209
5. КОМУНИКАЦИЯ И КООРДИНАЦИЯ С ВЪЗЛОЖИТЕЛЯ	209



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

АЯР	Агенция за ядрено регулиране
БЗР	Безопасност и здраве при работа
БИС	Български институт за стандартизация
ДАМТН	Държавна агенция за метрологичен и технически надзор
ДНСК	Дирекция за национален строителен контрол
ДОИ	Държавни образователни изисквания
ЕС	Европейски съюз
ЗБИЯЕ	Закон за безопасно използване на ядрената енергия
ЗВО	Закон за висшето образование
ЗЗ	Закон за здравето
ЗЗБУТ	Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ЗЗВВХВС	Закон за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси
ЗИ	Закон за измерванията
ЗИТ	Закон за инспектиране на труда
ЗМВР	Закон за министерството на вътрешните работи
ЗНП	Закон за народната просвета
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
ЗТИП	Закон за техническите изисквания към продуктите
ЗУТ	Закон за устройство на територията
ИА „ГИТ“	Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
ИАНМСП	Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средните предприятия
ИАОС	Изпълнителна агенция по околна среда
ИЙЛ	Източници на йонизиращи лъчения
КИД	Код на икономическите дейности
КСО	Кодекс за социално осигуряване
КТ	Кодекс на труда
ЛПС	Лични предпазни средства
МВР	Министерство на вътрешните работи
МЗ	Министерство на здравеопазването
МИЕ	Министерство на икономиката и енергетиката
МО	Министерство на отбраната
МОТ	Международна организация по труда
МТИТС	Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
НАП	Национална агенция за приходите
НЕЛК	Национална експертна лекарска комисия
НИРД	Научно-изследователска и развойна дейност
НКИД	Национална класификация на икономическите дейности
НОИ	Национален осигурителен институт
НСИ	Национален статистически институт



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

НПБЗР	Национална програма по безопасност и здраве при работа
НПР БГ2020	Национална програма за развитие: България 2020
НСМОС	Национална система за мониторинг на околната среда
ОПРЧР	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013 г.”
ПМС	Постановление на Министерския съвет
РЗИ	Регионална здравна инспекция
СТМ	Служба/и за трудова медицина
ТЕЛК	Териториални експертни лекарски комисии
ТЗ	Трудова злополука
ТП на НОИ	Териториално поделение на Националния осигурителен институт
УПИАГИТ	Устройствен правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”
УПМЗ	Устройствен правилник на министерството на здравеопазването
УПМТСП	Устройствен правилник на министерството на труда и социалната политика
УПРЗИ	Устройствен правилник на Регионалните здравни инспекции



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият **Окончателен доклад [6]** съдържа описание на извършените дейности и задачи за целия срок на договора с предмет „Проучване и анализ на условията на труд в отрасли „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”, „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” и „Хотелиерство и ресторантьорство”, изготвени продукти и постигнати резултати, вложени ресурси (човешки, технически и др.), срещнати трудности и предприети мерки за преодоляването им, както и комуникацията и координацията с възложителя.

Договорът беше реализиран в рамките на проект с бенефициент Българската търговско-промишлена палата и с наименование „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ” (договор BG051PO001-2.1.07). Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013 г.”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд (процедура за директно предоставяне на финансова помощ „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори”).

Изпълнител на договора беше Консорциум „Евро-Денкшат”, съставен от три български юридически лица:

- „Евроконсултантс България С.А.” АД (водещ партньор)
- „Денкшат България” ООД (партньор)
- „Експерт партнершип” ООД (водещ партньор)

Основната цел на дейностите по договора бе принос към намаляването на трудовите злоупотреби в три целеви отрасли:

- „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”
- „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”
- „Хотелиерство и ресторантьорство”

Специфичните цели на договора бяха:

- Проучване и анализ на условията на труд в отрасъла и ранжиране на рисковете по отношение на условията на труд
- Разработване на методика за подобряване на условията на труд в целевия отрасъл и обучение на работодатели за прилагането ѝ
- Проучване и анализ на условията на труд в целевия отрасъл за оценка на ефекта от внедряването на методиката в съответните предприятия

Договорът между Възложителя и Изпълнителя беше подписан на 15 юли 2013 г. със срок на изпълнение до 31 декември 2013 г. Впоследствие договорът беше удължен до 31.03.2014 г. (Анекс №1 от 11.12.2013 г.) на основание чл. 20, ал. 4, т. 1, б. А от ПМС 69/11.03.2013 г., чл. 17 от договор №9/15.07.2013 г. и писмо №92/2880/06.12.2013 г. на Агенцията по заетостта за разрешение за сключване на този анекс.

В рамките на договора бяха извършени следните дейности от страна на Изпълнителя:

1. Проучване на условията на труд в 3 от целевите отрасли на проекта на БТПП



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2. Извършване на 3 секторни анализа на резултатите от проучването с ранжиране на рисковете по отношение на условията на труд
3. Разработване на 3 методики за подобряване на условията на труд в предприятията от целевите сектори
4. Запознаване на 60 работодателя (по 20 работодателя от всеки сектор) със съответната Методика за подобряване на условията на труд
5. Последващо проучване на условията на труд в избраните целеви отрасли. Проучването ще се осъществи 6 месеца след запознаване на работодателите с Методиката за подобряване на условията на труд
6. Извършване на 3 секторни анализа на резултатите от проучването с цел оценка на ефекта от внедряване на методиките в съответните предприятия по сектори

В резултат на разработените методики за подобряване на условията на труд в предприятията от целевите сектори, 6 месеца след запознаването на работодателите с тях, бяха постигнати следните резултати:

- Отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло” – намаление на трудовите злополуки с 40,0%
- „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” – намаление на трудовите злополуки с 35,7%
- „Хотелиерство и ресторантьорство” – намаление на трудовите злополуки с 28,6%

Следователно, изпълнението на настоящия договор е имало съществено значение за подобряването на условията на труд в предприятията от целевите отрасли. Във връзка с бъдещата работа в тази сфера, би било препоръчително да бъдат насочени допълнителни усилия на заинтересованите страни (държавната администрация, БТПП, синдикати, браншови организации и т.н.) за разработване на общодостъпни за работодателите и за заетите лица кодекси за добра практика, ръководства, помагала, технически правила и др. материали, които да се разпространяват безплатно и да са на разбираем език за заетите в икономическата дейност, което ще ги подпомогне в разбирането, спазването и прилагането в ежедневния бизнес живот на действащата нормативна рамка за здравословни и безопасни условия на труд.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

1. ОПИСАНИЕ НА ИЗВЪРШЕНИТЕ ДЕЙНОСТИ И ЗАДАЧИ ЗА ЦЕЛИЯ СРОК НА ДОГОВОРА

1.1. Методология и инструментариум за провеждане на проучването на условията на труд в целевите отрасли и за извършване на секторните анализи

В рамките на тази дейност бяха изпълнени следните поддейности:

- Беше разработена методология, вкл. инструментариум за провеждане на проучването на условията на труд в целевите отрасли и за извършване на секторните анализи
- Бяха идентифицирани фирми в трите отрасли, които да са предмет на проучването
- Бяха разработени анкетни карти – по две за всеки отрасъл (общо 6) – за работодатели и заети лица
- Бяха тествани анкетните карти за пропуски и дублирания на въпроси

Методология за провеждане на проучването на условията на труд в целевите отрасли

- **Характеристики на изследвания проблем – условията на труд**

Под “условия на труд” екипът на проекта разбира цялостната среда в рамките на предприятието, която влияе върху работната среда, както и факторите от външната среда, които оказват въздействие върху вътрешната среда в предприятието. Основен акцент се поставя върху осигуряването на здравословни и безопасни условия за работа. За консултантския екип това обхваща информираността на предприятията от отраслите за възможните рискове и опасности на работното място, основните типове трудови злополуки, които е възможно да се случат, както и начините за тяхното предотвратяване или минимизиране.

Друг съществен аспект на условията на труд е характера на работата, както и свързаните с това режим на труд и отдих, съответно работното време. Разглежда се и подходът за запознаване, информиране и обучаване на служителите/ работниците в дадено предприятие за условията на труд и начина на тяхното управление, за да се осигури подходяща среда, в което хората да могат да работят при минимални трудови злополуки и рискове за здравето си.

- **Тематичен обхват на проучването**

Проучванията на условията на труд във всеки един от целевите отрасли на проекта имаха за основна цел да съберат и предоставят на екипа по проекта актуална, надеждна/обхватна и разнообразна информация, която да бъде анализирана с цел подобряване условията на труд. Рамката на проучването бе изготвена въз основа на целите на основния проект и включваше няколко блока:

- Блок I – Информация за предприятието

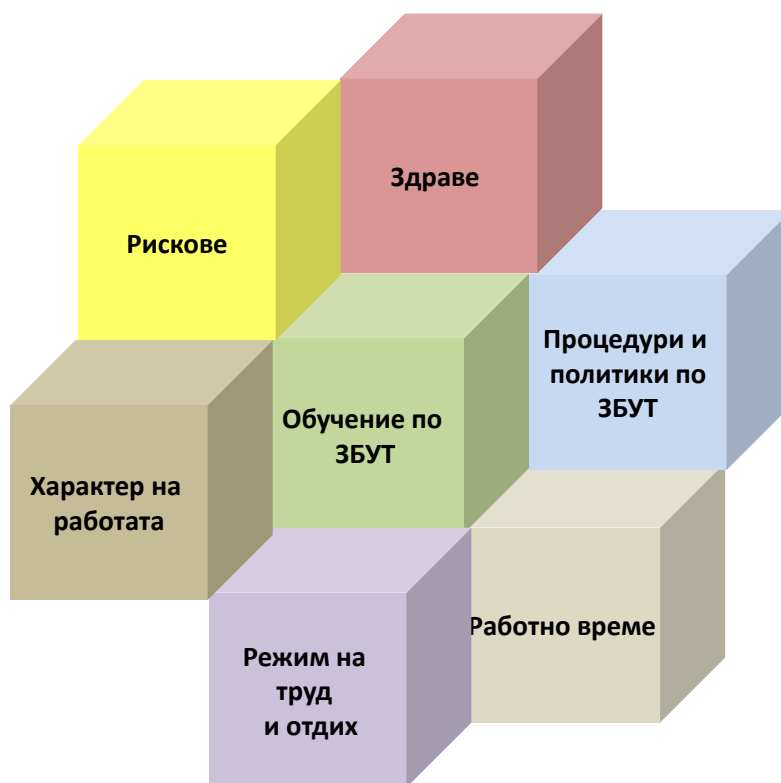


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Блок II – Процедури и политики, във връзка с условията на труд
- Блок III – Работно време
- Блок IV – Режим на труд и отдих
- Блок V – Здраве
- Блок VI – Рискове
- Блок VII – Характер на работата
- Блок VIII – Обучение и развитие, във връзка с условията на труд

Фигура 1. Тематичен обхват на проучването на условията на труд в предприятията от трите отрасли



- **Обхват по сектори** – в обхвата на проучването бяха включени 3 отрасли, както следва:
 - Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло
 - Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия
 - Хотелиерство и ресторантьорство
- **Обхват на респондентите**

В проучването бяха включени респонденти от предприятия, които бяха диференцирани според отрасъла, към който принадлежат по следният начин:

- Производство на хранителни продукти, група 10 по КИД 2008
- Производство на напитки, група 11 по КИД 2008



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Производство на тютюневи изделия, група 11 по КИД 2008
- Производство на изделия от текстил, без облекло, група 13 по КИД 2008
- Производство на облекло, група 14 по КИД 2008
- Хотелиерство, група 55 по КИД 2008
- Ресторантьорство, група 56 по КИД 2008

Друг разрез на проучването бе направен спрямо позицията, като беше създадена специална анкетна карта за работодатели и заети лица за всеки един от секторите. Целта бе да се събере по един отговор от работодател и по два до три отговора от служител.

Идентификация на фирми в трите отрасли, които да са предмет на проучването

Във връзка с извършването на проучването, бяха използвани различни информационни източници (бази-данни в интернет, справочници, браншови организации, лични контакти и т.н.) за формиране на извадката от фирми, които да участват в него от трите отрасли. Бяха изпратени писма до целевите фирми (сумарно над 220) по електронна поща с описание на проекта и предложение за включването в проучването, след което беше осъществен контакт с тях лично или по телефона.

В заключителната фаза бяха идентифицирани по 20 фирми от отраслите „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло” и „Хотелиерство и ресторантьорство”, както и 24 фирми от отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” – общо 64 фирми от трите отрасли.

Таблица 1. Списък на предприятията от отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”

№	Име на фирмата	ЕИК
1	„Адрия - МСМ” ЕООД	108574838
2	„Мак В” ЕООД	101645909
3	„Голден Бии” ООД	104015901
4	ЕТ „ИТМ ЕЛИТ-ПЕНКА КРЪСТЕВА”	817043163
5	„Прото” ЕООД	126634984
6	„Текстил Груп” ЕООД	108522439
7	„Модак” ООД	108073033
8	ЕТ „Елит 99 – Кольо Георгиев”	107060428
9	„ДНД Текстил” ООД	201488001
10	ЕТ „Алтън-Фахри Наим - Златен трикотаж”	108035335
11	„Яница Елхово” АД	128003590
12	„Мирали” ЕООД	128566650
13	„Дели 99” ООД	128057517
14	„НИКИ СТИЛ - 2013” ЕООД	202350250
15	„Рива 2011” ЕООД	201666007



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

16	ЕТ „АЛ-ДО -Альоша Павлов”	106050438
17	„Карида” ЕООД	106526620
18	„ДНД 12” ЕООД	202237384
19	СД „Петров, Христов С-ие - РИВА 2000”	106523656
20	„Еlegant” ЕООД	115799689

Източник: Списъци с респонденти

Таблица 2. Списък на предприятията от отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”

№	Име на фирмата	ЕИК
1	„Наслада Гогова” ЕООД	201409386
2	„Ротана Враца” ЕООД	202386054
3	„Данаил Димитров - Дидо 83” ЕООД	200571428
4	„Дипи” ЕООД	126649744
5	„Странджа МП” ООД	128023988
6	„Арачиеви” ООД	128532476
7	„Тервел груп” ООД	200803665
8	ЕТ „Елиа-Елисавета Тодорова”	128548174
9	„Стоди-72” ЕООД	202062700
10	„Съндайл уайнъри” ООД	128570854
11	„Витенда” АД	175286221
12	„Синтер-М” ЕООД	128053180
13	„Геострой-инженеринг” ЕООД	128003989
14	СД „Петров и Колев”	838184861
15	„Балар” АД	201022005
16	„Мизия Милк” ООД	125531287
17	„Роса” АД	125022219
18	„Лукерия” ООД	200418603
19	„Биостайл” ООД	201042196
20	„Благоевград - БТ” АД	811154751
21	„Дар 01” ООД	128525994
22	„Бояджиеви Брадърс” ООД	128600500
23	„Корте Дилето” ЕООД	201851618
24	„Тръндеви” ЕООД	126726977

Източник: Списъци с респонденти



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 3. Списък на предприятията от отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”

№	Име на фирмата	ЕИК
1	„Дастемар” ООД (Бистро „Колхида”, Бистро „Орфей” – гр. Свети Влас)	202538233
2	“Фейс дъ про” ЕООД	201557794
3	“Коко бонго” ЕООД	201313306
4	“Чобанов” ЕООД	128584576
5	ЕТ „Н-С-Надежда Събева”	125008486
6	„Хилез” АД	115186437
7	„Елена Груп” ЕАД (комплекс „Белият кон и рай”)	175340415
8	„Кокопели” ООД (хотел “Кралев двор”)	101657516
9	„АТМ Център” АД	121482679
10	„Авагра” ЕООД	202083723
11	ЕТ „Вашингтон - Ваня Андонова - Красимира Андонова” (хотел-ресторант „Теодора”)	126723575
12	И.Д.М.-20 ООД (Пица-ресторант „Червената къща”)	121624477
13	“Спагети Къмпани” ЕООД	200707981
14	„Фенерите 2002” ООД	130924107
15	“М и М Агенция” ЕООД (Спа хотел “Фея” - с.Чифлик)	110507070
16	„Тракийски хотелиери” ЕООД	130149944
17	ЕТ „Крис 95 - Кристина Николова”	128052114
18	„Тунджа турист 2004” АД	838169261
19	ЕТ „Мистрал 96 - Георги Минчев”	128615388
20	„Виолета Велчева“ ЕООД (ресторант “Тераса”)	115892983

Източник: Списъци с респонденти

Разработване на анкетни карти

Бяпа разработени 6 анкетни карти, съответно по 2 за всеки отрасъл, както следва:

- Въпросник за работодатели, Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло: 91 въпроса
- Въпросник за заети лица, Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло: 89 въпроса
- Въпросник за работодатели, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия: 91 въпроса
- Въпросник за заети лица, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия: 89 въпроса
- Въпросник за работодатели, Хотелиерство и ресторантьорство: 91 въпроса
- Въпросник за заети лица, Хотелиерство и ресторантьорство: 89 въпроса



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

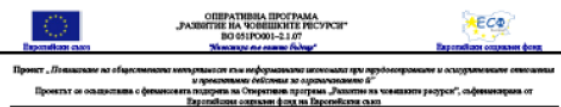
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Поставените въпроси определиха рамката на индикаторите на изследвания проблем. Въпросите бяха формулирани по различен начин, но най-вече бе предоставена възможност на респондента за еднозначен отговор при няколко възможности. Към всеки въпрос имаше инструкция за попълване на дадения въпрос. Към анкетната карта беше изготвена инструкция за попълване.

За анкетите също беше подготвена инструкция за събиране на данните.

Анкетните карти бяха визуализирани според изискванията на оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”.

Фигура 2. Извадка от анкетна карта



Въпросник за работодатели в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство“

Уважаеми Г-не/Г-жо,

В рамките на проект BG 051PO001–2.1.07 „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“, финансиран по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез ЕСФ, измлянван от БТПП, изследователски екип на Консорциум „ЕВРО-ДЕНКЦАТ“ разработва „Проучване и анализа на условията на труд в отрасли „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло“, „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия“ и „Хотелиерство и ресторантьорство“.

За набиране на необходимата информация за условията на труд, на територията на страната се провежда проучване сред работодателите, **целта на което е да се събере представителна и достоверна информация за условията на труд**, за общите и специфичните рискове при работа в съответния отрасъл, добрите практики в прилагането на законодателството по ЗБУТ в изследваните отрасли, както и проблемните зони в гарантирането на ЗБУТ в отраслов ниво и възможните мерки за подобряване на условията на труд. Изследването се провежда в предприятията от тези три отрасли (кодове на ниво група 10, 11, 12, 13, 14, 55 и 56 по КИД-2008).

Желателно е да отговорите на колкото е възможно повече въпроси. Времето за попълване е приблизително 60 минути.

Събраната информация ще бъде третирана строго конфиденциално и данните ще се представят само в обобщен вид.

Предварително Ви благодарим за отделеното време и Вашето съдействие за провеждането на анкетното проучване!

С уважение,

Евгений Иванов
Ръководител на изследователския екип

1



* Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

Източник: Анкетни карти

Тестване на анкетните карти за пропуски и дублирания на въпроси

Преди стартирането на проучването анкетните карти бяха пуснати за тестово попълване както в рамките на екипа по проекта, така и на външни експерти за откриване на пропуски, дублиращи се въпроси, неясноти в зададените въпроси и за оценка на времето за попълване. При откриването на слабости в анкетните карти те бяха коригирани.

27. По какъв начин се информирате най-често за изменения в касаещите Ви нормативни актове по ЗБУТ?

Моля, отбележете с ✓ всички опции, които са верни за Вас

- Лично следя измененията
- От длъжностното лице по безопасност и здраве при работа
- От службата по трудова медицина
- От контролните органи
- Не ги следя
- Друго (посочете):

29. Считате ли, че Вие като работодател във Вашето предприятие:

Моля, отбележете само един от възможните отговори

- Сте наясно с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на ЗБУТ?
- Се нуждаете от допълнително обучение в тази сфера?
- Сте направили нормативно изискването в сферата на ЗБУТ?
- Сте направили практически възможното в сферата на ЗБУТ?
- Се нуждаете от допълнителна външна експертна помощ в сферата на ЗБУТ?
- Бихте желали да получавате периодична информация и съвети от БТПП в сферата на ЗБУТ?

48. Колко рискови са за Вашето предприятие следните фактори?

Моля, за всеки ред да отбележете само един от възможните отговори

	Много	Неутрално	Ниска	Не мога да преценя
Микроклимат				
Осветление				
Шум				
Вибрации				
Химични вещества				
Прах				
Нейонизиращи лъчения				
Ионизиращи лъчения				
Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести				
Нервно психично натоварване				
Сензорно натоварване (зрително, слухово)				
Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга)				
Опасност от травматични увреждания				





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

1.2. Проучване и анализ на резултатите от проучване на условията на труд в трите отрасли

В рамките на настоящата дейност бяха изпълнени две основни поддейности:

- Провеждане на проучванията в трите отрасли
- Анализ и обработка на резултатите

Отраслите, които бяха предмет на проучването и анализа, са едни от основните в националната икономика, като според данни на НСИ за 2011 г. те обхващат 37 220 фирми и осигуряват заетост на над 320 800 души.

Таблица 4. Сектори, в които влизат предприятията от трите отрасли (според Класификацията на икономическите дейности)

Сектор С		Сектор I
10. Производство на хранителни продукти	13. Производство на текстил и изделия от текстил, без облекло	55. Хотелиерство
10.1. Производство и преработка на месо; производство на месни продукти, без готови ястия	13.1. Подготовка и прядене на текстилни влакна	55.1. Хотели и подобни места за настаняване
10.2. Преработка и консервиране на риба и други водни животни, без готови ястия	13.2. Производство на тъкани	55.2. Туристическо и друго краткосрочно настаняване
10.3. Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия	13.3. Облагородяване на прежди, платове и облекло	55.3. Къмпинги и терени за каравани и къмпинг-автомобили
10.4. Производство на растителни и животински масла и мазнини	13.9. Производство на други текстилни изделия	55.9. Други места за настаняване
10.5. Производство на мляко и млечни продукти	14. Производство на облекло	56. Ресторантьорство
10.6. Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти	14.1. Производство на облекло, без кожухарско	56.1. Дейност на ресторанти и заведения за бързо обслужване
10.7. Производство на хлябни и тестени изделия	14.2. Производство на облекло и изделия от кожухарски кожи	56.2. Приготвяне и доставяне на храна
10.8. Производство на други хранителни продукти	14.3. Производство на други трикотажни изделия	56.3. Дейност на питейни заведения
10.9. Производство на готови храни за животни		
11. Производство на напитки		
11.0. Производство на напитки		
12. Производство на тютюневи изделия		
12.0. Производство на тютюневи изделия		

Източник: КИД-2008



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Основният брой предприятия е в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”, сектор “Ресторантьорство”, където функционират над 60% от предприятията. На второ място по значимост според броя регистрирани фирми е сектор “Производство на хранителни продукти” с дял от 13%, следван от сектор “Производство на облекло” с 12% и сектор “Хотелиерство” с 10%. Останалите 3 сектора (“Производство на текстил и изделия от текстил, без облекло”, “Производство на напитки” и “Производство на тютюневи изделия”) работят около 5% от предприятията в изследваните отрасли. Следва да се отбележи, че в сектор “Производство на тютюневи изделия” има само 22 регистрирани фирми в страната.

Над 99,6% от предприятията са микро-, малки и средни, като само 140 големи предприятия работят в тези три отрасли.

Броят на заетите лица в тези три отрасли показва най-голяма заетост в сектор “Производство на облекло”, където са наети над 103 000 души (дял от 32% от всички наети в трите отрасли), следван от сектор “Производство на хранителни продукти” и сектор “Ресторантьорство”, двете с дял от по 24%. Сектор “Хотелиерство” се нарежда на четвърто място с дял от около 11%.

Икономическите данни на предприятията показват, че добавената стойност и произведената продукция са най-значими в секторите “Производство на хранителни продукти” и “Производство на облекло”, които взети заедно надхвърлят сумарните показатели на останалите 5 сектора.

Таблица 5. Основна информация за предприятията в трите сектора, 2011 г.

Сектори		Брой предприятия					Добавена стойност по факторни разходи	Произведена продукция
		Общо	микро-	малки	средни	големи		
Общо за страната								
10	Производство на хранителни продукти	4 890	3 473	1 046	344	27	1 242 162	6 740 709
11	Производство на напитки	796	633	119	32	12	376 139	1 516 026
12	Производство на тютюневи изделия	22	5	8	3	6	122 514	1 194 378
13	Производство на текстил и изделия от текстил, без облекло	603	469	96	30	8	172 034	730 444
14	Производство на облекло	4 433	2 876	1 069	424	64	848 575	2 117 236
55	Хотелиерство	3 835	3 153	514	156	12	511 787	1 164 437
56	Ресторантьорство	22 641	20 863	1 669	98	11	515 764	1 269 306

Източник: Национален статистически институт

Важността от изследването на условията на труд и във връзка с въвеждането на Методики за подобряване на условията на труд в тях се определят от факта, че предприятията, работещи в тези три отрасли регистрират едни от най-много нарушения на трудово-правните норми. В подкрепа на това твърдение говорят данните от Доклад за



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

дейността на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" (ИА "ГИТ") през 2012 г.¹, където е посочено, че много от работодателите, особено от микро-, малките и средните предприятия, имат като първостепенна своя задача оцеляването на фирмата. Това води до отделянето на по-малко средства за осигуряването на ЗБУТ и съзнателно нарушаване на някои от законодателните изисквания в тази сфера, изискващи финансов ресурс. В Доклада е направен коментар и за някои от по-секторите в трите отрасли, предмет на анализа.

Отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”

- Нарушенията на трудово-правните норми са характерни за микро- и малките предприятия, като основните причини са свързани с липсата на квалифицирани кадри в сферата на човешките ресурси в тях и на липсата на финансови средства и в частност стремежа да се осигури рентабилност на предприятието, включително за сметка на осигурителните вноски. Отрасълът “Производство на облекло” е сред тези с най-много допуснати нарушения по осъществяване на трудово-правните отношения.
- Нарушенията, свързани с работното време, почивките и отпуските са с един от най-големите дялове за страната в отрасъла “Производство на облекло”.
- При спазването на разпоредбите на КТ по възникване и прекратяване на трудовото правоотношение, отрасъл “Производство на облекло” е една от секторите с най-много нарушения по възникването на трудовото правоотношение. “Производство на облекло” е един от двата сектора, в които най-често при проверките в страната са установявани работещи без сключен трудов договор.
- Съответно и предприятията от сектор “Производство на облекло” са сред водещите в страната по брой на съставените им административни актове за установяване на нарушения.

Отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”

- Сектор “Производство на тютюневи изделия” е с изпълнени над средния процент за страната основни изисквания на ЗЗБУТ.
- Сектор “Производство на хранителни продукти” е един от отраслите, в които трудово-правните норми по данни на ИА “ГИТ” се нарушават най-често.
- Нарушенията на трудово-правните норми са характерни за микро- и малките предприятия, като основните причини са свързани с липсата на квалифицирани кадри в сферата на човешките ресурси в тях и на липсата на финансови средства и в частност стремежа да се осигури рентабилност на предприятието, включително за сметка на осигурителните вноски. Секторът “Производство на хранителни продукти” е сред тези с най-много допуснати нарушения по осъществяване на трудово-правните отношения.
- Нарушенията в областта на заплащането на труда са едни от най-честите нарушения при осъществяването на трудови правоотношения през последните

¹ http://www.gli.government.bg/upload/docs/2013-06/SKMBT_DOKLAD_IA_GIT_2012.pdf



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

години. Сектор “Производство на хранителни продукти” е един от водещите по този вид нарушения в страната. Най-често е налице забавяне в изплащането на трудовите възнаграждения.

- Нарушенията, свързани с работното време, почивките и отпуските са с един от най-големите дялове за страната в отрасъла “Производство на хранителни продукти”.
- При спазването на разпоредбите на КТ по възникване и прекратяване на трудовото правоотношение, сектор “Производство на хранителни продукти” е един от секторите с най-много нарушения по възникването на трудовото правоотношение.
- Съответно и предприятията от сектор “Производство на хранителни продукти” са сред водещите в страната по брой на съставените им административни актове за установяване на нарушения.

Отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”

- Сектор “Ресторантьорство” е един от тези, в които трудово-правните норми по данни на ИА “ГИТ” се нарушават най-често.
- Отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство” е с изпълнени под средния процент за страната основни изисквания на ЗЗБУТ.
- Нарушенията на трудово-правните норми са характерни за микро- и малките предприятия, като основните причини са свързани с липсата на квалифицирани кадри в сферата на човешките ресурси в тях и на липсата на финансови средства и в частност стремежа да се осигури рентабилност на предприятието, включително за сметка на осигурителните вноски. Отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство” е водещ по брой допуснати нарушения по осъществяване на трудово-правните отношения.
- По броя допуснати нарушения в областта на заплащането на труда през последните години отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство” е един от водещите по този вид нарушения в страната. Най-често е налице забавяне в изплащането на трудовите възнаграждения.
- Нарушенията, свързани с работното време, почивките и отпуските са с един от най-големите дялове за страната в отрасъл “Хотелиерство и Ресторантьорство”.
- При спазването на разпоредбите на КТ по възникване и прекратяване на трудовото правоотношение, отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство” е един от отраслите с най-много нарушения по възникването на трудовото правоотношение. Сектор “Ресторантьорство” е един от двата, в които най-често при проверките в страната са установявани работещи без сключен трудов договор. Също така, в отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство” най-често са установявани работещи непълнолетни лица без разрешение за работа от компетентния орган.
- Съответно и предприятията от ИД “Ресторантьорство” са на първо място в страната за 2012 г. по броя на съставените им административни актове за установяване на нарушения.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Провеждане на проучванията в трите отрасли

Проучването на условията на труд в трите отрасли беше проведено в периода 29 юли – 15 август 2013 г. Бяха изследвани 64 предприятия, в които бяха анкетирани 64 работодатели и 185 заети лица.

Таблица 6. Анкетирани работодатели и заети лица в трите отрасли

Отрасъл	Работодатели	Заети лица
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	20	60
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	24	71
Хотелиерство и ресторантьорство	20	54
ОБЩО	64	185

Източник: Собствени изчисления

• Разпределение на предприятията по сектори в рамките на трите отрасли

Отрасъл “Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”:

- Производство на изделия от текстил, без облекло, група 13 по КИД-2008: 4 предприятия
- Производство на облекло, група 14 по КИД-2008: 16 предприятия

Общо: 20 предприятия.

Отрасъл “Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”:

- Производство на хранителни продукти, група 10 по КИД-2008: 19 предприятия
- Производство на напитки, група 11 по КИД-2008: 4 предприятия
- Производство на тютюневи изделия, група 11 по КИД-2008: 1 предприятие

Общо: 24 предприятия.

Отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство”:

- Хотелиерство, група 55 по КИД-2008: 9 предприятия
- Ресторантьорство, група 56 по КИД-2008: 21 предприятия

Общо: 20 предприятия.

• Разпределение на предприятията по географски признак:

Отрасъл “Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Област Велико Търново: 1 предприятие
- Област Враца: 6 предприятия
- Област Пловдив: 1 предприятие
- Област Габрово: 3 предприятия
- Област Кърджали: 5 предприятия
- Област Хасково: 1 предприятие
- Област Ямбол: 3 предприятия

Отрасъл “Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”:

- Област Благоевград: 1 предприятие
- Област Бургас: 1 предприятие
- Област Враца: 2 предприятия
- Област Пловдив: 1 предприятие
- Област София-град: 3 предприятия
- Област Търговище: 3 предприятия
- Област Хасково: 3 предприятия
- Област Ямбол: 10 предприятия

Отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство”:

- Област Благоевград: 1 предприятие
- Област Бургас: 2 предприятия
- Област Габрово: 1 предприятие
- Област Ловеч: 1 предприятие
- Област Пловдив: 1 предприятие
- Област София-град: 5 предприятия
- Област Търговище: 2 предприятия
- Област Хасково: 2 предприятия
- Област Ямбол: 5 предприятия

Проучването в трите отрасли беше извършено по няколко начина, в зависимост от това как беше най-удобно на респондентите. Анкетната карта беше разпространена в няколко варианта:

- На хартиен носител
- По електронен път
- Чрез телефонно интервю
- Чрез интервю, с пряка индивидуална анкета с анкетър
- Чрез он-лайн попълване на електронна анкетна карта

Анкеторите преминаха през предварителен инструктаж за начините, по които да провеждат проучването и съответно, начина на попълване на данни.

Обработка на резултатите и анализ





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

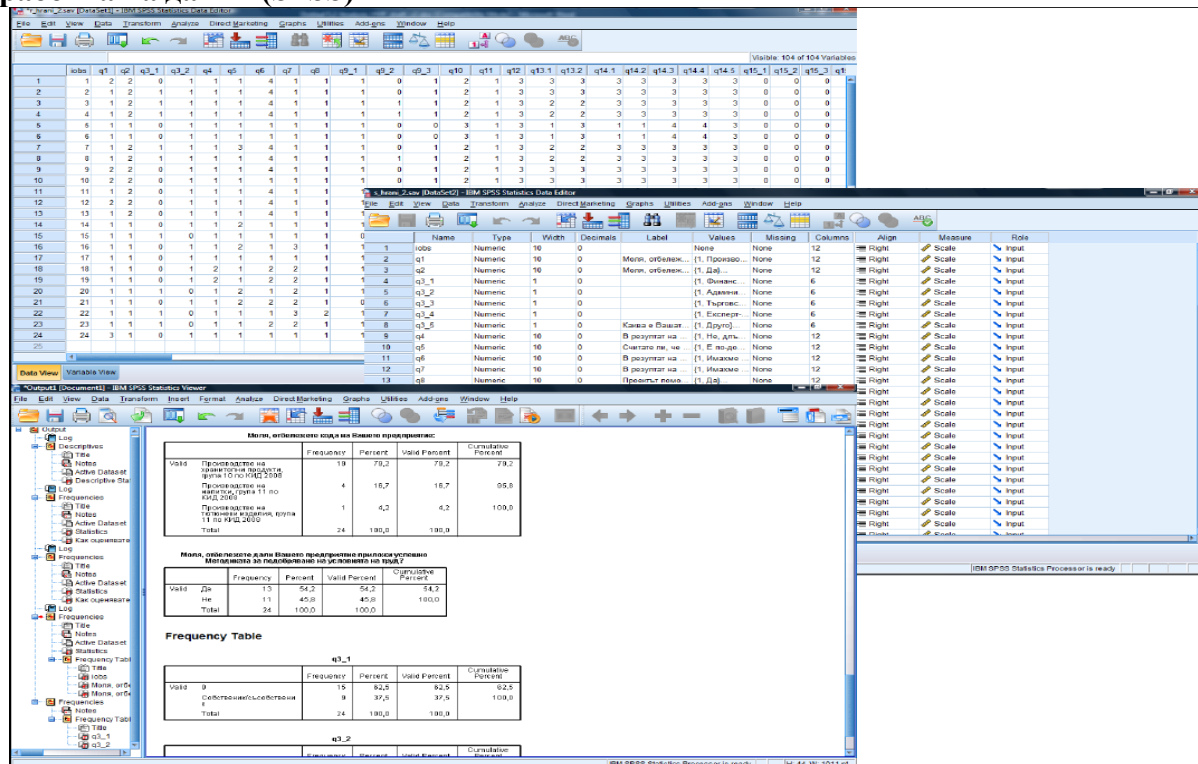
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Във връзка обработката на резултатите и анализа на анкетните проучвания, на първо място, беше извършена предварителна оценка на качеството на данните. Попълнените анкетни карти бяха разделени спрямо това, дали са попълнени от работодател или от заето лице. След това, беше извършен преглед на качеството на попълване на данните в анкетите за идентифициране на такива, в които има попълнени под 30% от отговорите на основните въпроси (т.е. тези, за които трябва да се отговори без да се поставя изискване за определен отговор на предходен въпрос) и които следва да бъдат отстранени. Нито сред анкетите, попълнени от работодателите в трите отрасли, нито сред тези, попълнени от заетите лица, бяха идентифицирани такива. На трето място, беше извършена проверка на базата данни за невалидни категории, като всяка такава беше коригирана като „без отговор”. Същинската обработка на данните включваше извършването на анализ на няколко етапа.

Беше извършен анализ на данни от отрасли само от работодателите и съответно, след това, само от заетите лица. Същевременно, данните бяха обработени и интегрирано заради сравнително малкия обем на извадката – чрез интегрирането на двете изследвани съвкупности беше подобрена и представителността на информацията.

За обработката на данните беше използван статистически софтуер (SPSS).

Фигура 3. Графична обработка на анализа чрез статистически софтуер за обработка на данни (SPSS)



Източник: Собствена разработка

При разглеждането на данните бяха използвани следните видове анализ, релевантни спрямо целите на изследването:





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Регресионен анализ – позволяващ изучаването и оценката на възможните зависимости между две или повече величини. Основните въпроси бяха дали съществува функционална зависимост между две зависими величини и ако да, да се намери функция, която да я описва достатъчно точно.
- Корелационен анализ – обработка на статистически данни използвани за изучаване на взаимнообвързаност (корелации). При анализа беше извършено сравнение между коефициентите на корелацията между една или повече двойки променливи, за да се установят статистически взаимозависимости между тях.

При извършването на анализа на резултатите от проучването, беше направено засичане на данните в дадения отрасъл между отговорите на работодателите и заетите лица, за да може да се съпостави информацията от двете групи респонденти. По такъв начин бяха идентифицирани областите, в които мненията на двете групи респонденти съвпадат. Още по-интересни бяха регистрираните разминавания между тези мнения, които в стандартния случай показваха строго положително мнение на работодателите и по-уклончиво такова от страна на заетите лица.

Нещо повече, сравнението на отговорите от двата въпросника даде информация за моментната картина в отрасъла.

Тематичните области, които бяха представени, бяха най-общо следните:

- Условиата на труд в отрасъла
- Безопасност и здраве при работа в отрасъла

1.3. Разработване на Методика за подобряване на условията на труд в предприятията от трите отрасли

В рамките на тази дейност бяха разработени Методики за подобряване на условията на труд за трите отрасли, като във всяка една от тях бяха отразени съответните специфики. Методиките имаха следното съдържание:

- Обща информация за отрасъла
- Конкретни рискове и опасности на работното място
- Трудови злополуки и оценка на степента на риска за възникването им
- Представяне на основните елементи на програмата за управление по здраве и безопасност
- Първа долекарска помощ - описание на мерките, които следва да се предприемат в случай на злополука или инцидент при наранявания, навяхвания и изкълчвания, счупвания, изгаряния и т.н.
- Благоприятна атмосфера на работното място – елементи и необходими условия в предприятието, вкл. стрес, реакция към стреса и т.н.; етични принципи в практиката на предприятията; атмосфера на взаимопомощ и съпричастност
- Форми и въпросници:
 - Примерна програма за безопасност и здраве при работа за малки предприятия
 - Годишен преглед на Програмата за здраве и безопасност
 - Съдържание на аптечка за първа долекарска помощ
 - Политика на корпоративна отговорност
 - Насоки за предоставяне на обратна връзка



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Насоки за получаване на обратна връзка
- Насоки за ефективен член на екипа
- Чеклист за въвеждане на нов служител (на база съдържанието на началния инструктаж и инструктажа на работното място по безопасност и здраве при работа)
- Чеклист: Здраве и безопасност за малки или средни предприятия
- Чеклист за инспекции
- Приложения:
 - Приложение 1: Опазване на човешкото здраве в съответния отрасъл
 - Приложение 2: Основни термини
 - Приложение 3: Библиография

За по-лесно представяне на методиките и във връзка с тяхното бъдещо ползване от страна на работодателите и заетите лица, те бяха отпечатани във формат А4, пълноцветен печат (4+4) – както корицата (покрита с UV лак), така и тялото.

Фигура 4. Заглавни страници на Методиките за подобряване на условията на труд



Източник: Собствени разработки





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Също така, методиките бяха подготвени и в електронен формат (.pdf и Word версии). По този начин беше осигурено тяхното представяне както на хартия, така и онлайн. Методиките бяха с общ обем между 88 и 94 страници, в зависимост от отрасъла.

1.4. Запознаване на работодателите от целевите сектори с Методиките за подобряване на условията на труд

На база на разработените Методики за подобряване на условията на труд беше извършено запознаване на работодателите от трите отрасли с тях. Това беше извършено от представители на екипа на Изпълнителя, които посетиха предприятията и представиха материалите.

Таблица 7. Проведени инструктажи в предприятията от трите сектора

Отрасъл	Работодатели	Заети лица
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	20	109
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	24	122
Хотелиерство и ресторантьорство	20	79
ОБЩО	64	310

Източник: Собствени изчисления

С Методиките бяха запознати 64 работодателя и 310 заети лица от целевите предприятия. Всеки един от запознатите с Методиките попълни и анкетна карта по ОП “РЧР”, разработена на базата на Анекс XXIII от Регламент 1828/2006 г.

1.5. Проучване и анализ на резултатите от последващо проучване на условията на труд в трите отрасли

След 6 месечен период от време, който беше предвиден по проекта за въвеждане от страна на работодателите на Методиките за подобряване на условията на труд, бяха извършени последващи проучвания на условията на труд в трите отрасли, предмет на проекта. Тези проучвания бяха реализирани в периода 7-13 март 2014 г., като аналитичните доклади за всеки от трите отрасли бяха подготвени в периода 14-18 март 2014 г. Методиката беше сходна с тази, приложена в рамките на първото изследване, а именно бяха разработени 6 вида анкетни карти – по две за всеки сектор (работодатели и заети лица).

Отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”:

- Въпросник за работодатели от отрасъл “Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”: 43 въпроса
- Въпросник за заети лица от отрасъл “Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”: 39 въпроса



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”:

- Въпросник за работодатели, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия: 43 въпроса
- Въпросник за заети лица, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия: 39 въпроса

Отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”:

- Въпросник за работодатели, „Хотелиерство и ресторантьорство”: 42 въпроса
- Въпросник за заети лица, „Хотелиерство и ресторантьорство”: 38 въпроса

Очакванията бяха, в резултат на внедрените методики в предприятията, целеви групи на проучването, да е настъпило подобрения в условията на труд, както и да се регистрира намаление на броя на трудовите злополуки, регистрирани през последните 6 месеца.

Общо, в рамките на последващите проучвания бяха анкетирани 64 работодателя и 184 заети лица.

Таблица 8. Анкетирани работодатели и заети лица в трите отрасли

Отрасъл	Работодатели	Заети лица
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	20	60
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	24	70
Хотелиерство и ресторантьорство	20	54
ОБЩО	64	184

Източник: Собствени изчисления

Както и при първоначалното проучване, последващото такова беше извършено по няколко начина, в зависимост от това как беше най-удобно на респондентите. Анкетната карта беше разпространена в няколко варианта:

- На хартиен носител
- По електронен път
- Чрез телефонно интервю
- Чрез интервю, с пряка индивидуална анкета с анкетър
- Чрез он-лайн попълване на електронна анкетна карта

Анкетърите отново преминаха през предварителен инструктаж за начините, по които да провеждат проучването и съответно, за начина на събиране на данни.

Използваната методика за обработка на резултатите и анализ на резултатите е аналогична като тази, приложена във връзка с първоначалното проучване.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2. ИЗГОТВЕНИ ПРОДУКТИ И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ

2.1. Методология и инструментариум за провеждане на проучването на условията на труд в целевите отрасли и за извършване на секторните анализи

Основните инструменти, които бяха използвани в тази част, са следните:

- A. Набиране на информация и преглед на документи (Деск рисърч)
- B. Преглед на организационна информация
- C. Интервю
- D. Пряко наблюдение
- E. Анкети
- F. Експертни оценки и анализи, вкл. бенчмаркинг

Събирането на информация имаше за цел идентифицирането на всички фактори, важни за ефективното проучване и анализирането на изходното състояние и очакваните тенденции в сектора по отношение на различните дименсии на условията на труд. Препоръчително беше събирането на информация да става с различни методи, което позволява натрупването на достатъчно данни и достигането до обективна оценка. Информация беше събрана от вътрешни и външни източници. По отношение на външните източници, беше направен преглед на добрите практики.



A. Набиране на информация и преглед на документи (Деск рисърч)

Проучвания от място или Desk research, т.е. проучвания на базата на вече съществуваща информация, използвайки разнообразни източници – интернет, доклади, публикации, книги, статии, специализирани издания и др. Този метод даде добра основа за разработване на проучването, анализите, методиките, разшири професионалното разбиране и задълбочи конкретното практическо разбиране на действителната ситуация в компаниите.

Предвиди се използването на следните основни източници на информация:

- Източници, обхващащи развитието на сектора: НСИ, НОИ, ИА “ГИТ”, ЕВРОСТАТ, Европейска Агенция за безопасност и здраве на работното място; МОТ и др;
- Европейски и национални нормативни уредби, стратегически документи, програми и кампании;
- Проучване на инициативи, свързани с намаляване на риска за работещите в сектора, както и за условията за безопасност на труда, разгледани на Европейско, национално, регионално и местно ниво;
- Примери за добри практики – представяне и анализ на добрите практики с фокус върху превенцията от риск за работещите в сектора;
- Данни от браншовите организации и водещи фирми в целевите отрасли



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В. Преглед на организационна информация

Методът предостави по-добро разбиране на организацията, начина ѝ на работа, култура, мисия и визия. Също така, методът даде ориентир за сегашното състояние в организацията, целите и стремежите за бъдещо развитие, индикация за общото състояние на условията на труд и т.н. Този метод включва преглед на организационни документи, като например:

- Мисия, визия, ценности на компанията;
- Описание на процесите на компанията;
- Всички системи за управление на качеството, здравето и безопасността;
- Всички процеси, свързани с управлението на здравословните и безопасни условия на труд, ако такива има.



С. Интервю

Интервютата са подходящ универсален метод за събиране и анализ на информация. Поради своята структурираност, предварително разписани въпроси и сценарий за провеждане, интервютата позволиха достигане в дълбочина до обективна валидна информация. Въпреки че за провеждането им се изискваше специална подготовка и организация, индивидуалните интервюта бяха надежден метод за събиране на значима информация. Препоръчително беше методът за набиране на информация чрез интервю да се съчетава с други. Интервютата бяха проведени лично или по телефона. Обичайната продължителност на едно интервю е 60-90 минути, но практиката показва, че предвиждането на повече време е задължително при планиране на интервютата. Всяко интервю се проведе с предварително подготвен въпросник/ списък с въпроси, което помага за съблюдаването на времето и изчерпателността му. Въпросите беше добре да бъдат и предварително изпратени до интервюираните, което позволи те да се подготвят и обмислят отговорите си и да предоставят качествени данни. Всеки въпрос се зададе под различна форма поне два пъти по време на интервюто, за да се засече информацията.



Интервюиращите трябваше да предразположат събеседника си към откровеност и изчерпателност, запазвайки неутрален и позитивен тон. Недопустимо беше влизане в дискусии или спор със събеседника. Въпросите трябваше да бъдат отворени, интервюиращите не трябваше да насочват интервюираните. Правилното разпределение на времето беше 80% говори интервюираният – 20% интервюиращият. Задължително беше по време на интервюто интервюиращият да си води подробни и максимално точни записки. В рамките на интервюто трябваше да се вземе предвид, че е възможно да има разминаваща се информация поради различна информираност на участниците. Също така, трябваше да се отчете факта, че предоставянето на информацията може да се повлияе от външни фактори – стрес, умора, притеснение.

Хората, които бяха привлечени за интервюта, са служители и работници в трите целеви отрасли, както и техните работодатели.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Д. Пряко наблюдение

Прякото наблюдение на определени места (в рамките на един/или няколко работни дни) позволи натрупване на подробна информация, вкл. важна информация за контекста и средата. Колкото по-комплексна е длъжността, толкова повече време отне процесът. За длъжности с еднотипни, повтарящи се задължения, 2-3 часа наблюдение бяха достатъчни. За комплексни ръководни длъжности - наблюдението продължи 1 седмица и дори повече. Поради тази специфика, планирането на наблюдението трябваше да се съобрази предварително и да се настрои към програмата на наблюдавания служител. Препоръчително беше също така, освен индивидуалните дейности, наблюдението да обхване моменти на взаимодействие с други длъжности, което оформи цялостна картина на изследваната длъжност.



Важен момент беше разпределението на времето и програмата на деня за наблюдение. Наблюдаваният служител трябваше да бъде надлежно информиран за процеса, за да се минимизира първоначалното притеснение и да се организира среда за максимално естествено поведение. В началото и края на деня наблюдението включваше кратко интервю с предварително разписани въпроси (“Каква е програмата Ви за деня?”, “Какви са важните моменти от деня?”/“Как се разви денят спрямо предварителната програма?”, “Какво беше основното Ви предизвикателство?”, “Кой беше най-успешният момент от деня?”, “Бихте ли нарекли деня типичен ден, с какво се отличаваше/ по какво се определя като типичен?”...)

Въпреки че е времеемък метод, който изисква дискретност и професионално поведение от страна на наблюдателя, прякото наблюдение осигури валидна и надеждна информация и проверка на реалните поведения, характерни за определена длъжност които имат своето отношение към правилното прилагане на нормите и изискванията за безопасни условия на труд във всичките им направления.

Е. Анкети

Анкетите представляват въпросници с типови отворени въпроси или списък от твърдения, които участниците трябваше да оценят и приоритизират.

Участниците (респондентите) получиха хартиен или електронен въпросник, който да попълнят самостоятелно в удобно за тях време. Макар че беше трудно да се проследи и контролира, препоръчително беше анкетата да се попълва самостоятелно и наведнъж в рамките на не повече от 40-60 минути. Респондентите получиха писмена инструкция за попълване. Въпреки че при анкетите информацията беше ограничена до зададените въпроси и често липсва информация за контекста, то те предоставяха ценна количествена информация, която допълни резултатите от интервюта, наблюдението или фокус групите. Ето защо бяха основен инструмент за събиране на информация. Още повече, чрез анкетите беше сравнително удобно и лесно да се включат респонденти от цялата страна, което е в полза на целите на проекта.



В хода на работа, базата от информационни източници динамично ще се променя и ще бъде релевантно отразявана във всяка една дейност от проекта.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Ф. Експертни оценки и анализи, вкл. бенчмарк

Анализът, синтезът и обобщението на събраната информация се осъществява чрез сравнителни и аналитични методи, както и експертни оценки и анализи.

Използвахме следните видове анализ, които определихме като релевантни спрямо целите на изследването:

- **Регресионен анализ** - изучава и оценява възможните зависимости между две или повече величини. Основните въпроси са дали съществува функционална зависимост между две зависими величини и ако да, да се намери функция, която да я описва достатъчно точно.
- **Корелационен анализ** - обработка на статистически данни използвани за изучаване на взаимобвързаност (корелации). При анализа се сравняват коефициентите на корелацията между една или повече двойки променливи, за да се установят статистически взаимозависимости между тях
- **Динамичен анализ** - изследва тенденцията на развитие на дадено явление във времето, неговите сезонни и други колебания. Изучаването на тенденцията на развитие, по подобие на регресионен анализ, изследва връзката между явлението и времето като независима променлива.



Крайните резултати от анализите са представени в табличен и графичен вид. Приложихме използването на основните статистическите норми и инструменти за представяне на тенденции и откриване на т.нар. **масови явления** (когато в множество единични явления се повтарят определени закономерности, валидни за общността от единици като цяло).

- **Представителна съвкупност (извадка)** - обхваща част от случаите на генералната съвкупност, като чрез нейните характеристики се правят изводи за характеристиките на генералната съвкупност
- **Статистически признаци** - качествени и количествени; изразяват свойствата (качествата, проявите, отношенията) на отделните единици
- **Статистически единици** - това са отделните единици (случаи, представители), които образуват статистическата съвкупност
- Чрез **статистическа групировка** отделните статистически единици се разпределят по групи, обособени въз основа на наблюдаваните признаци, характеризиращи съвкупността
- **Статистическите таблици** се онагледяват графично чрез диаграми, където с определен мащаб се нанасят данните на признаците върху осите на подходящо избрана координатна система:
 - **Линейни диаграми** - графичният образ е линия, свързваща отделните точки, представящи данните
 - **Плоскостни диаграми** - графичните образи са правоъгълници, триъгълници, кръгове и други



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Предложените показатели, вкл. инструментариум дадоха ясна представа за състоянието на отраслите по отношение на условията за безопасност и здравето при работа, и като цяло, за условията на труд, както и да се открият силните и слабите страни и на базата на получените резултати се формулираха ясни приоритети за действие и прилагане, които намериха своето отражение в Методиките от една страна. При последващото проучване, ще дадат възможност за идентифициране на резултатите от внедрените методики.

Основните продукти от Дейността са следните:

1. Разработени отраслово специфични въпросници за фирмите от трите отрасли – по един за работодателите и за заетите лица (общо 6 вида въпросници)
2. Проведени проучвания сред не по малко от 60 предприятия – по минимум 20 за всеки от трите отрасли

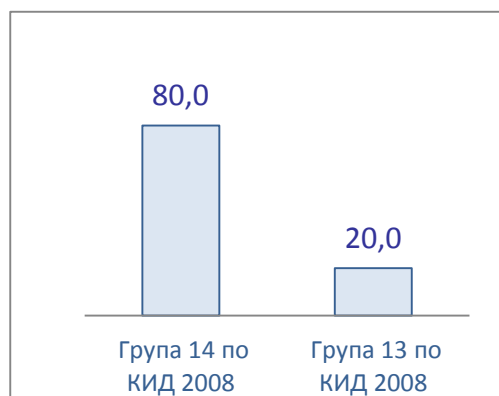
2.2. Проучване и анализ на резултатите от проучване на условията на труд в отрасъл в трите отрасли

- **Отрасъл “Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”**

А. Общи данни за условията на труд в предприятията

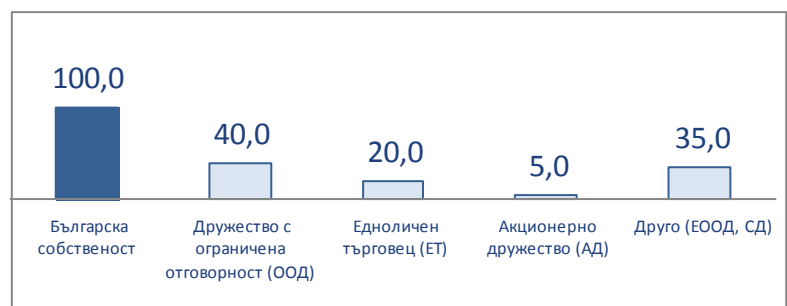
Настоящият анализ обхваща работодатели и заети в двата подотрасъла на икономическа дейност „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”. Извадката е неравномерно разпределена по подотрасли, с преобладаващо присъствие на предприятията, занимаващи се с производство на облекло. Изследвани са предимно дружества с ограничена отговорност с изцяло българска собственост.

Фигура 9. Код на изследваните предприятия



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Фигура 10. Собственост и юридическа форма в предприятията в %



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

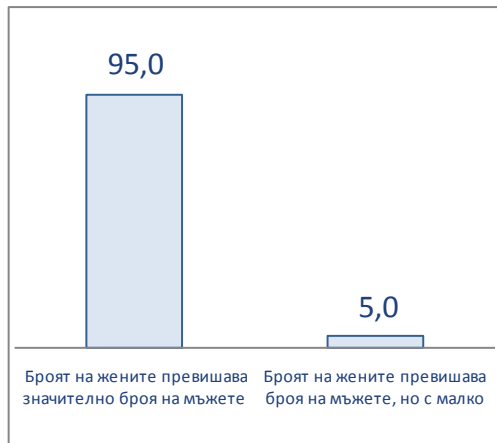


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

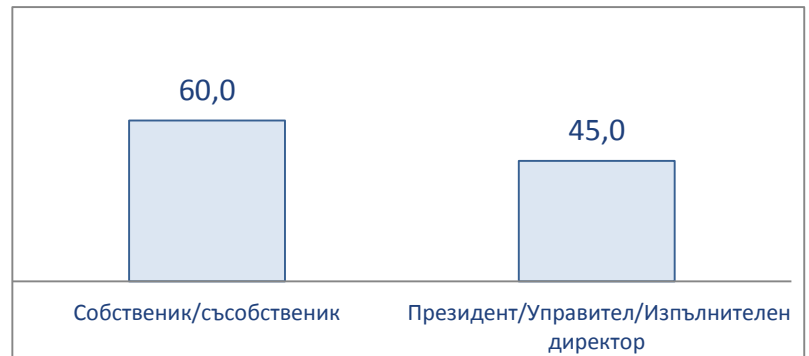
Характерно за настоящия отрасъл е, че броят на жените превишава значително този на мъжете. В рамките на предприятията са изследвани собственици/съсобственици, както и лица, заемащи ръководни позиции в тях - президент/управител/изпълнителен директор.

Фигура 11. Съотношение мъже:жени в предприятията в %



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Фигура 12. Позиция на изследваните работодател в предприятията в %



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Работодателите са с дългогодишен стаж и практически опит в областта на този тип производство, а в рамките на поверените им предприятия основен е делът на тези, които работят между 11-15 години в тях.

Фигура 13. От колко години работите? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти

Фигура 14. Колко години общо работите във Вашето предприятие? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

и собствени изчисления, база: всички изчисления, база: всички анкетирани работодатели анкетирани работодатели

В рамките на отрасъла, 35% са фирмите, които имат внедрени системи за управление на качеството. Най-често те се изразяват в наличието на стандартът ISO 9001:2008. 45% от компаниите споделят, че имат политика за корпоративна отговорност и приети писмени правила най-вече относно организацията и управлението на производството, управлението на процесите, свързани с клиенти и вътрешните одити. Преобладаващата част от компаниите твърдят, че имат разработени мисия, визия, ценности, принципи и правила на работа. Като цяло се наблюдава ниска информираност сред заетите относно присъствието на тези елементи в корпоративната политика на изследваните предприятия.

Б. Работно време в предприятията

- **Седмична продължителност на работното време**

Работното време е във фокуса на проблематиката за безопасност и здраве при работа като ключова характеристика на условията на труд. Неговата продължителност, структура и организация имат решаващо влияние и по пряк, и по косвен път върху физическото и психическото състояние на човека, върху икономическите, възпроизводствените и социални аспекти на неговото съществуване и развитие. Това прави неговата регулация задължителен елемент на правно-нормативната уредба на национално, браншово и вътрешнофирмено равнище.

Състоянието и тенденциите по отношение на работното време се анализират чрез информацията, получена чрез индикатори за продължителността на работното време и неговото седмично разпределяне и отразяваща мнението и оценките както на работодателите, така и на заетите лица (двата основни информационни масива).

Продължителността на работното време е характеристика с ефект върху здравето и удовлетвореността от условията на труд. Законодателно у нас е заложена нормална продължителност на работното време в часове до 40 часа седмично при 5 дневна работна седмица, което налага 8-часова продължителност на работния ден.

Работата на преобладаващата част анкетирани от шивашките предприятия е разпределена според нормативните изисквания – 5-дневна работна седмица, 8 часов работен ден. 96,7% от респондентите заявяват, че работят на пълен работен ден.

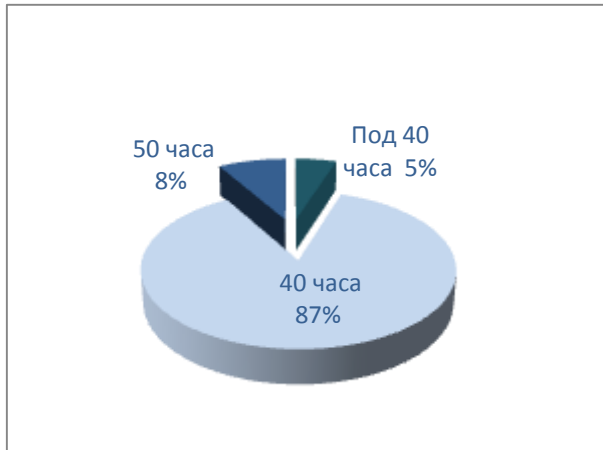
Проучването на условията на труд в отрасъла разкрива благоприятна по отношение на натовареността на заетите картина. Работното време на 87% от заетите в отрасъла е с нормална продължителност (40 часа седмично). Подобен е и делът на лицата, на които не се налага да работят повече от 10 часа на ден (83,3%). При удължено работно време (над 40 часа седмично) работят 8% от запитаните. 5% споделят, че отделят на основната си работа по-малко време (под 40 часа седмично).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

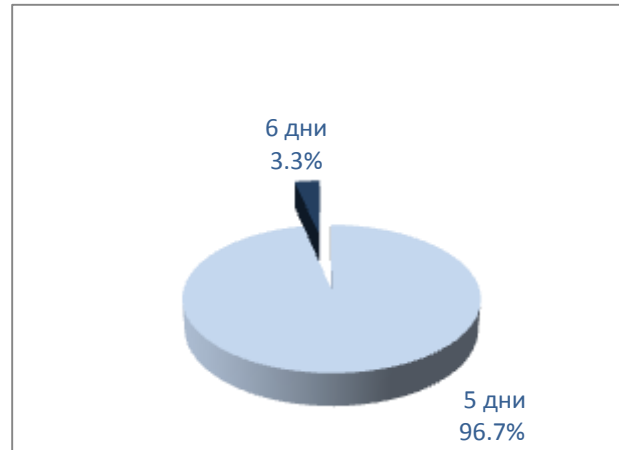
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 15. По колко часа работите Вашата основна платена работа? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

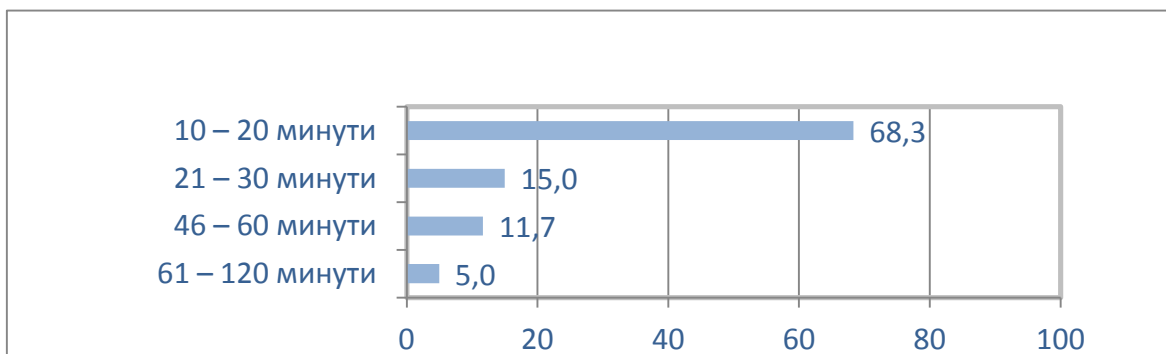
Фигура 16. Колко дни седмично работите Вашата основна платена работа? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Ако времето за път се прибави към общото време, което заетите лица отделят за служебни ангажименти, картината не се изменя особено, тъй като преобладаващата част от анкетираните споделят, че транспорта до работа и обратно не им отнема повече от половин час дневно.

Фигура 17. Приблизително колко минути на ден Ви отнема пътуването от вкъщи до работа и обратно? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В изследвания отрасъл, поради спецификата на извършваната работа, а и заради различни нормативни изисквания, работата се извършва предимно денем. Вечерно време (между 18 ч. и 22 ч.) работят 21,7% от анкетираните, при това тази практика не е ежедневна.

Ношните смени (между 22 ч. и 6 ч.) също са по-скоро изключение. Едва 1,7% споделят, че работят нощем. Тази група не се припокрива с лицата, които работят вечерно време.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Заетите в отрасъла рядко работят извънредно – в около 1/3 от случаите и то не ежедневно. Често се случва на 8,3% от лицата да работят извънредно.

Като цяло профилът на работното време на заетите в отрасъла е стандартен – 5 работни дни, по 8 часа дневно. Заетите лица работят предимно дневни смени. Извънредната работа не е честа практика.

- **Полагане на допълнителен труд от заетите**

Извършването на допълнителен труд е важна характеристика на трудовата заетост на лицата, тъй като може да се разглежда като функция от три разнородни, а често и взаимно свързани процеса: 1) необходимост от допълнителни доходи, които са мотив за извършването на допълнителен труд; 2) неоползотворен личен професионален капацитет, който се използва за извършването на други дейности, извън основната работа; 3) възможности за съвместяване на основната работа с допълнителна работа - най-често това са същият тип дейности, но при друг работодател. Друг измерител на допълнително полагания труд е извършването на определен тип дейности при същия работодател, но излизащо извън рамките на установения режим на работно време.

Преобладаващата част от заетите заявяват, че имат една основна месторабота и не извършват други дейности срещу заплащане (90 на 100 от анкетираните). Временни допълнителни дейности извършват около 1,7% от заетите в отрасъла, дялът на лицата работещи на сезонна допълнителна работа също е около 8,3%.

80% от лицата, полагащи допълнителен труд, работят между 11-16 часа седмично допълнителните платени работи.

- **Разпределение на работното време**

Въздействие върху безопасността и здравето при работа оказват не само продължителността и нестандартността на работното време, но и неговата организация и график, тоест разпределението на работното време. Това разпределение се влияе от особеностите на технологичния и производствен процес, от отрасловата специфика и конкретното естество на работата. Съществен е ефектът, който разпределението и организацията на работното време оказват върху организацията на времето извън работното място.

Разпределението е свързано с такива съществени измерения на работната среда като ритмичност, редовност, предвидимост на работното време, отработени и стабилни режими на работа. Случаи на нарушаване на ритмичността и графиците на работното време въздействат върху здравето, мотивацията и ефективността на труда посредством стреса, психическото и емоционалното натоварване, неизвестността, усещането за загуба на контрол и предвидимост. Гъвкавите режими на работа, включително работата на смени и нестандартните работни часове, са по-натоварващи в това отношение.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Заложените в изследването индикатори за измерване разпределението на работното време са „един и същ брой часове всеки ден”; „един и същ брой дни всяка седмица” и „фиксиран начални и крайни часове”, „работа на смени”. Ето как изглежда числовото измерение на посочените индикатори за икономическа дейност „Производство на облекло”.

Таблица 9. Разпределение на работното време, (в %)

Работите ли:	Общо
Един и същи брой часове всеки ден	91,7
Един и същи брой дни всяка седмица	71,7
С фиксирани начални и крайни часове	68,3
На смени	18,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Както става ясно от данните работен режим при един и същ брой часове дневно, еднакъв брой дни седмично и с фиксирано работно време – се наблюдава при по-голямата част от участниците в проучването.

Сменният режим на работа е характерен за 18,3% от анкетираните заети в отрасъла. Най-често работещите на сменен режим заявяват, че работят в режим на редуващи се смени.

В преобладаващата част от предприятията от шивашката индустрия (83,3%) работното време се определя от мениджмънта и не подлежи на промяна от страна на работещите. Известна възможност за избор от страна на работещите на най-удобната за тях схема на работното време се предполага от наличието на варианти на работни графици, определени от фирмата. Никой от анкетираните заети не заявява, че има пълна свобода на избор и че работното му време изцяло се определя от него самия.

В преобладаващата част от изследваните фирми разпределението на работното време е стабилно и редовно, което е възможност за намаляване на стреса на работното място и по-добра организация в областта на баланса между работа и свободно време.

В. Режим на труд и отдих в предприятията

• Платен годишен отпуск

Отпуските и почивките са част от актуалната тема за баланса между работа и свободно време, от който зависят възможностите на всеки да удовлетворява и развива различни свои потребности и наклонности, придаващи смисъл на съществуването. В този смисъл те са част от темата за качеството на работната среда, а и оказват въздействие върху удовлетвореността на работещите от условията на труд.

Годишният платен отпуск и неговото ползване са законово регулирана норма за едно от основните права на всеки работещ човек и задължение на вътрешно фирмената организация като реално действие на тази норма.

По отношение на годишните платени отпуски – тяхното планиране и използване – 100% от заетите и 95% от работодателите отговарят, че се извършва планиране на годишните



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

платени отпуски. Тази практика се възприема като дисциплинираща и полезна. Можем да приемем, че изискването на Кодекса на труда за планиране на годишните платени отпуски се прилага достатъчно обхватно в организациите от отрасъла.

На практика всички анкетирани от икономическата дейност лица ползват платен годишен отпуск най-често на два пъти или няколко пъти годишно. Най-често (при 80%) регламентираната почивка на заетите лица е до 20 работни дни, а случаите на заети лица, ползващи платен отпуск до 30 работни дни в годината е 18%.

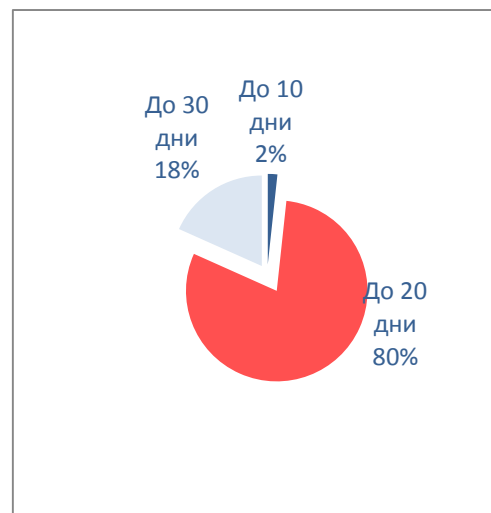
Заетите лица обикновено разпределят отпуската си на части в рамките на годината и това важи в по-голяма степен за заетите, които заявяват, че почиват над 20 работни дни. 22 на сто от анкетираните ползват цялата си отпуска наведнъж. Лицата, които са по-ограничени откъм възможност за почивка (ползват до 10 годишно), предпочитат да разделят отпуската си на две или да я ползват наведнъж.

Фигура 18. Вие лично обикновено как използвате годишната си платена отпуска?



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Фигура 19. Обикновено колко дни излизате в платена отпуска?



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Интересно е да се проследи какви са най-често причините за отсъствие от работа, извън регламентирания отпуск за почивка. Разпределението на отговорите на заетите в отрасъла показва, че най-често заетите лица отсъстват от работа поради здравословни проблеми или семейни причини. Отпуските с цел обучение, или грижа за дете (отпуск по майчинство/ бащинство) не са често разпространени в икономическата дейност.

Таблица 10. Използване на други видове отпуск, (в %)

През последните 12 месеца отсъствали ли сте от основната Ви платена работа поради някоя от следните причини:?	%



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Отпуск по майчинство или бащинство	3,3
Отпуск за обучение	0,0
Отпуск по семейни причини	40,0
Здравословни проблеми	63,3
Трудова злополука	0,0
Други причини	25,0
На смени	18,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

• Режими на работа и почивка

По отношение на определянето на режимите на труд и почивка в предприятията, са налице няколко различни практики. Изследваните работодатели коментират, че най-често информират заетите лица за възможните режими на работа и почивка (85%). В 80% от случаите изборът на работен режим е от компетенцията на административното ръководство. В най-малка степен съвместно със заетите лица се избират оптимални варианти за всяка работна група (30%).

Преобладаващата част от участвалите в настоящето изследване лица оценяват ползването на почивките през работния ден като пълноценно. Всички работодатели също преценяват, че заетите в техните предприятия лица пълноценно се възползват от режима за почивки през работния ден. По време на почивките, 75% от лицата напускат работното си място, променяйки активността на действията си. Други 25% продължават да са ангажирани с работната си дейност, което поставя под въпрос тяхната пълноценна почивка през работния ден.

Таблица 11. Използване на почивките, (в %)

Ползват ли се пълноценно почивките през работния ден?			Обикновено по време на почивките през работния ден:	
Отговори	Работодатели	Заети		
Да	100	83,3	Напускам работното си място, променям активността на действията си	75,0
Не	-	16,7	Продължавам да съм ангажиран/а с работната си дейност	25,0
Общо	100%	100%		100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Наличието на специално обособени места за отдих се приема за фактор, спомагащ за по-пълноценната релаксация чрез възможността, която предлагат за временно отделяне от конкретното работно място и изключване от работния процес. Това е от съществено значение особено за работещите в специфични производства с технологичен цикъл и работна среда, утежнена с физически и ергономични рискове за БЗР.

Положителният отговор на работодателите и този на заетите за това дали има специално обособени места за почивка в предприятието се разминават значително с 30 процентни пункта в полза на работодателите – съответно 100% и 70%.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 12. Наличие на обособени места за отдых според заетите лица и според работодателите, (в %)

	Работодатели	Заети лица
Да	100	70,0
Не	-	30,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Г. Здраве на заетите лица

- **Медицинско обслужване, вкл. предварителни и периодични медицински прегледи**

Медицинското обслужване в предприятията като отговорност и услуга, поемани работодателя, е изследвано посредством няколко индикатора - наличие на медицински център или пункт в предприятието; осигуряване от страна на работодателя на профилактични и периодични медицински прегледи; допълнително здравно осигуряване за негова сметка.

През последните 12 месеца в 50% от предприятията в икономическата дейност са били осигурени периодични медицински прегледи за заетите лица. По този показател има почти пълно съвпадение в отговорите на работодателите и заетите (50% от първата и 45% от втората група дават положителен отговор).

Въпросът за допълнителното здравно осигуряване, предоставяно от работодателя стои по доста по-различен начин - регистрираните дялове са в пъти по-ниски, от тези за осигуряването на задължителни прегледи. Освен това, групата на заетите е склонна в по-голяма степен да дава отрицателен отговор на въпроса.

На база на така получените данни може да се заключи, че работодателите в по-голямата си част, изпълняват нормативните изисквания, свързани с БЗР, но усилията им са насочени основно към покриване на минималните изисквания. Също така, по-голяма информираност за възможностите за допълнително здравно осигуряване би била от полза за заетите в отрасъла.

По отношение на наличието на медицински център и неговото оборудване, в предприятията от икономическата дейност не се забелязват сериозни разминавания в отговорите на двете целеви групи.

Всички работодатели и почти всички заети (95%) съобщават, че във фирмата, в която работят, няма самостоятелно обособен медицински център.

Фирмите разполагат основно само с медикаменти и на второ място (в доста по-малко случаи) с медицинска сестра. Около 1/3 от заетите споделят също, че предприятията им разполагат и с лица обучени да оказват първа долекарска помощ, както и с аптечки за първа долекарска помощ. Всички изследвани предприятия имат сключен договор със служба по трудова медицина, като нейните консултации и помощ се определят от 90% от работодателите като компетентни и навременни.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Като цяло, данните все пак красноречиво говорят, че предприятията от отрасъла следва да подобрят достъпа до медицински услуги на работното място.

Таблица 13. Наличие на медицински център и оборудване, (в %)

Ако във Вашето предприятие има медицински център, посочете с какво конкретно разполага центърът?	Заети лица	Работодатели
Има общо практикуващ лекар	не	не
Има медицинска сестра	5,0	5,0
Има стоматолог	не	не
Има фелдшер	не	не
Има медикаменти	15,0	30,0
Има лица обучени да оказват първа долекарска помощ	-	30,0
Има аптечки за първа долекарска помощ	-	33,3
Няма медицински център/здравен пункт	100,0	95,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

- **Степен на въздействие на работата върху здравето на работещите**

Когато се коментира темата работа и здраве и въздействието на работата върху здравословното състояние, винаги трябва да се има предвид, че връзката работа – здраве е двустранна. От една страна, здравословният статус на заетите лица оказва влияние върху тяхната ефективност при изпълнението на трудовите им задължения; от друга страна, характерът на извършваната работа влияе силно върху здравословното състояние на заетите и може сериозно да го влоши, с което да се отрази негативно отново върху ефективността на извършваната трудова дейност. Безспорно е, че здравословното състояние на заетите лица зависи от множество фактори като работата е само един от тях, но в същото време е и един от най-значимите, доколкото влиянието ѝ върху здравето може да бъде изключително силно.

В настоящото изследване се подлага на анализ реалното въздействие на работата върху здравето на заетите чрез съпоставка на субективното мнение на заетите лица за това в каква степен тяхната работа влияе върху здравословното им състояние и реалните отсъствия от работа през последната една година по здравословни причини и в частност, поради трудова злополука или проблеми, причинени от работата.

Резултатите от изследването показват, че делът на заетите лица в отрасъла, които смятат, че работата им крие рискове за здравето и безопасността, е доста малък – 10%. Едва 6,7% са на мнение, че работата им оказва директно влияние върху здравното им състояние. Може да се заключи, че заетите в отрасъла са сред привилегированите по този показател.

Фигура 20. Смятате ли, че по време на Фигура 21. Според Вас, Вашата работа работа Вашето здраве или безопасност са оказва ли негативно влияние върху



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

изложени на риск? (в%)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

здравето Ви? (в%)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Работещите в целевите предприятия страдат най-вече от обща умора, болки във врата, раменете, крайниците и гърба, от главоболие, проблеми със зрението и стрес. Резултатите не са изненадващи, от една страна голяма част от дейностите в отрасъла се извършват в седнала поза и изискват активно физическо натоварване на горната част на тялото, а от друга - това са проблеми, чието проявление се усеща незабавно и без проблем може да се свърже с работата. Най-рядко, според собствената им преценка, заетите в изследвания отрасъл страдат от дихателни проблеми, проблеми със слуха и алергии. Ето как изглежда разпределението на отговорите на всички зададени индикатори, подредени възходящо, според честотата на посочване на отговор „да”.

Таблица 14. Въздействие на работата върху здравето, (в %)

Ако, според Вас, Вашата работа оказва въздействие върху Вашето здраве, то влиянието се изразява в следните неразположения:	Да	Не
Болки в гърба	53,3	46,7
Обща умора	48,3	51,7
Мускулни болки в раменете, врата и/или в горните/долните крайници	43,3	56,7
Главоболие	35,0	65,0
Стрес	33,3	66,7
Имам проблеми със зрението	31,7	68,3
Тревога, безпокойство	16,7	83,3
Проблеми със съня	11,7	88,3
Болки в стомаха	8,3	91,7
Наранявания	8,3	91,7
Сърдечни заболявания	6,7	93,3



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Ако, според Вас, Вашата работа оказва въздействие върху Вашето здраве, то влиянието се изразява в следните неразположения:	Да	Не
Имам проблеми с кожата си	5,0	95,0
Раздразнителност, избухливост	5,0	95,0
Алергии	1,7	98,3
Имам проблеми със слуха	0,0	100,0
Дихателни проблеми	0,0	100,0
Друг	5,1	94,9
<i>Работата ми не оказва влияние върху моето здраве</i>	<i>50,0</i>	<i>50,0</i>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

До голяма степен реална представа за степента на негативно въздействие на извършваната работа върху здравето на заетите дават резултатите от изследването, които показват колко пъти през последната една година на заетите лица им се е налагало да отсъстват от работа поради здравословен проблем и по-конкретно поради трудова злополука или заболявания, причинени от работата (макар, че тук трябва да се има предвид факта, че не винаги при наличие на здравословен проблем, независимо дали е причинен от работата или не, заетите си вземат отпуск по болест, т.е. отсъстват от работа).

За отсъствие от работата поради здравословни проблеми през последната година свидетелстват около 70% от заетите лица, като най-често отсъствието е продължило 1 работна седмица или между 6 и 15 дни. Регистрираните в отрасловото проучване отсъствия от работа не се дължат на претърпяна трудова злополука. 7,3% от лицата, отсъствали по болест през последната година споделят, че заболяването е било причинено от тяхната работа.

Таблица 15. Структура на отсъствията на заетите от работа поради здравословни проблеми, (в %)

Отсъствия от работа поради здравословен проблем		Отсъствие от работа поради трудова злополука		Отсъствие от работа поради здравословни проблеми, причинени от работата	
<i>Не съм отсъствал по болест</i>	31,7	<i>Отсъствието по болест не се дължи на трудова злополука</i>	100,0	<i>Отсъствието по болест не е било свързано с работата на лицето</i>	92,7
До 5 дни	25,0	До 5 дни	-	До 5 дни	
От 6 до 15 дни	30,0	От 6 до 15 дни	-	От 6 до 15 дни	7,3
От 16 до 25 дни	13,3	От 16 до 25 дни	-	От 16 до 25 дни	
Общо	100 %	Общо	100%	Общо	100%
База: Всички изследвани заети		База: Лица, отсъствали по болест			

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

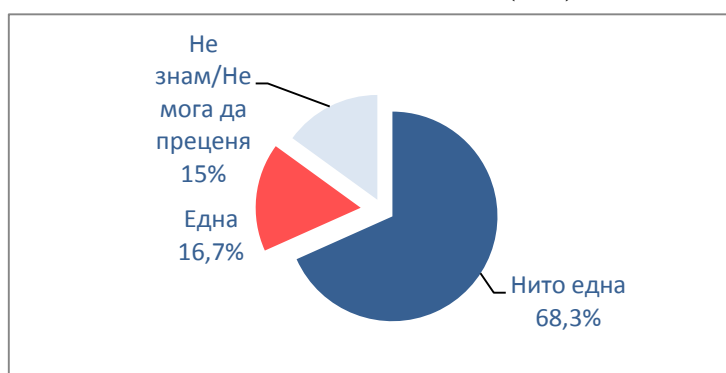


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Настоящото изследване установява нисък дял на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злоупотреки във фирмата, в която работят, през последната една година – едва 10 от респондентите споделят за настъпила една трудова злоупотрека в предприятието, което се равнява на 16,7% от извадката на заетите лица (тук трябва да се отчита и фактът, че 15% заявяват, че не са запознати, нямат представа). Разбира се, заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата и оценката им е субективна. Интересно е да се отбележи, че всички работодатели, обхванати от проучването, заявяват, че през последните 12 месеца в тяхното предприятие не е настъпила нито една трудова злоупотрека.²

Фигура 22. Колко трудови злоупотреки са настъпили във Вашето предприятие през последните 12 месеца? (в%)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Какви са тенденциите на промяна в нивата на заболяемост и инциденти в отрасъла разкриват отговорите на работодателите на предприятията от отрасъла. Според преобладаващата част от работодателите, в управляваните от тях фирми няма увеличение на заболяемостта, свързана с работа, професионалните заболявания и трудовите злоупотреки. 50% коментират също, че няма индикации и за увеличаване на броя на напусналите по свое желание. Разбира се и тук резултатите следва да се възприемат с уговорката, че от една страна става дума за субективна оценка, а от друга – вероятно част от работодателите предпочитат да дават положителни оценки по тези индикатори.

Таблица 16. Промяна в нивата на заболяемост и инциденти, (в %)

Според Вас, във Вашето предприятие през последните 12 месеца:	Да	Не	Не мога да преценя
Отсъствията поради болест, причинена от въздействие на	-	90,0	10,0

² Заради очаквания нисък брой на ТЗ в отрасъла, анкетите бяха допълнително инструктирани да събират отговорите на въпроса за броя на ТЗ, настъпили в предприятието през последните 12 месеца, използвайки следната скала с отговори: 1 ТЗ се отбелязва като отговор „между 1 и 3”; 2 ТЗ се отбелязват като отговор „между 3-5”, а всички други отговори се отбелязват като отговор „Друго”, като изрично се дописва точния брой ТЗ, за които анкетираното лице споделя.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

работата се увеличи			
Нарасна броят на декларираните професионални заболявания	-	100,0	-
Нарасна броят на трудовите злоупотреки	-	100,0	-
Увеличи се броят на напусналите по свое желание	30,0	50,0	20,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

• Дискриминация и насилие

Проблемите на насилието на работното място и дискриминацията по различни индикатори са сред най-трудните за идентифициране чрез социологически проучвания. Хората обикновено се притесняват да заявят открито случаи на насилие и тормоз. Доста често различните аспекти на дискриминацията не се осъзнават като такава. Едновременно с това трябва да се отчита, че тази проблематика е съществена част от характеристиката на работната среда. Степента на конфликтност на непосредственото работно място обуславя възможността за по-добро представяне на работника в производствената му дейност. Тя също така влияе и върху неговото здравословно състояние.

Въпросът за дискриминацията и насилието на работното място в настоящото изследване се разглежда като елемент на работната среда, чието съществуване представлява сериозна пречка пред постигането на здравословни и безопасни условия на труд, поради факта, че хората, подложени на дискриминация и насилие обикновено се сблъскват с тежки психологически и здравословни проблеми. Тези въпроси могат да са и предпоставка изобщо за изключването на определени групи и лица от пазара на труда.

Наличието на дискриминация на работното място сред заетите е изследвано посредством 6 специфични индикатора:

- Полова дискриминация;
- Възрастова дискриминация;
- Дискриминация по линия на националността;
- Дискриминация по линия на религията;
- Дискриминация заради инвалидност;
- Дискриминация поради сексуална ориентация.

Проучването отчита изключително ниски нива на дискриминация по изследваните индикатори като четири от тях изобщо не присъстват в живота на заетите лица от отрасъла според собственото им мнение. Това са дискриминация по линия на националността или религията и дискриминация заради инвалидност или сексуална ориентация.

За останалите изследвани фактори има посочвания на отговор „не знам”, но няма регистрирани случаи на лица, които да потвърждават наличието на някоя от разновидностите на дискриминация на работното място.

Работодателите в отрасъла също са на мнение, че сред заетите лица не се среща дискриминационно отношение. Имайки предвид, че по принцип дискриминацията е труден



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

за идентифициране феномен и хората обикновено се притесняват да признават открито за случаите, при които са били подложени на дискриминация, можем да смятаме, че регистрираните ниски стойности се дължат донякъде на това обстоятелство, както и на слаба осъзнатост на формите и проявите на дискриминацията, а не толкова на прекомерна толерантност.

Таблица 17. Наличие на дискриминация, (в %)

Вие лично, през последните 12 месеца, били ли сте изложени в работата си на:	Да	Не
Полова дискриминация/ дискриминация, свързана с пола	8,3	91,7
Възрастова дискриминация	1,7	98,3
Дискриминация по линия на националността	-	100,0
Дискриминация по линия на религия	-	100,0
Дискриминация заради инвалидност	-	100,0
Дискриминация заради сексуална ориентация	-	100,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Насилието на работното място като друг индикатор за състоянието на работната среда и за здравето и безопасността на заетите, е изследван посредством пет под-индикатора: заплахи за физическо насилие; физическо насилие от страна на колеги; физическо насилие от други хора; малтретиране/ тормоз; нежелано сексуално ухажване.

От таблицата е видно, че според заетите лица, единствената форма на насилие в шивашките предприятия е нежеланото сексуално ухажване – 3,3%. Заетите не заявяват други случаи на насилие от страна на колеги или външни хора. Резултатите по фактора „насилие на работното място”, измерени в групата на работодателите общо взето потвърждават казаното от заетите.

Таблица 18. Наличие на дискриминация, (в %)

Вие лично, през последните 12 месеца, били ли сте изложени в работата си на:	Да	Не
Нежелано сексуално ухажване	3,3	96,7
Заплахи за физическо насилие	-	100
Физическо насилие от страна на колеги	-	100
Физическо насилие от други хора	-	100
Малтретиране/тормоз	-	100

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Резултатите от отрасловото изследване показват изключително ниски стойности на насилие и дискриминация на работното място в България. Общото заключение, което се налага е, че дискриминацията и насилието не са типични за състоянието на работната среда у нас.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Д. Рискове в предприятията

Факторите на работната среда биха могли да създават съществен риск за безопасността и здравето на работещите. Факторите на работната среда са основно два типа – физически и ергономични. Физическите включват: шум, прах, вибрации, йонизиращи и нейонизиращи лъчения, химически – работа и досег с химически продукти и вещества и биологични – контакт и работа с биологични продукти и контакт с паразити, плесени, микроорганизми и др. Ергономичните фактори на работната среда са изпълнението на репетативни действия, прилагане на сила, скорост на работа, статично натоварване и др. Ергономичните фактори оказват влияние на психо-социалните аспекти на работата, удовлетвореността на заетите от трудовата среда и тяхното здраве и благополучие. Физическата среда, технологичните фактори, неправилният дизайн на работната среда и трудовите дейности биха могли да имат неблагоприятно влияние върху здравето на заетите, водят до здравословни проблеми, нервно напрежение и стрес.

Освен това, в изследването бе включен и факторът: „цигарен дим от други хора” по две причини. Първо, това безспорно оказва вредно влияние върху здравето на хората и второ, излагането на тютюнев дим се превърна в сериозен обществен проблем, по отношение на който бяха въведени изменения в законодателството в последните години.

При представеното по-долу интерпретиране и използване на резултатите от изследването трябва да се имат предвид някои особености по отношение на отчитането на физическите рискове. За повечето от тези показатели има въведени нормативни изисквания, които би трябвало да се спазват от съответните фирми, организации и предприятия. Тук не се отчитат обективни показатели за тези фактори. Всяко социологическо изследване може да отчете единствено и само мнението на респондентите по дадени въпроси. Така и при анализа на данните за физическите рискове, се правят изводи за мнението на респондентите за степента, в която те са изложени на съответния риск.

- **Физически рискове**

Съществена част от рисковете в областта на БЗР е свързана с физически фактори на работната среда, които действат неблагоприятно върху човека: шум, прах, вредни химически вещества и изпарения, вибрации от работата на машини и инструменти, вредни облъчвания и др. Повечето от тях са съпътстващ елемент на работния процес и тяхното намаляване зависи от прогреса в развитието на технологичната основа на съответното производство както и от възможността на работодателите своевременно да се възползват от този прогрес и да обновяват технологичната и производствената база.

Заложените индикатори в настоящето изследване и получените оценки от респондентите въз основа на тях очертават следната панорама на физическите рискове на работната среда за здравето и безопасността на заетите лица:

Таблица 19. Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на: (в %)





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
<i>Вибрации от ръчни инструменти, машини и други</i>	6,8	25,4	40,7	27,1
<i>Цигарен дим от други хора</i>	0,0	28,8	69,5	1,7
<i>Боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества</i>	1,7	18,6	79,7	0,0
<i>Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите</i>	6,8	10,2	62,7	20,3
<i>Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората</i>	6,8	6,8	57,6	28,8
Дишане на изпарения като от разтворители или разреждатели	1,7	11,9	86,4	0,0
Електромагнитни лъчения	0,0	13,6	84,7	1,7
Облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи	0,0	5,1	94,9	0,0
Боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.	0,0	3,4	94,9	1,7
Дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)	0,0	1,7	98,3	0,0
Ниски температури, независимо на открито или закрито	0,0	0,0	76,3	23,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Като цяло, групата на заетите лица не заявява да е изложена на вредното влияние на повечето изследвани показатели. Като фактори с най-интензивен ефект върху здравето, от гледна точка на заетите лица, се очертават:

- Вибрации от ръчни инструменти, машини и други;
- Цигарен дим от други хора;
- Боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества;
- Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите;
- Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората.

Това са факторите, при които най-голям дял заети са посочили отговори „през цялото време” и „около половината от времето”.

Заетите преценяват, че са най-слабо засегнати от следните физически рискове: ниски температури, независимо на открито или закрито, дишане на пушек, дим, боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази и облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи. Делът на отговорилите, че никога не са изложени на тези фактори, при някои от факторите достига над 90%.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Преобладаващата част от работещите в отрасъла попадат в групите с умерен риск или без риск по почти всички изследвани индикатори, което може да се приеме като сравнително благоприятна тенденция. Все пак на факторите, идентифицирани като най-застрашаващи здравето на заетите лица, следва да се обърне специално внимание.

Според работодателите, най-рисковият за здравето на работещите фактор е осветлението – 70% изразяват притеснения по този показател. Следват:

- Сензорно натоварване (зрително, слухово);
- Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга);
- Шум;
- Вибрации;
- Прах;
- Опасност от травматични увреждания.

Може да се заключи, че има известно припокриване в мненията на двете групи (заети и работодатели) по отношение на факторите, криещи риск за здравето.

Най-малък риск (от изследваните показатели) за представителите на шивашкия отрасъла крият йонизиращите и нейонизиращите лъчения и химичните вещества. Тези индикатори са с най-ниски дялове на посочване като рискови и най-висок дял на посочване като нерискови.

Таблица 20. Колко рискови са за Вашето предприятие следните фактори: (в %)

	Много	Неутрално	Никак	Не мога да преценя
<i>Осветление</i>	70,0	15,0	15,0	0,0
<i>Сензорно натоварване (зрително, слухово)</i>	55,0	30,0	10,0	5,0
<i>Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга)</i>	50,0	30,0	10,0	10,0
<i>Шум</i>	45,0	15,0	40,0	0,0
<i>Вибрации</i>	45,0	5,0	50,0	0,0
<i>Прах</i>	45,0	5,0	45,0	5,0
<i>Опасност от травматични увреждания</i>	35,0	3,0	25,0	10,0
Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести	20,0	20,0	60,0	0,0
Нервно психично натоварване	20,0	65,0	15,0	0,0
Микроклимат	15,0	65,0	20,0	0,0
Химични вещества	10,0	35,0	55,0	0,0
Йонизиращи лъчения	10,0	15,0	75,0	0,0
Нейонизиращи лъчения	0,0	10,0	85,0	5,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица и база: работодатели



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

• Ергономични рискове

Ергономичните фактори са характеристика на работната среда касаеща спецификите на извършване на работните операции, в това число и на дизайна на работната среда и конкретното работно място и пригаждането им към човека като физическо, психическо и социално същество. Тяхното въздействие има преди всичко психо-социален характер и съответно се отразява върху здравето, самочувствието, мотивацията и чувството за удовлетвореност от работата и работната среда.

Следващата таблица дава представа за състоянието на работната среда и доколко тя включва определени ергономични фактори, според субективната преценка на респондентите-заети лица:

Таблица 21. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	Да, често	Понякога	Не, изключително рядко	Не мога да преценя
<i>Повтарящи се движения с ръцете</i>	61,7	21,7	15,0	1,7
<i>Болезнени или изморителни пози</i>	31,7	35,0	33,3	0,0
<i>Стоене прав или вървене</i>	35,0	11,7	53,3	0,0
Носене/придвижване на тежки товари	15,0	13,3	71,7	0,0
Повдигане или придвижване на хора	15,0	1,7	83,3	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Ергономичните рискове на работната среда в икономическата дейност включват най-вече повтарящи се движения с ръцете, болезнени или изморителни пози и стоене прав или вървене продължително време. По-рядко заетите в отрасъла са подложени на необходимостта от носене/придвижване на тежки товари и повдигане или придвижване на хора.

• Работно място и използване на информационните технологии в работата

Къде се осъществява предимно работата е въпрос с голямо значение за повечето хора. Стандартният осемчасов работен ден определя ежедневния ритъм на организмите на мнозинството от заетите. Значението на средата, в която преминава една трета от деня за здравето на хората в трудоспособна възраст, е безспорно.

Резултатите от настоящото изследване показват, че огромна част от заетите в отрасъла често работят единствено и само в сградата на съответната организация. Работният ден преминава предимно в сградата на фирмата за 83,3% от заетите. Логично е изключително малък дялът на заетите, които в някои случаи работят извън сградата на организацията – нито един от заетите не работи често на място различно от дома или офиса, а едва 6,7% се случва да работят често от вкъщи чрез или без поддържане на дистанционна връзка с офиса.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

При анализа на тези резултати, не трябва да се забравя, че в този случай става въпрос за изцяло производствена икономическа дейност, което предполага, че по-голямата част от заетите са ангажирани пряко в производството, т.е. практически няма начин да осъществяват своя труд на място различно от сградата на фирмата. Въпреки това, за тази икономическа дейност регистрираме екстремно ниско ниво на навлизане на нови форми на организация на работата и на практика липса на гъвкавост в трудовия процес.

Съвременната икономика все повече поставя предизвикателства за навлизане на информационните технологии в ежедневната работа.

Делът на използващите ИКТ в текущата икономическа дейност, е доста нисък. Очевидно специфичните за отрасъла дейности не предполагат интензивна работа на компютър. Заетите лица в изследвания отрасъл, които често ползват информационно-комуникационни технологии в работата си са едва 10%. Умерените ползватели на Интернет/електронна поща в отрасъла („понякога”) са съответно 6,7%. Близко 80 на 100 от заетите в отрасъла ползват Интернет/електронна поща в своята работа изключително рядко, което представлява значителен дял от заетите и съществено надвишава групата на активните ползватели.

Таблица 22. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	Да, често	Понякога	Не, изключително рядко	Не мога да преценя
Работа в сградата на предприятието	83,3	1,7	15,0	0,0
Използване на Интернет/електронна поща за служебни цели	10,0	6,7	76,7	6,7
Работа на видеодисплей	5,0	8,3	85,0	1,7
Работа от вкъщи чрез поддържане на връзка с офиса посредством компютър и интернет	6,7	1,7	91,7	0,0
Работа вкъщи (домът е нормалното работно място), без връзка с офиса посредством компютър/интернет	6,7	1,7	91,7	0,0
Работа на място, различно от дома или офиса, напр. в офиса на клиенти, на път	0,0	1,7	96,7	1,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

- **Стрес на работното място**

Увеличаването на нервното и психическо натоварване и появата и наличието на стрес са изключително разпространени рискове сред работещите. Един от основните стресови фактори е работата с множество хора, особено когато те не са колеги, а са клиенти, подизпълнители и др. В текущия отрасъл този стресогенен фактор не е толкова силно



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

застъпен в сравнение с други икономически дейности. Делът от заетите, които често работят с външни лица е едва 13,3%, а понякога – 5,0%.

Таблица 23. Включва ли Вашата основна работа: работа директно с хора, които не са служители на фирмата в %, (в %)

Да, често	13,3
Понякога	5,0
Не, изключително рядко	75,0
Не мога да преценя	6,7
Общо	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Изследвана е и зависимостта между темпото на работа и влиянието на външните за работещия фактори – работа на колеги, преки искания от хора, като клиенти, колеги, подизпълнители, наличието на голям брой производствени цели и зависимост на работата от автоматична скорост на машина или движението на продукт. В най-голяма степен заетите смятат, че темпото на работата им пряко зависи от работата на колегите им и от големия брой производствени цели – съответно за 83,3% и за 71,7%. В по-малка степен темпото на работа зависи от преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др. Сравнително доста по-нисък е делът на заетите, които заявяват, че темпото им на работа зависи от автоматичната скорост на машина или движението на продукт – 33,3%. Последният резултат прави силно впечатление. Въпреки, че това е производствен сектор, делът на тези, чието темпо на работа е зависимо от автоматичната скорост на машина или продукт е по-нисък отколкото този на всички останали фактори. Това би могло да се дължи и на недобра организация на работата.

Оценките на работодателите се различават от тези на техните подчинени. В най-голяма степен те смятат, че темпото на работата на заетите пряко зависи не само от работата на колегите им, но и от преките искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др. Влиянието на автоматичната скорост на машина или движението на продукт е по-силно застъпено отколкото при оценките на заетите. В най-малка степен, според работодателите, темпото на работата на заетите зависи от големия брой производствени цели.

Таблица 24. Като цяло, темпото на работата зависи ли или не, от: (в %)

База: Всички изследвани заети	Да	Не	Не е приложимо
Работата, свършена от колегите Ви	83,3	15	1,7
Голям брой производствени цели	71,7	13,3	15
Преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др.	51,7	23,3	25
Автоматична скорост на машина или движението на продукт	33,3	65,0	1,7
База: Всички изследвани работодатели	Зависи	Не зависи	Не мога да



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

			преценя
Работата, свършена от колегите	75,0	5,0	20,0
Голям брой производствени или организационни цели	40,0	40,0	20,0
Преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители	65,0	35,0	0,0
Автоматична скорост на машина или движението на продукт	55,0	40,0	5,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Повишената скорост и интензитет на работа също водят до увеличаване на нервното и психическо напрежение и вследствие до появата на стрес. 65% от заетите в отрасъла декларират, че дейността им предполага работа с голяма скорост поне в половината от работното им време, а за 3,3% - през цялото време. Още по-високи са резултатите и за индикатора „работа с кратки срокове”. На над 90% от заетите им се налага да работят притиснати от кратки срокове през цялото или в около половината от работното време. Малко по-благоприятна е ситуацията относно работата под силно напрежение – 20% от заетите през цялото и 36,7% в около половината от времето.

В рамките на изследването е включен един пряк индикатор за установяване на стреса на работното място като потенциален риск за безопасността и здравето при работа. Директното изследване на оценките на работодателите за нивата на нервно психично натоварване показва, че едва 20% от изследваните работодатели считат факторът „нервно психично натоварване” за много рисков в дейността на техните подчинени.

Таблица 25. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
Работа с голяма скорост	3,3	65,0	30,0	1,7
Работа с кратки срокове	51,7	41,7	5	1,7
Работа под силно напрежение	20	36,7	26,7	16,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

- **Осигуряване на работно и специално облекло и лични предпазни средства**

Неблагоприятното въздействие на рисковите фактори на работната среда (особено физическите), може да се ограничи или изцяло да се елиминира посредством предпазни средства - специалното работно облекло и ЛПС. Очаква се там, където работната среда включва такива рискове, носенето на предпазни и специални работни дрехи, както и ЛПС да е задължително и да подлежи на контрол и санкции. Наред със задължението на работодателя да осигурява необходимите предпазни облекла и ЛПС, както и контрол за



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

употребата им, ефективността на превенцията в тази област зависи от личната отговорност на работещите, степента на осъзнатост за въздействията на рисковете върху безопасността и здравето, изградените навици.

Едва 35% от работодателите в отрасъла са на мнение, че работата на техните подчинени изисква използването на лични предпазни средства и всички от тях твърдят, че в действителност тази необходимост е удовлетворена напълно. В същото време, всички предприятия, в които е необходимо използването на ЛПС, контролират неизменно тяхното правилно използване. Най-често санкциите и мерките при констатирано нарушение се изразяват в отправяне на забележка/предупреждение от работодателя, а при повторни нарушения се налагат и дисциплинарни наказания.

В групата на заетите се регистрират доста по-различни резултати. За разлика от работодателите, делът на лицата, които считат, че работата им изисква използването на лични предпазни средства е значително по-нисък. Около 88% от заетите споделят, че личните предпазни средства се използват по-скоро по изключение от тях. Между 2 до 5% са изследваните лица, които носят някакви ЛПС – най-често това са предпазни средства за главата, очите, краката и за защита на кожата на ръцете от механични опасности. Вероятно разминаванията в оценките произтича от факта, че заетите, чиито длъжности не предполагат ползването на ЛПС, не отчитат факта, че такива са необходими на колегите им, докато работодателите имат по общ поглед върху нуждите на всички свои служители.

Данните от двете изследвани групи сочат, че на практика във всички фирми, в които има необходимост от ЛПС, такива са осигурени. Очевидно работодателите спазват стриктно разпоредбите на закони, правилници и инструкции относно БЗР. Според законодателството на ЕС работодателят носи отговорност за всеки елемент на работната среда, свързан със здравето и безопасността, в това число за всички физически и психо-социални фактори. Осигуряването на средства за лична безопасност е минималното, което са длъжни да направят. Регистрираните ниски дялове за употребата на предпазни средства не би следвало да се разглежда като притеснителна, тъй като икономическата дейност като цяло не е сред високорисковите в страната.

Въпросът към работодателите за това дали заетите в предприятието биват обучавани за употребата на личните предпазни средства разкрива, че всички (100%) от групата на заетите лица, чиято работа изисква употребата на ЛПС, преминават периодичен фирмен инструктаж за правилното им използване. Периодично се правят и демонстрации за съществуващите и/или нови лични предпазни средства. Отговорите на заетите отново се различават от тези на работодателите, тъй като между тях вероятно има лица, които не се нуждаят от ЛПС в работата и съответно не са много добре запознати с протичащите обучения, както и с упражнявания от предприятията контрол върху тяхното правилно използване. 45% от заетите считат, че имат нужда от допълнително обучение за правилното използване на ЛПС, а около 80% коментират, че през последните 12 месеца не е имало случаи на проверка за начина на ползване на лични предпазни средства във фирмите им.

По отношение на работното и на униформеното облекло отрасловото проучване разкрива следните резултати: делът на работодателите, които твърдят, че на работещите във фирмата им е нужно работно облекло са 55% и всички от тях заявяват, че осигуряват такова облекло на практика. Липсват предприятия сред изследваните такива, които да са заявили нужда от специално работно облекло.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В 85% от фирмите в отрасъла се използват и предупредителни знаци и сигнали като средство за превенция и защита от рискови фактори в областта на БЗР, а според мнението на работодателите в 45% от предприятията са осигурени и средства за системен лабораторен контрол на факторите на работната среда и електро-обезопасяването.

**Таблица 26. Моля, посочете какви лични предпазни средства използвате най-често
Вашето предприятие: (в %)**

	Да	Не
За защита на главата	5,0	95,0
За защита на очите	5,0	95,0
За защита на краката	3,3	96,7
За защита на кожата на ръцете от механични опасности	1,7	98,3
За защита на дихателната система	0	0
За защита на кожата на ръцете от контакт с опасни химични вещества и смеси	0	0
За защита на тялото	0	0
Лични предпазни средства се използват по-скоро по изключение	88,1	11,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

• Процедури, политики и добри практики във връзка със ЗБУТ

Резултатите от проведеното анкетно проучване показват, че едва 10% от изследваните предприятия са ползвали безвъзмездна финансова помощ по ОПРЧР за внедряване на ЗБУТ.

Все пак, може да се каже, че се работи активно и се полагат целенасочени усилия във връзка с осигуряването на ЗБУТ в изследваните предприятия, като това може да бъде проследено в няколко направления:

- В 70% от предприятията има разработена политика по ЗБУТ, с която работодателите декларират, че са запознали всички свои подчинени.
- Във всички предприятия е налице актуален правилник за вътрешния трудов ред със задължения по ЗБУТ, като в 95% от случаите те са подробно описани в длъжностните характеристики на зетите.
- Във всеки 6 от 10 предприятия има и разработена програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове.
- В 60% от изследваните предприятия има длъжностно лице по безопасност и здраве при работа, което е определено със специална заповед. В малко над 1/3 от предприятията тези функции се изпълняват от службата по трудова медицина, а в 5% от предприятията функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве се изпълняват от техните управители. В общи линии се счита, че длъжностното лице по безопасност и здраве в предприятията е



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

достатъчно добре професионално подготвено (45%) и е от полза за бизнеса (30%).

- В някои предприятия (25%) има писмена процедура за посетителите и други лица, посещаващи предприятието.
- В 65% от изследваните предприятия се води досие на всички използвани машини и съоръжения, а в около всеки 5 от 10 предприятия има и списък на съоръженията с повишена опасност.
- В 40% от предприятията съществуват добри практики, свързани с осигуряването на ЗБУТ като сред тях се споменават регулярни обучения/инструктажи относно ЗБУТ, годишни медицински прегледи на заетите, оценка на работните места и УТ - ежегодни замервания относно допустимите норми за шум, запрашеност.

Сред заетите лица на изследваните предприятия се наблюдава значителен дял (43,3%) на лицата, които не са наясно с това дали има разработена система за управление на безопасността и здравето при работа, което поражда необходимостта от постигането на по-голяма гласност и приемственост на ниво заети относно предприеманите от предприятията мерки във връзка с ЗБУТ.

В тази връзка следва да се спомене и фактът, че макар близо 80% от заетите да са наясно с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на БЗР, те също така се нуждаят от допълнително обучение в тази сфера (53,3%) и биха желали да получават повече информация и съвети по въпроса (73,3% от лицата).

Като цяло, работодателите от своя страна също са наясно, както с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на БЗР, така и със законите и наредбите, уреждащи създаването и спазването на безопасност и здраве при работа - Кодекс на труда, Закон за ЗБУТ и Наредба 7 за ЗБУТ.

Относно изменения в касаещите ги нормативни актове по ЗБУТ, работодателите най-често се допитват до службата по трудова медицина и назначеното длъжностно лице по безопасност и здраве при работа. Малко повече от 1/3 от работодателите лично следят измененията. 65% от работодателите считат, че им отнема „твърде много” или „много” време за подготвянето на необходимата документация, свързана с изпълнение на изискванията за ЗБУТ, спрямо обема на работа и размера на повереното им предприятие.

Е. Характер на работата в предприятията

- **Самостоятелност и контрол при изпълнение на основните трудови задължения**

Под автономност (самостоятелност) на работата разбираме степента, в която заетите могат да решават по свое усмотрение как да извършват работата си.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За да се идентифицира степента на самостоятелност при изпълнение на трудовите задължения на заетите в настоящия отрасъл, следва да се изследва в каква степен работата изисква екипна работа и доколко задачите са обособени и могат да се изпълняват индивидуално.

Делът на респондентите, които изпълняват задачите си напълно самостоятелно от край до край е едва 13,3%. Задачите и отговорностите са споделени и се вършат колективно при близо 50% от лицата. Делът на посочилите, че една част от дадена дейност извършват самостоятелно е 38,3%, но тъй като дейността в цялост е резултат от усилията на повече хора, това следователно също би могло да се разглежда като своеобразна екипна работа.

Лицата, които изрично се обособяват от работодателите да работят в екип имат малка възможност да влияят, както върху разпределението на задачите в рамките на екипа, така и върху това кой да бъде негов ръководител. В общият случай свободата за избор на хора, с които да се работи, също е сравнително ограничена.

Таблица 27. Как бихте описали Вашите непосредствени трудови ангажименти: (в %)

	%
Извършвам напълно самостоятелно определен вид дейност	13,3
Извършвам самостоятелно една част от определен вид дейност	38,3
Работим в екип	48,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 28. Членовете на екипа сами ли взимат решение: (в %)

	За разпределението на задачите	Кой да бъде ръководител на екипа
Да	37,7	37,7
Не	62,3	62,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: лица, чиято работа включва работа в екип

Самостоятелността и контролът при изпълнението на основните трудови задължения или степента, до която заетите могат да решават по своя преценка как да извършват работата си, като елемент от цялостната организация на работния процес, са изследвани чрез комплекс от основни индикатори, включващ: възможност за избор на реда на изпълнение на задачите в процеса на работа; възможност за избор на методите на работа; възможност за избор на темпото на работния процес; възможност за избор на размера на извършваната работа.

45% от заетите декларират, че работата им включва редуване на задачите. Освен това, за 92,6% от тези случаи редуването на задачите изисква и различни умения от работещите. Степента на автономност при разпределението на задачите не е особено висока – в над 80% от случаите работодателят е този, който разпределя работните задачи. Едва около 1/3 от респондентите смятат, че редуващите задачите определят тяхното разпределение. В този



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

случай можем да направим извода, че заетите имат крайно ограничена свобода при разпределението на задачите.

Таблица 29. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

Вашата работа включва ли редуване на задачите между Вас и Вашите колеги?		Изискват ли се различни умения за изпълнение на редуващите се задачи?	%
Да	45,0	Да	92,6
Не	55,0	Не	7,4
База: Всички изследвани заети		База: Лица, чиято работа включва редуване на задачите с колеги	

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 30. Кой взима решение за разпределянето на редуващите се задачи: (в %)

	Да	Не
Моят началник	81.5	18.5
Решава се от хората, които редуват задачите	33.3	66.7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: лица, чиято работа включва редуване на задачите с колеги

Сред основните индикатори, характеризиращи самостоятелността и контрола при изпълнението на основните трудови задължения, прави впечатление, че възможност за най-голяма самостоятелност са заявили заетите лица при определяне на темповете на работа – 78,3% от тях твърдят, че могат самостоятелно да избират и променят темпото на работа. Още повече, че в 65% от случаите то се определя и като независимо от автоматичната скорост на машина или движението на продукт. Едва 15% от анкетираните смятат, че разполагат със самостоятелност при определяне размера на работата, която трябва да свършат. Около 1/5 е относителният дял на заетите лица, които заявяват, че могат да влияят върху реда на изпълнението на задачите, а върху конкретния начин на изпълнение на поставените задачи (методите на работа) – 41,7%.

Според работодателите освен относно темпото на работа, заетите имат известна свобода и при избора на реда на изпълнение на задачите.

Данните като цяло, обаче, могат да се тълкуват като знак, че заетите в отрасъл не се чувстват особено самостоятелни и независими в работата си (с изключение на възможността да определят сами темпото си на работа).

Таблица 31. Може ли основната част от заетите лица във Вашето предприятие да избира или да променя: (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Реда на изпълнението на задачите	21,7	78,3	60,0	40,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Методите на работа	41,7	58,3	25,0	75,0
Темпото на работа	78,3	21,7	60,0	40,0
Обема на работа	15,0	85,0	25,0	75,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 32. Като цяло, темпото на Вашата работа зависи ли или не, от: (в %)

	Да	Не	Не е приложимо
Автоматична скорост на машина или движението на продукт	33,3	65	1,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

В преобладаващата част от случаите не се налага заетите да прекъсват това, което вършат, заради непредвидени задачи. Ако това все пак се случи, то прекъсването в половината от случаите няма съществени последици за работния процес. Като негативно прекъсването се възприема в малко над 1/3 от случаите.

Таблица 33. Колко често Ви се налага да прекъсвате това, което вършите заради непредвидени задачи: (в %)

Колко често Ви се налага да прекъсвате това, което вършите заради непредвидени задачи?	Ако се налага да прекъсвате Вашата работа непредвидено, това:	%	
Постоянно	0,0	Отразява се отрицателно	33,3
Много често	20,0	Прекъсването е без последици	50,0
Много рядко	73,3	Отразява се положително	16,7
Никога	6,7	База: Лица, на които им се налага да прекъсват работата си непредвидено	

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Като допълнителни индикатори, отразяващи степента на самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани още няколко по-конкретни аспекта на изпълнение на трудовите задължения. Подкрепата на работното място при осъществяването на дейността е изключително важна, както за качеството на работата, така и за намаляване на стреса. Тя е изследвана чрез индикаторите „можете да получите помощ от колеги” – тя е доста добре представена в отрасъла, „можете да получите помощ от началници” – най-силно изразена подкрепа и „можете да получите външна помощ” – тя е изключително ограничена в отрасъла. По първите два фактора оценките на работодателите са сходни.

Други фактори, които се проявяват рядко и върху тях следва да се работи допълнително, тъй като те имат влияние върху цялостното усещане и удовлетвореност от работната атмосфера и среда, са:

- Мога да влияя върху избора на хората, с които работя заедно;
- Мога да прилагам собствени идеи в работата си;



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Мога да си почивам, когато поискам;
- Свободен съм да решавам кога да си взема отпуск или свободни дни.

По отношение на рядко проявяващите се фактори оценките на работодателите са сходни с тези на заетите, макар конкретните дялове да се различават.

Стойностите, регистрирани при работодателите по повечето показатели, като цяло са малко по-високи от тези в групата на заетите лица. Това разминаване в оценките може да се дължи на известно надценяване на реалната ситуация от страна на работодателите.

Таблица 34. Моля, преценете доколко следващите твърдения описват работната атмосфера във Вашето предприятие: (в %)

Твърдение	Често	Понякога	Рядко	Не мога да преценя
Получавате помощ от Вашите ръководители, ако поискате такава	65,0	28,3	6,7	0,0
Получавате помощ от колегите си, ако поискате такава	53,3	46,7	0,0	0,0
Има въведени етични принципи на работа	45,0	16,7	2,7	16,7
Вашата работа Ви дава усещането за добре свършена работа	35,0	53,3	11,7	0,0
Имате усещането, че вършите полезна работа	31,7	43,3	25,0	0,0
Намирате, че работата Ви изисква влагане на интелект	31,7	31,7	36,7	0,0
Имате достатъчно време, за да си свършите работата	30,0	33,3	33,3	3,3
Свободен сте да решавате кога да си вземете отпуск или свободни дни	23,3	35,0	41,7	0,0
Почивате, когато поискате	20,0	30,0	40,0	10,0
Можете да прилагате ваши собствени идеи в работата си	16,7	33,3	43,3	6,7
Влияете върху избора на хората, с които работите заедно	15,0	35,0	43,3	6,7
Намирате, че работата Ви изисква влагането на емоции	15,0	11,7	65,0	8,3
Получавате външна помощ, ако поискате такава	10,0	18,3	71,7	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 35. Моля, преценете доколко следващите твърдения описват работната атмосфера във Вашето предприятие: (в %)

Твърдение	Почти винаги	Често	Понякога	Рядко	Почти никога	Не мога да преценя
-----------	--------------	-------	----------	-------	--------------	--------------------



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Твърдение	Почти винаги	Често	Поня кога	Рядко	Почти никога	Не мога да преценя
Всеки може да получи помощ от колегите си, ако поиска такава	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Всеки зает може да получи помощ от ръководния състав, ако поиска такава	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Всеки има достатъчно време, за да си свърши работата	55,0	45,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Въведени са етични принципи на работа	75,0	10,0	5,0	0,0	5,0	5,0
Заетите лица са свободни да решават кога да си вземат отпуск или свободни дни	70,0	10,0	15,0	5,0	0,0	0,0
Заетите лица имат усещането, че вършат полезна работа	55,0	15,0	0,0	0,0	0,0	30,0
Всеки може да получи външна помощ, ако поиска такава	60,0	5,0	20,0	10,0	5,0	0,0
Заетите лица имат усещането за добре свършена работа	35,0	25,0	10,0	30,0	0,0	0,0
Заетите лица намират работата си за изискваща влагане на интелект	25,0	15,0	25,0	5,0	0,0	30,0
Заетите лица се забавляват, чувстват се добре на работното място	5,0	35,0	0,0	15,0	5,0	40,0
Всеки може да си почива, когато поиска	20,0	15,0	5,0	10,0	50,0	0,0
Заетите лица могат да прилагат собствени идеи в работата си	25,0	5,0	60,0	10,0	0,0	0,0
Заетите лица намират своята работа, изискваща влагането на емоции	5,0	10,0	25,0	10,0	15,0	35,0
Всеки може да влияе върху избора на хората, с които работи заедно	5,0	5,0	35,0	40,0	15,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

Други характеристики на работата, които създават предпоставки или обратното, ограничават възможността за самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани чрез подиндикаторите: необходимост от спазване на точни стандарти по здраве и безопасност в процеса на работа; изпълнение на монотонни задачи; изпълнение на комплексни задачи; възможност всеки сам да оценява качеството на работата си; възможност за научаване на нови неща в процеса на работа.

От таблицата е видно, че при двете изследвани съвкупности има сходство в оценките по всички изследвани показатели, освен по отношение изпълнението на комплексни и на монотонни задачи.

Факторите могат да се групират в две групи – такива, които ограничават автономността и такива, които стимулират самостоятелността и контрола:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Ограничаващи самостоятелността и свободата фактори

- Спазване на правила по БЗР – почти всички представители на групата на работещите и всички от групата на работодателите изразяват мнение, че спазването на правила по БЗР е наложителна практика в ежедневната работа. Дори да приемем необходимостта от спазване на определени правила и изисквания като ограничаваща възможностите за самоизява, в случая става дума за здравето и живота на работещите и компромисът би довел до значително повече негативи, отколкото позитиви.
- Изпълнение на монотонни задачи – честата повторемост на едни и същи дейности обикновено води до усещане за безперспективност и понижава удоволствието и удовлетвореността от работния процес, въпреки че често това не може да бъде избегнато, или поне не изцяло. Много силно е влиянието на този фактор сред заетите - 75% определят работната атмосфера като налагаща изпълнението на монотонни задачи. Почти толкова е делът и на лицата, които споделят, че работата им включва повтарящи се операции за по-малко от 10 минути.
- Спазване на точни стандарти за качество – задължението да се следват определени качествени норми и процедури също не предполага автономност и свобода на избора сред заетите. А те, както става ясно от резултатите, са широко застъпени в отрасъла.

Стимулиращи самостоятелността и свободата фактори

- Научаване на нови неща – 60% от заетите лица и 65% от работодателите изразяват мнение, че в работата си заетите имат възможност за обогатяване на знанията и способностите си – фактор, който дава отражение и върху чувството за удовлетвореност от работата.
- Изпълнение на комплексни задачи: отчитат се известни разлики в мненията на двете изследвани групи по индикатора „изпълнение на комплексни задачи”, който 70% от работодателите посочват като характерен за предприятията от отрасъла, докато при заетите този дял е 58,3%. Все пак и при двете съвкупности регистрираните нива са високи.
- Възможност за самооценка - възможността всеки сам да оценява качеството на работата си действа като стимулиращ автономността фактор, но резултатите от изследването не потвърждават подобна практика в шивашките предприятия – едва 15% от заетите лица и 30% от работодателите свидетелстват за подобни действия.

Таблица 36. Като цяло работата на основната част от заетите лица във Вашето предприятие включва ли: (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Спазване на здравословни и безопасни условия на труд	96,7	3,3	95,0	5,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Спазване на точни стандарти за качество	91,7	8,3	90,0	10,0
Сами да оценяват качеството на работата си	15,0	85,0	30,0	70,0
Монотонни задачи	75,0	25,0	50,0	50,0
Комплексни задачи	58,3	41,7	70,0	30,0
Научаването на нови неща	60,0	40,0	65,0	35,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 37. Вашата работа включва ли повтарящи се операции за по-малко от: (в %)

	Да	Не	Не мога да преценя
Една минута	30,0	48,3	21,7
Десет минути	68,3	15,0	16,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Ж. Обучение и развитие в предприятията, свързано с условията на труд

• Информирание и консултиране

Информирането и консултирането са елементи в условията на труд, които придобиват все по-голямо значение. От тях зависи в много висока степен ефективното протичане на трудовия процес, адекватното включване на заетите лица в него и гарантиране спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа. При равни други условия, колкото е по-висока професионалната квалификацията на заетите в една организация, толкова повече нараства необходимостта от информирание и консултиране. От своя страна, тези елементи на условията на труда повишават съпричастността на заетите към организацията и към трудовия и производствен процес в нея. В изследвания отрасъл тенденцията е към засилване на потребността от информирание и консултиране на заетите лица. Тези елементи на условията на труд се отнасят до включването им в процеса на взимане на решения. Информирането е свързано с получаване на информация за процесите вътре в организацията и в този смисъл е по-скоро форма на пасивно включване в процесите на управление и на взимане на решения в организацията. Консултирането е активната форма на включване в тези процеси и предполага не само информирание, но и допитване до работещите в организацията при търсене на решения за съществуващи проблеми.

В настоящото изследване факторите информирание и консултиране са изследвани в два основни аспекта:

- Първо, от гледна точка на включването на заетите лица в различни форми на продължаващо обучение, имащо за цел подобряване и усъвършенстване на техните умения по линия на сигурността и безопасността при изпълнението на трудовата дейност.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- И второ, от гледна точка на тяхната информираност относно рисковете за здравето и съществуващите системи за сигурност и безопасност при изпълнението на трудовата дейност, което е предпоставка за по-ефективна превенция на съществуващите рискове и създаване на по-безопасни и здравословни условия на труд.

Около 46% от анкетираните заети лица са на мнение, че имат необходимата компетенция за работата, която извършват и че тя отговаря на възможностите им. Сравнително ниското припокриване на изискванията на работодателя и уменията на заетите на този етап говори за належаща нужда от повече обучения, за да могат повече заети да се справят добре с текущите си задължения.

За това говори и фактът, че около 1/5 от заетите лица оценяват работата си като изискваща допълнителни умения и квалификация и в този смисъл са на мнение, че се нуждаят от допълнително обучение. Малко над 1/3 от заетите оценяват възможностите си като надвишаващи задълженията и отговорностите, поставени им на работното място.

В около 80% от случаите заетите лица споделят, че в техните предприятия има установен ред за докладване на настъпили злополуки, разследване на причините им за предотвратяване на такива злополуки в бъдеще и регистрирането на настъпилите злополуки. Освен това, в 90% от изследваните предприятия са уредени и действията при извънредна ситуация чрез създадена организация и писмен План, като почти 80% от заетите лица са запознати с тях.

Въпреки, че през последните 12 месеца едва в 20% от предприятията е била направена оценка за потребностите от обучение и квалификация на заетите лица във връзка с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, около 92% от заетите споделят, че в техните предприятия периодично се провеждат инструктажи и обучения с такава насоченост. Още повече, че 95% от заетите в предприятията от икономическата дейност заявяват, че в случай на инцидент или злополука знаят към кого трябва да се обърнат за оказване на първа помощ. В 70% от предприятията дори се провеждат специални обучения за оказване на първа долекарска помощ от страна на самите заети в случай на злополука. Работодателите признават, че самите те поне веднъж годишно си опресняват знанията за здравословните и безопасни условия на труд, а някои правят това и по-често.

Най-широко практикуваният подход за запознаване на заетите лица в предприятието с политиката по безопасни и здравословни условия на труд, е инструктажът при постъпването им на работа. В 50% от случаите, политиката е закачена на стената/дъската/вратата в предприятието, а в 30 на 100 от изследваните предприятия заетите лица сами се запознават с нея.

Данните от изследването показват, че най-разпространената форма на обучение за заетите лица от предприятията относно здравословните и безопасни условия на труд, е обучението в процеса на работа, което се осъществява с помощта на колеги и началници – през тази форма на обучение са преминали 76,7% от заетите в отрасъла. В изследвания отрасъл е сравнително застъпена и друга форма на повишаване на квалификацията – самообучение на работното място. Най-малко са заетите лица, които сами са платили за своето обучение – 3,3%.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 38. Кое от следните твърдения най-точно описва съответствието на Вашите умения с работата, която вършите: (в %)

	%
Нуждая се от допълнително обучение, за да се справям добре със задълженията си	18,6
Моите задължения съответстват добре на сегашните ми умения	45,8
Имам умения да се справя с по-отговорни задължения	35,6

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 39. През последните 12 месеца участвали ли сте в някое от следните видове обучения, за да подобрите уменията си по здравословни и безопасни условия на труд: (в %)

	Да	Не
Обучение, платено и осигурено от Вашия работодател (или от Вас самия, ако сте самонает)	8,3	91,7
Обучение, платено от самите Вас	3,3	96,7
Обучение в процеса на работа (от колеги, ръководители)	76,7	23,3
Други форми на обучение на работното място (самообучение, обучение он лайн и други)	35,0	65,0
Друго	20,0	80,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Що се отнася до втория аспект на информираността, касаещ рисковете за здравето, проучването разкрива следните резултати: около 8 от 10 анкетирани заети лица твърдят, че са запознати с рисковете за здравето и безопасността, свързани с конкретната им работа. Сравнително нисък е делът на слабо и изобщо неинформирани.

Таблица 40. Степен на информираност за рисковете (в %)

В каква степен сте информиран за рисковете за здравето и безопасността, свързани с изпълнението на Вашата работа?	%
Много добре съм информиран	13,3
Добре съм информиран	63,3
Не съм информиран много добре	11,7
Изобщо не съм информиран	1,7
Не мога да преценя	10

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

И работодателите, и заетите лица като цяло са наясно с различните аспекти и предпоставки за минимизиране на рисковете от инциденти по време на работа. По-слаба информираност сред заетите се наблюдава относно процедирането при изгаряне с опасни химични вещества или смеси, както и относно правилните начини за ръчна работа с тежки товари. Но трябва да се има предвид, че досегът на лицата с тях, както стана ясно в т. Физически рискове, е сравнително ограничен.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Като цяло, в предприятията, в които има балкони, те са обезопасени с предпазни парапети. Ограничено е приложението на табелките в изследваните предприятия, предупреждаващи за хлъзгав под, тъй като естеството на изследвания отрасъл рядко предполага наличието на такъв. Антифоните въобще не намират приложение в изследваните предприятия. Като цяло, не се изказват и съществени забележки относно здравината на пода в тях.

Таблица 41. Знаете ли: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
От къде да изключите електрозахранването при пожар	100,0	0,0	78,3	21,7
Къде се намира аптечката за „Първа долекарска помощ“	100,0	0,0	86,7	13,3
Кои са опасните зони при работа с машини	90,0	10,0	86,7	13,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 42. Информирани ли сте за: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
Опасните вещества в почистващите препарати и мерките за безопасност при работа с тях	75,0	25,0	66,7	33,3
Правилните начини за ръчна работа с тежки товари	75,0	25,0	53,3	46,7
Как да процедурате при изгаряне с опасни химични вещества или смеси?	75,0	25,0	40,0	60,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 43. Имате ли: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
Табелки, предупреждаващи за хлъзгав под	35,0	65,0	41,7	58,3
Предпазни парапети на балконите, за да се избегнат падания	60,0	40,0	65,0	35,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

По отношение на консултирането трябва да се отбележи, че то също е производно на установения стил на работа във фирмата и предполага добро взаимодействие в процеса на работа и съвместност при вземането на решения, което създава както оперативен, така и психологически комфорт за работещия и е предпоставка за ефективност на трудовия процес.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Във връзка с това прави впечатление, че по данни от настоящото изследване 6 от 10 заети потвърждават, че през последната една година са участвали в откровен разговор със своя началник във връзка с изпълнението на трудовите си задължения и проблемите, свързани с тях (83,3%). Почти 4 от 10 заети са участвали пряко в консултации с работодателите относно промени в организацията на работата.

Не толкова широко застъпен се оказва механизмът на атестирането, който е израз на обратната връзка при взаимоотношенията работодател – зает – едва 16,7% от заетите лица посочват, че са били обект на редовно оценяване/атестация през последната една година. Като цяло се очертава един стил на взаимодействие „работник – работодател”, характеризиращ се с наличие на взаимодействие и зачитане позицията на работника.

Също така, може категорично да се каже, че методите на изследваните работодатели по отношение на управлението на поверените им предприятия се характеризират със ясно изразена проактивност, тъй като те вземат пряко участие във всички жизненоважни дейности, касаещи организацията на работния процес, безопасните и здравословни условия на труд, взаимоотношенията между/с заетите и т.н.

Таблица 44. През последните 12 месеца случвало ли Ви се е: (в %)

	Да	Не	Не си спомням
Да обсъждате с Вашия ръководител проблеми, свързани с работата	83,3	13,3	3,3
Да проведете откровен разговор с Вашия ръководител във връзка с изпълнението на Вашата работа	60,0	30,0	10,0
Да бъдете консултиран във връзка с промени в организацията на работа и/или в условията на работа	36,7	51,7	11,7
Да обсъждате проблеми, свързани с работата с представител на заетите лица	33,3	53,3	13,3
Да бъдете обект на редовно оценяване/атестация за изпълнението на Вашата работа	16,7	76,7	6,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 45 В кои от следните дейности участвате пряко като ръководител в предприятието: (в %)

	Да	Не	Няма такава
В договаряне на размера на заплащане на заетите лица	100,0	0,0	0,0
Подготовка на програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове при оценката на риска за ЗБУТ във Вашето предприятие	90,0	10,0	0,0
В разглеждане на спорове и конфликти	85,0	15,0	0,0
В работата на комисии за разследване причините за злополуки	80,0	10,0	10,0
При разглеждане анализите на здравното състояние	75,0	10,0	15,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В работата на етична комисия	75,0	10,0	15,0
В определяне на работното време	70,0	30,0	0,0
В определяне на графика за ползване на платените отпуски	70,0	30,0	0,0
В оценяването на трудовото представяне (атестация) на заетите лица	70,0	30,0	0,0
В консултации със заетите лица относно промени в организацията на работа или условията на работа	70,0	10,0	20,0
В разпределяне на индивидуалните задачи на заетите лица	65,0	35,0	0,0
В работа на комитет по условия на труд / група по условия на труд	60,0	0,0	40,0
В работата на комисията по трудоустрояване	55,0	5,0	40,0
В осигуряване на мероприятия за семействата на заетите лица (празници, колективни игри и др.)	50,0	30,0	20,0
В обучението по безопасност и здраве при работа	45,0	55,0	0,0
В организирането на обучение и курсове за заетите лица	45,0	50,0	5,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

• Нагласи към условията на труд

Положителната нагласа към условията на труд е много важен за психологическия и здравословен комфорт на работното място фактор и предпоставка за ефективно изпълнение на трудовите задължения от страна на заетите лица.

В проведеното анкетно изследване бяха използвани индикатори, чрез които да се установят отношението и нагласите на заетите към работата и значението на условията на труд за тяхното оформяне. Предположението, че за работещите са важни и други характеристики на заетостта освен условията на труда, както и че определени елементи в условията на труда представляват по-голяма ценност от други, доведе до въвеждането на тези индикатори.

В изследвания отрасъл като цяло се наблюдава съвпадение между оценката на заетите за това, какво ценят в работата и мнението на работодателите в това отношение. В най-голяма степен заетите ценят това да се чувстват сигурни по време на работа (всички анкетирани заявяват, че това е „важно за тях”), работата да не уврежда здравето им (100,0% от анкетираните), да получават добавки към заплатата за вреден труд (86,7%), да имат повече време за семейството, приятелите и развлечения (86,7%), работодателят да им осигурява периодични прегледи всяка година (85%), да могат да ползват платената си отпуската по свое желание (81,7%). Заетите в отрасъла са много категорични в оценките си и определено знаят какво е важно за тях.

Анкетираните работодатели аналогично подреждат ценностите за заетите като смятат, че за заетите е важно да се чувстват сигурни по време на работа (100,0%) и работата да не уврежда здравето им (100,0% от анкетираните работодатели споделят това мнение).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Оценката на зетите и работодателите за промяната в условията на труд е доста сходна. Тя е по-скоро благоприятна, въпреки че до известна степен тя може да се определи и като леко противоречива. 55,0 % и 53,3% от респондентите съответно от групата на работодателите и на зетите заявяват, че през последните 12 месеца условията на труд са се подобрили. Делът на зетите и работодателите, според които условията са останали същите, е съответно 41,7% и 40%. Тези, които по-скоро се въздържат от мнение и заявяват, че не могат да преценят и при двете групи, са 5,0%. Липсват лица, които са на мнение, че условията в отрасъла са се влошили през последните 12 месеца. Като най-ефективни мерки за подобряване на условията на труд в предприятията, работодателите споменават подобряването на материално-техническата база и организацията на работния процес.

Таблица 46. Колко важни са за Вас посочените по-долу обстоятелства: (в %)

Обстоятелство	Важно	Нито важно, нито неважно	Не е важно	Не мога да преценя
Да се чувствам сигурен по време на работа	100,0	0,0	0,0	0,0
Работата ми да не уврежда моето здраве	100,0	0,0	0,0	0,0
Да получавам добавки към заплатата за вреден труд	86,7	5,0	5,0	3,3
Да имам повече време за семейството, приятелите и развлечения	86,7	10,0	0,0	3,3
Работодателят ми да осигурява периодични прегледи всяка година	85,0	11,7	3,3	0,0
Да мога да ползвам платената си отпуска по свое желание	81,7	18,3	0,0	0,0
Да научавам нови неща по време на работа	61,7	36,7	0,0	1,7
Да участвам при взимането на решения за моята работа	53,3	45,0	1,7	0,0
Да мога да раста в кариерата	50,0	46,7	3,3	0,0
Да бъда приятел с моите колеги	41,7	25,0	33,3	0,0
Да получавам повече пари, дори това да е свързано с рискове за моето здраве или ограничаване на свободното време	15,0	13,3	48,3	23,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 47. Колко са важни, според Вас, посочените по-долу обстоятелства за зетите лица във Вашето предприятие: (в %)

	Важно
Да се чувстват сигурни по време на работа	100,0
Работата да не уврежда здравето им	100,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 48. Как оценявате условията на труд във Вашето предприятие през последните 12 месеца: (в %)

	Работодатели	Заети лица
Подобряват се	55,0	53,3
Влошават се	0,0	0,0
Няма промяна	40,0	41,7
Не мога да преценя	5,0	5,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Интересно е да се види в каква степен факторите, които заетите лица определят като важни, съответстват на реалните условия на труд, при които им се налага да работят. Данни за това дават оценките на заетите в отрасъла по следните индикатори:

Таблица 49. В каква степен сте съгласни или не със следните твърдения: (в %)

Твърдение	Съгласен	Несъгласен	Не мога да преценя
Имам много добри приятели в работата	61,7	18,3	20,0
Аз съм добре платен за работата, която върша	48,3	31,7	20,0
Тук се чувствам на мястото си	40,0	8,3	51,7
Моята работа предлага добре перспективи за развитие в кариерата	30,0	41,7	28,3
В работата си имам възможност да се уча и израствам	26,7	30,0	43,3
Може да загубя работата си през следващите 6 месеца	18,3	28,3	53,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Определено може да се каже, че изследваните заети лица поддържат приятелски контакти с колегите си, считат че са добре платени за работата, която вършат и се чувстват на мястото си в предприятието. Около 18% изказват притеснения, че могат да загубят работата си през следващата половин година, докато делът на хората, които изразяват противоположното мнение е близо 1/3 от лицата.

• Работа и извън трудов живот

Организацията на свободното време е предпоставка за възстановяването на работната сила и въпреки че няма непосредствена връзка със заетостта, въздейства върху производителността.

Съотношението работа – извън трудов живот се анализира в настоящото изследване от гледна точка на възможностите за постигане на удовлетворителен баланс между тях,



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

който би благоприятствал ефективната трудова дейност на работното място, намалява стреса за заетите и по този начин ограничава заплахите за здравето и безопасността им.

Съотношението работа – извън трудов живот е изследвано чрез индикатори, касаещи степента на съвместимост на работния график с личния живот, с живота извън работата на заетите лица и изразява общата удовлетвореност от работното време като един най-общ показател за характера на връзката трудова дейност – извън трудов живот. В рамките на тази група са изследвани индикаторите: „удобство на работното време за семейните и други ангажименти извън работата“, „честота на контакти с работодателя извън работното време по служебни въпроси“. Резултатите по отношение на съвместимостта на работния график на заетите от отрасъла с живота им извън работа, като цяло са доста благоприятни. Преобладаващата част от анкетирания заети (88,4% от лицата) считат, че работното им време е удобно от гледна точка на семейните им и други ангажименти. 21,7% от тях заявяват, че работното им време е „много удобно”, а 66,7% - че е „удобно”. За 10,0% от заетите работното време „не е много удобно”, а за една, макар и пренебрежимо малка част то „изобщо не е удобно”. По същия начин, в преобладаващата си част работодателите оценяват работното време на заетите като „удобно” – 95,0% от анкетирания са на това мнение. 5% от работодателите заявяват, че не са мислили по този въпрос. Не са регистрирани случаи на работодатели, които да заявят твърдо отрицателно мнение по въпроса. Все пак, разликите в оценките на двете групи (заети и работодатели) не са сериозни и свидетелстват за реална преценка на обстоятелствата.

Таблица 50. Според Вас, работното време удобно ли е за семейните и други ангажименти на заетите лица: (в %)

	%
Много удобно	21,7
Удобно	66,7
Не много удобно	10,0
Изобщо не е удобно	1,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Доколко извънработното време на заетите е наистина свободно от служебни ангажименти може да се види и от отговорите на въпроса дали работодателите им прекъсват времето за почивка посредством комуникация по служебни въпроси. За 10,0% от заетите това се случва периодично до няколко пъти месечно. 30,0% от заетите заявяват, че рядко се случва да бъдат потърсени от работодателите си в извън работно време, а 60,0% се радват на привилегиата балансът им между работа и свободно време да не се нарушава.

Таблица 51. През последните 12 месеца случвало ли се е работодателят/ ръководителите Ви да Ви потърсят (по телефон или електронна поща) извън работното Ви време (по служебни въпроси): (в %)

	%
Да, няколко пъти месечно	10,0
Да, но рядко	30,0
Не, не се е случвало	60,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло” броят на жените превишава значително този на мъжете. В отрасъла малко над една трета са фирмите, които имат внедрени системи за управление на качеството (основно ISO 9001:2008). Работното време на 87% от заетите в отрасъла е с нормална продължителност (40 часа седмично). Заетите в отрасъла рядко работят извънредно. Преобладаващата част от заетите имат една основна месторабота и не извършват други дейности срещу заплащане.

Сменният режим на работа е характерен за 18,3% от заетите в отрасъла. По отношение на планирането на годишните платени отпуски, такова се извършва. Ползването на почивките през работния ден е пълноценно. Около 10% от заетите лица в отрасъла намират, че работата им крие рискове за здравето и безопасността. Под 7% смятат, че работата им оказва директно влияние върху здравното им състояние.

Работещите в отрасъла страдат най-вече от обща умора, болки във врата, раменете, крайниците и гърба, от главоболие, проблеми със зрението и стрес. За отсъствие от работата поради здравословни проблеми през последната година свидетелстват около 70% от заетите лица, като най-често отсъствието е продължило 1 работна седмица или между 6 и 15 дни.

Резултатите от изследването показват изключително ниски стойности на насилие и дискриминация на работното място в отрасъла.

Като цяло, групата на заетите лица не заявява да е изложена на вредното влияние на повечето от изследваните показатели. Като фактори с най-интензивен ефект върху здравето, от гледна точка на заетите лица, се очертават:

- Вибрации от ръчни инструменти, машини и други
- Цигарен дим от други хора
- Боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества
- Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите
- Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората

Според работодателите, най-рисковият за здравето на работещите фактор е осветлението – 70% изразяват притеснения по този показател. Следват:

- Сензорно натоваване (зрително, слухово)
- Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга)
- Шум
- Вибрации
- Прах
- Опасност от травматични увреждания

- **Отрасъл “Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”**

А.Общи данни за условията на труд в предприятията



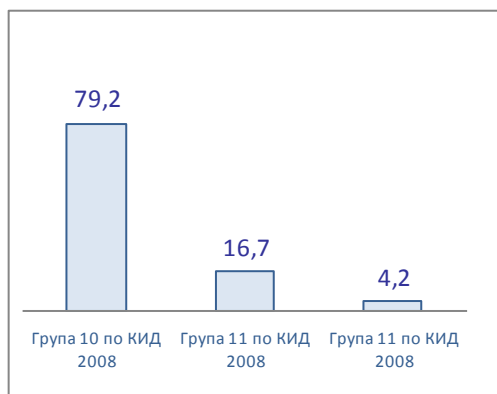


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

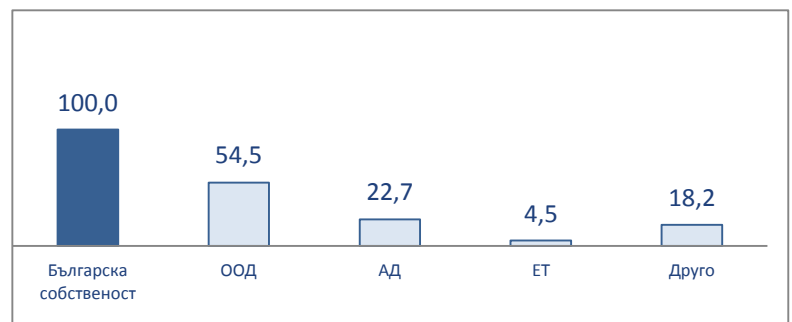
Настоящият анализ обхваща работодатели и заети в трите подотрасъла на икономическа дейност „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”. Извадката е неравномерно разпределена по подотрасъли, с преобладаващо присъствие на предприятията, занимаващи се с производство на хранителни продукти. Изследвани са предимно дружества с ограничена отговорност с изцяло българска собственост.

Фигура 23. Код на изследваните предприятия



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Фигура 24. Собственост и юридическа форма в предприятията в %



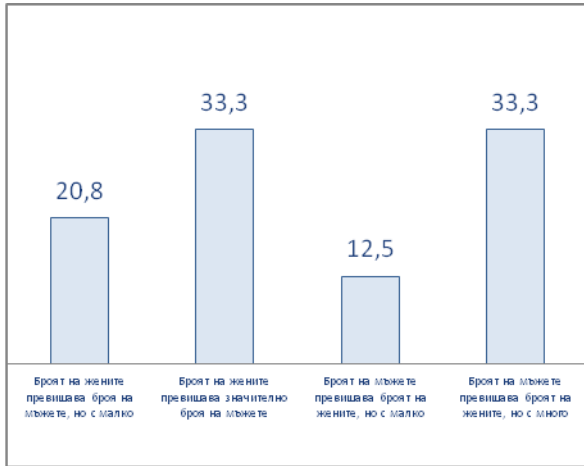
Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

По отношение на половата структура на зетите в отрасъла не може да бъде изведена единна и общовалидна тенденция относно преобладаващото присъствие на жените или мъжете в отрасъла, тъй като данните не показват по категоричен начин наличието на превес сред зетите в отрасъла, нито на лицата от женски, нито на тези от мъжки пол. В рамките на настоящото анкетно проучване преобладават работодателите - собственици/съсобственици в предприятията, както и лицата, заемащи ръководни позиции в тях - президент/управител/изпълнителен директор.



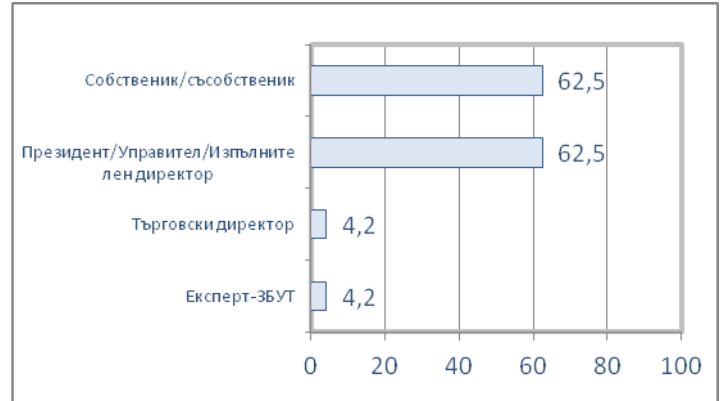
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 25. Съотношение мъже:жени в предприятията в %



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

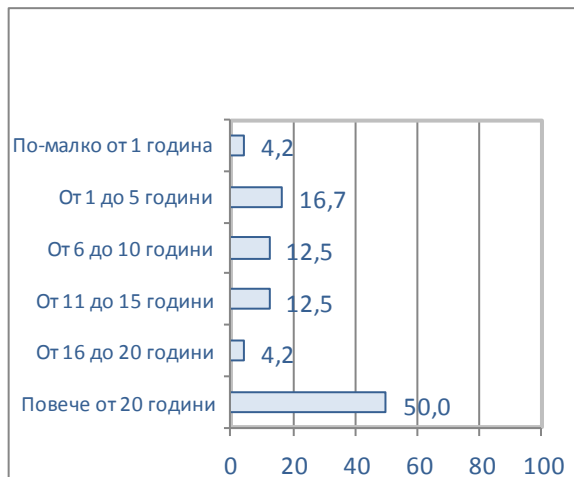
Фигура 26. Позиция на изследваните работодатели в предприятията в %



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

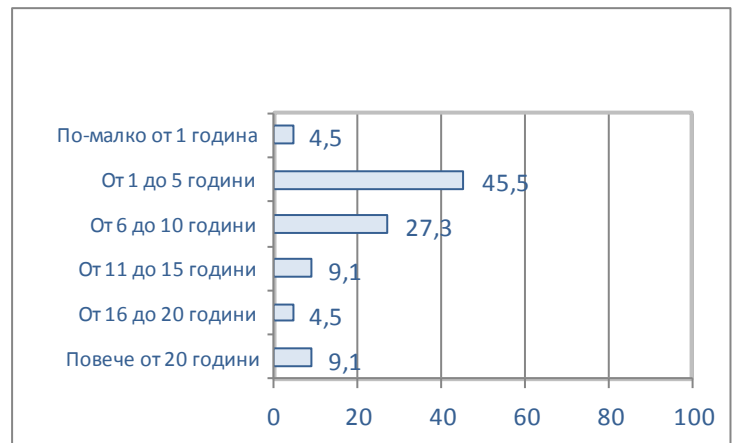
Работодателите са с дългогодишен стаж и практически опит в областта на разглеждания отрасъл, а в рамките на поверените им предприятия основен е делът на тези, които работят между 1 и 5 години в тях.

Фигура 27. От колко години работите? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички анкетирані работодатели

Фигура 28. Колко години общо работите във Вашето предприятие? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички анкетирані работодатели



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В рамките на текущото анкетно проучване, 33,3% са фирмите, които имат внедрени системи за управление на качеството. Най-често те се изразяват в наличието на стандарта ISO 9001:2008. Едва 25% от компаниите споделят, че имат изградена политика за корпоративна отговорност, а около 70% са тези, които имат приети писмени правила най-вече относно организацията и управлението на производството, управлението на документите и записите и управлението на процесите, свързани с клиенти. Преобладаващата част от компаниите твърдят, че имат разработени мисия, визия, ценности, принципи и правила на работа. Като цяло се наблюдава ниска информираност сред заетите относно присъствието на тези елементи в корпоративната политика на изследваните предприятия.

Б. Работно време в предприятията

- **Седмична продължителност на работното време**

Работното време е във фокуса на проблематиката за безопасност и здраве при работа като ключова характеристика на условията на труд. Неговата продължителност, структура и организация имат решаващо влияние и по пряк, и по косвен път върху физическото и психическото състояние на човека, върху икономическите, възпроизводствените и социални аспекти на неговото съществуване и развитие. Това прави неговата регулация задължителен елемент на правно-нормативната уредба на национално, браншово и вътрешнофирмено равнище.

Състоянието и тенденциите по отношение на работното време се анализират чрез информацията, получена чрез индикатори за продължителността на работното време и неговото седмично разпределяне и отразяваща мнението и оценките както на работодателите, така и на заетите лица (двата основни информационни масива).

Продължителността на работното време е характеристика с ефект върху здравето и удовлетвореността от условията на труд. Законодателно у нас е заложена нормална продължителност на работното време в часове до 40 часа седмично при 5 дневна работна седмица, което налага 8-часова продължителност на работния ден.

Работата на преобладаващата част от анкетираните заети лица в отрасъла е разпределена според нормативните изисквания – 5-дневна работна седмица, 8 часов работен ден, 100% от респондентите заявяват, че работят на пълен работен ден.

Проучването на условията на труд в отрасъла разкрива благоприятна по отношение на натовареността на заетите картина. Работното време на 98,6% от заетите в отрасъла е с нормална продължителност (40 часа седмично). Делът на лицата, на които не се налага да работят повече от 10 часа на ден е 77,5%. При удължено работно време (над 40 часа седмично) работят 1,4% от запитаните. Липсват лица, които споделят, че отделят на основната си работа по-малко време (под 40 часа седмично).

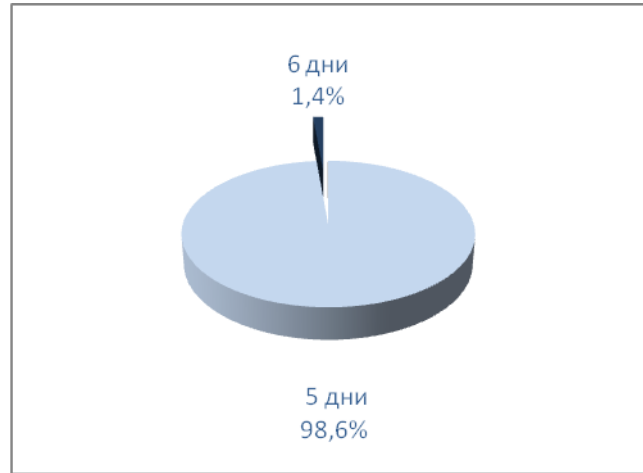
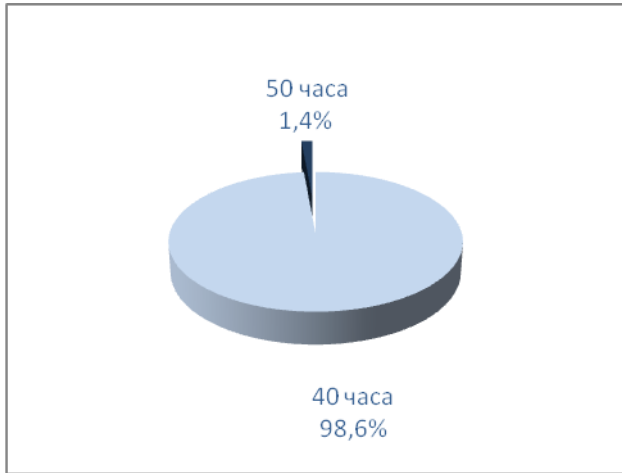
**Фигура 29. По колко часа работите
Вашата основна платена работа? (в %)**

**Фигура 30. Колко дни седмично работите
Вашата основна платена работа? (в %)**



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

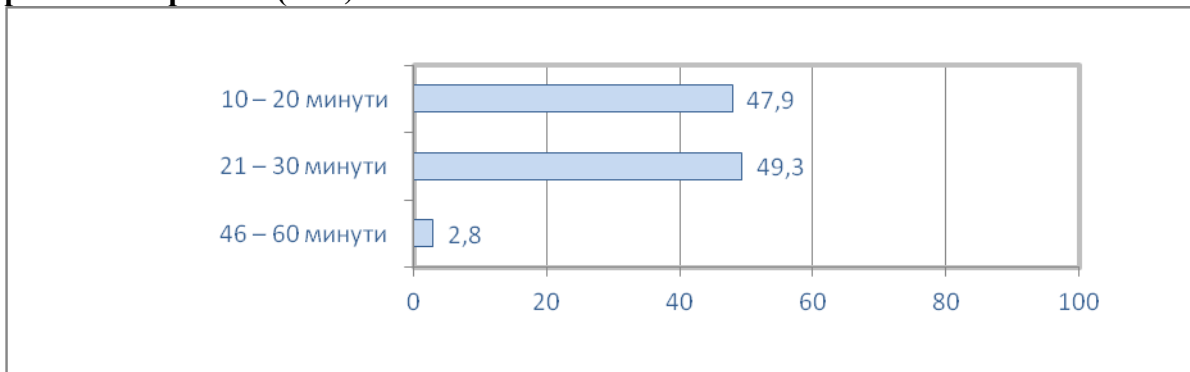


Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Ако времето за път се прибави към общото време, което заетите лица отделят за служебни ангажименти, картината не се изменя особено, тъй като преобладаващата част от анкетираните споделят, че транспорта до работа и обратно не им отнема повече от половин час дневно.

Фигура 31. Приблизително колко минути на ден Ви отнема пътуването от вкъщи до работа и обратно? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В изследвания отрасъл, поради спецификата на извършваната работа, а и заради различни нормативни изисквания, работата се извършва предимно денем. Вечерно време (между 18 и 22 ч.) работят 16,9% от анкетираните, при това тази практика не е ежедневна.

Нощните смени (между 22 ч. и 6 ч.) също са по-скоро изключение. Около 13% споделят, че работят нощем. Тази група не се припокрива с лицата, които работят вечерно време.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Заетите в отрасъла рядко работят извънредно – в около 1/3 от случаите и това по-скоро е инцидентно.

Като цяло профилът на работното време на заетите в отрасъла е стандартен – 5 работни дни, по 8 часа дневно. Заетите лица работят предимно дневни смени. Извънредната работа не е честа практика.

- **Полагане на допълнителен труд от заетите**

Извършването на допълнителен труд е важна характеристика на трудовата заетост на лицата, тъй като може да се разглежда като функция от три разнородни, а често и взаимно свързани процеса: 1) потребност от допълнителни доходи, които са мотив за извършването на допълнителен труд; 2) неоползотворен личен професионален капацитет, който се използва за извършването на други дейности, извън основната работа; 3) възможности за съвместяване на основната работа с допълнителна работа - най-често това са същият тип дейности, но при друг работодател. Друг измерител на допълнително полагания труд е извършването на определен тип дейности при същия работодател, но излизащо извън рамките на установения режим на работно време.

Всички заети лица заявяват, че имат една основна месторабота и не извършват други дейности срещу заплащане (100% от анкетираните).

- **Разпределение на работното време**

Въздействие върху безопасността и здравето при работа оказват не само продължителността и нестандартността на работното време, но и неговата организация и график, тоест разпределението на работното време. Това разпределение се влияе от особеностите на технологичния и производствен процес, от отрасловата специфика и конкретното естество на работата. Съществен е ефектът, който разпределението и организацията на работното време оказват върху организацията на времето извън работното място.

Разпределението е свързано с такива съществени измерения на работната среда като ритмичност, редовност, предвидимост на работното време, отработени и стабилни режими на работа. Случаи на нарушаване на ритмичността и графици на работното време въздействат върху здравето, мотивацията и ефективността на труда посредством стреса, психическото и емоционалното натоварване, неизвестността, усещането за загуба на контрол и предвидимост. Гъвкавите режими на работа, включително работата на смени и нестандартните работни часове, са по-натоварващи в това отношение.

Заложените в изследването индикатори за измерване разпределението на работното време са „един и същ брой часове всеки ден”; „един и същ брой дни всяка седмица” и „фиксираны начални и крайни часове”, „работа на смени”. Ето как изглежда числовото измерение на посочените индикатори за икономическа дейност „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 52. Разпределение на работното време (в %)

Работите ли:	Общо
Един и същи брой часове всеки ден	88,7
Един и същи брой дни всяка седмица	74,6
С фиксирани начални и крайни часове	77,5
На смени	16,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Както става ясно от данните работен режим при един и същ брой часове дневно, еднакъв брой дни седмично и с фиксирано работно време – се наблюдава при по-голямата част от участниците в проучването.

Сменният режим на работа е характерен за 16,9% от анкетиранияте заети в отрасъла. Най-често работещите на сменен режим заявяват, че работят в режим на редуващи се смени.

Във всички изследвани предприятия от хранителната индустрия, работното време се определя от мениджмънта и не подлежи на промяна от страна на работещите. В този смисъл, никой от анкетиранияте заети не заявява, че има пълна свобода на избор и че работното му време изцяло се определя от него самия.

В преобладаващата част от изследваните фирми разпределението на работното време е стабилно и редовно, което е възможност за намаляване на стреса на работното място и по-добра организация в областта на баланса между работа и свободно време.

В. Режим на труд и отдих в предприятията

• Платен годишен отпуск

Отпуските и почивките са част от актуалната тема за баланса между работа и свободно време, от който зависят възможностите на всеки да удовлетворява и развива различни свои потребности и наклонности, придаващи смисъл на съществуването. В този смисъл те са част от темата за качеството на работната среда, а и оказват въздействие върху удовлетвореността на работещите от условията на труд.

Годишният платен отпуск и неговото ползване са законово регулирана норма за едно от основните права на всеки работещ човек и задължение на вътрешно фирмената организация като реално действие на тази норма.

По отношение на годишните платени отпуски – тяхното планиране и използване – 93% от заетите и около 80% от работодателите отговарят, че се извършва планиране на годишните платени отпуски. Тази практика се възприема от работодателите като дисциплинираща и полезна, а според заетите основното ѝ преимущество се изразява в това, че улеснява координацията между отпуските в съответното предприятие. Можем да



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

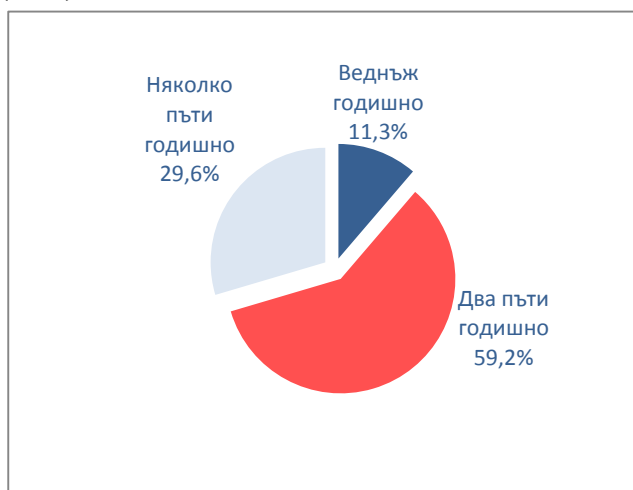
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

приемем, че изискването на Кодекса на труда за планиране на годишните платени отпуски се прилага достатъчно обхватно в организациите от отрасъла.

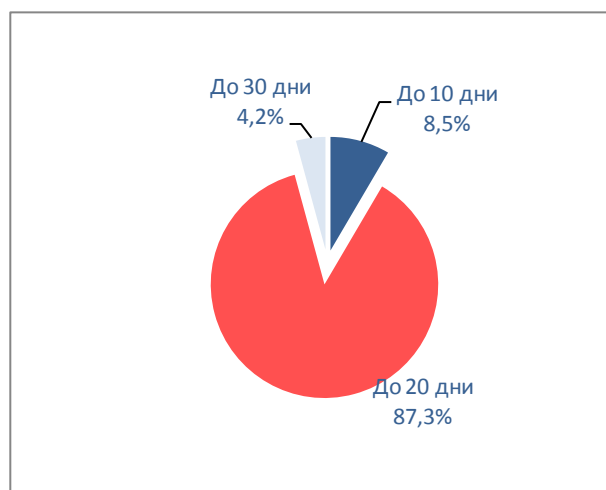
На практика, всички анкетирани от икономическата дейност лица ползват платен годишен отпуск най-често на два пъти или няколко пъти годишно. Само 11 на сто от анкетираните ползват цялата си отпуска наведнъж.

Най-често (при 87,3%) регламентираната почивка на заетите лица е до 20 работни дни, а случаите на заети лица, ползващи платен отпуск до 30 работни дни в годината е едва 4,2%.

Фигура 32. Вие лично обикновено как използвате годишната си платена отпуска? (в %)



Фигура 33. Обикновено колко дни годишно излизате в платена отпуска? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Интересно е да се проследи какви са най-често причините за отсъствие от работа, извън регламентирания отпуск за почивка. Разпределението на отговорите на заетите в отрасъла показва, че най-често заетите лица отсъстват от работа поради здравословни проблеми или семейни причини. Отпуските с цел обучение или грижа за дете (отпуск по майчинство/ бащинство) не са често разпространени в икономическата дейност.

Таблица 53. Използване на други видове отпуск (в %)

През последните 12 месеца отсъствали ли сте от основната Ви платена работа поради някоя от следните причини?	%
Отпуск по семейни причини	42,3
Здравословни проблеми	36,6
Отпуск по майчинство или бащинство	0,0
Отпуск за обучение	0,0
Трудова злополука	0,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Други причини	12,7
---------------	------

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

• Режими на работа и почивка

По отношение на определянето на режимите на труд и почивка в предприятията, са налице няколко различни практики. Изследваните работодатели коментират, че най-често информират заетите лица за възможните режими на работа и почивка (87,5%). Със сходен дял са работодателите (82,6%), които споделят, че изборът на физиологичните режими на труд и почивка е уреден от подзаконовите наредби, както и тези, които казват, че режимите на труд и почивка в техните предприятия, са изготвени от службата по трудова медицина. В около 70% от случаите изборът на работен режим е от компетенцията на административното ръководство. В най-малка степен съвместно със заетите лица се избират оптимални варианти за всяка работна група (39,1%).

Всички работодатели преценяват, че заетите в техните предприятия лица пълноценно се възползват от режима за почивки през работния ден. Преобладаващата част от участвалите в настоящето изследване лица също оценяват ползването на почивките през работния ден като пълноценно. По време на почивките, обаче, повече от половината заети – 56,3% от лицата, продължават да са ангажирани с работната си дейност, което поставя под въпрос тяхната пълноценна почивка през работния ден. Тези, които напускат работното си място, променяйки активността на действията си, са малко над 40%.

Таблица 54. Използване на почивките, (в %)

Ползват ли се пълноценно почивките през работния ден?			Обикновено по време на почивките през работния ден:	
Отговори	Работодатели	Заети		
Да	100	94,4	Напускам работното си място, променям активността на действията си	43,7
Не	-	5,6	Продължавам да съм ангажиран/а с работната си дейност	56,3
Общо	100%	100%		100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Наличието на специално обособени места за отдих се приема за фактор, спомагащ за по-пълноценната релаксация чрез възможността, която предлагат за временно отделяне от конкретното работно място и изключване от работния процес. Това е от съществено значение особено за работещите в специфични производства с технологичен цикъл и работна среда, утежнена с физически и ергономични рискове за БЗР.

Положителният отговор на работодателите и този на заетите за това дали има специално обособени места за почивка в предприятието, не се разминават значително помежду си – съответно 91,7% и 95,8%.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 55. Наличие на обособени места за отдых според заетите лица и според работодателите, (в %)

	Работодатели	Заети лица
Да	91,7	95,8
Не	8,3	4,2
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Г. Здраве на заетите лица

- **Медицинско обслужване, вкл. предварителни и периодични медицински прегледи**

Медицинското обслужване в предприятията като отговорност и услуга, поемани работодателя, е изследвано посредством няколко индикатора - наличие на медицински център или пункт в предприятието; осигуряване от страна на работодателя на профилактични и периодични медицински прегледи; допълнително здравно осигуряване за негова сметка.

През последните 12 месеца в 37,5% от предприятията в икономическата дейност са били осигурени периодични медицински прегледи за заетите лица. По този показател има почти пълно съвпадение в отговорите на работодателите и заетите (37,5% от първата и 33,8% от втората група дават положителен отговор).

Въпросът за допълнителното здравно осигуряване, предоставяно от работодателя стои по доста по-различен начин - регистрираните дялове са в пъти по-ниски, от тези за осигуряването на задължителни прегледи.

На база на така получените данни може да се заключи, че работодателите в по-голямата си част, изпълняват нормативните изисквания, свързани с БЗР, но усилията им са насочени основно към покриване на минималните изисквания. Също така, по-голяма информираност за възможностите за допълнително здравно осигуряване би била от полза за заетите в отрасъла.

По отношение на наличието на медицински център и неговото оборудване, в предприятията от икономическата дейност не се забелязват сериозни разминавания в отговорите на двете целеви групи.

Близо 92% от работодателите и почти толкова от заетите (88,7%) съобщават, че във фирмата, в която работят, няма самостоятелно обособен медицински център.

Фирмите разполагат основно само с медикаменти и на второ и трето място (в доста по-малко случаи) съответно с общо практикуващ лекар и стоматолог. Известен дял от заетите споделят също, че предприятията им разполагат и с лица обучени да оказват първа долекарска помощ, както и с аптечки за първа долекарска помощ. Всички изследвани предприятия имат сключен договор със служба по трудова медицина, като нейните



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

консултации и помощ се определят от повече от 90% от работодателите като компетентни и навременни.

Като цяло, данните все пак красноречиво говорят, че предприятията от отрасъла следва да подобрят достъпа до медицински услуги на работното място.

Таблица 56. Наличие на медицински център и оборудване, (в %)

Ако във Вашето предприятие има медицински център, посочете с какво конкретно разполага центърът?	Заети лица	Работодатели
Има общо практикуващ лекар	8,5	8,3
Има медицинска сестра	НЕ	НЕ
Има стоматолог	4,2	4,2
Има фелдшер	НЕ	НЕ
Има медикаменти	15,5	29,2
Има лица обучени да оказват първа долекарска помощ	7,0	-
Има аптечки за първа долекарска помощ	18,3	-
Няма медицински център/здравен пункт	88,7	91,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

- **Степен на въздействие на работата върху здравето на работещите**

Когато се коментира темата работа и здраве и въздействието на работата върху здравословното състояние, винаги трябва да се има предвид, че връзката работа – здраве е двустранна. От една страна, здравословният статус на заетите лица оказва влияние върху тяхната ефективност при изпълнението на трудовите им задължения; от друга страна, характерът на извършваната работа влияе силно върху здравословното състояние на заетите и може сериозно да го влоши, с което да се отрази негативно отново върху ефективността на извършваната трудова дейност. Безспорно е, че здравословното състояние на заетите лица зависи от множество фактори като работата е само един от тях, но в същото време тя е и един от най-значимите, доколкото влиянието ѝ върху здравето може да бъде изключително силно.

В настоящото изследване се подлага на анализ реалното въздействие на работата върху здравето на заетите чрез съпоставка на субективното мнение на заетите лица за това в каква степен тяхната работа влияе върху здравословното им състояние и реалните отсъствия от работа през последната една година по здравословни причини и в частност, поради трудова злополука или проблеми, причинени от работата.

Резултатите от изследването показват, че делът на заетите лица в отрасъла, които смятат, че работата им крие рискове за здравето и безопасността е доста висок – 50,7%. Около една четвърт са на мнение, че работата им оказва директно влияние върху здравното им състояние.

Фигура 34. Смятате ли, че по време на Фигура 35. Според Вас, Вашата работа

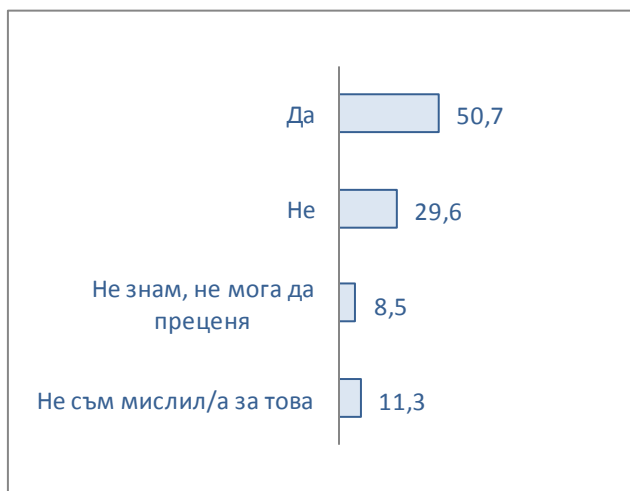




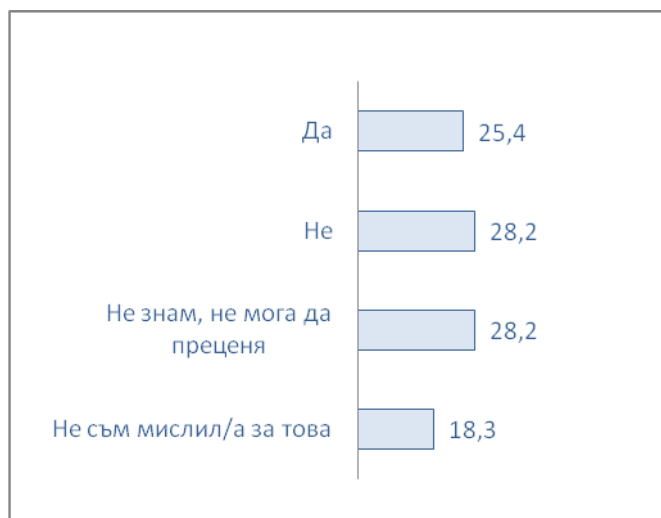
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

работа Вашето здраве или безопасност са изложени на риск? (в%) **оказва ли негативно влияние върху здравето Ви? (в%)**



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Работещите в целевите предприятия страдат най-вече от обща умора и болки във врата, раменете, крайниците и гърба. Резултатите не са изненадващи, от една страна голяма част от дейностите в отрасъла се извършват чрез продължително стоене на крак и са съпроводени с различни болезнени или изморителни пози, както и с повтарящи се движения с ръцете. Всички те изискват активно физическо натоварване на горната част на тялото, а от друга страна, това са проблеми, чието проявление се усеща незабавно и без проблем може да се свърже с работата. Най-рядко, според собствената им преценка, заетите в изследвания отрасъл страдат от дихателни проблеми, тревога, безпокойство, алергии, болки в стомаха и сърдечни заболявания. Ето как изглежда разпределението на отговорите на всички зададени индикатори, подредени възходящо, според честотата на посочване на отговор „да”.

Таблица 57. Въздействие на работата върху здравето, (в %)

Ако, според Вас, Вашата работа оказва въздействие върху Вашето здраве, то влиянието се изразява в следните неразположения:	Да	Не
<i>Обща умора</i>	66,2	33,8
<i>Болки в гърба</i>	59,2	40,8
<i>Мускулни болки в раменете, врата и/или в горните/долните крайници</i>	59,2	40,8
Главоболие	40,8	59,2
Стрес	32,4	67,6
Наранявания	31,0	69,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Имам проблеми с кожата си	18,3	81,7
Имам проблеми със зрението	15,5	84,5
Проблеми със съня	9,9	90,1
Имам проблеми със слуха	7,0	93,0
Раздразнителност, избухливост	4,2	95,8
Дихателни проблеми	1,4	98,6
Алергии	1,4	98,6
Тревога, безпокойство	1,4	98,6
Болки в стомаха	0,0	100,0
Сърдечни заболявания	0,0	100,0
Друг	0,0	100,0
<i>Работата ми не оказва влияние върху моето здраве</i>	22,5	77,5

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

До голяма степен реална представа за степента на негативно въздействие на извършваната работа върху здравето на заетите дават резултатите от изследването, които показват колко пъти през последната една година на заетите лица им се е налагало да отсъстват от работа поради здравословен проблем и по-конкретно поради трудова злополука или заболявания, причинени от работата (макар, че тук трябва да се има предвид факта, че не винаги при наличие на здравословен проблем, независимо дали е причинен от работата или не, заетите си вземат отпуск по болест, т.е. отсъстват от работа).

За отсъствие от работата поради здравословни проблеми през последната година свидетелстват 42,3% от заетите лица, като най-често отсъствието е продължило 1 работна седмица или между 6 и 15 дни. Регистрираните в отрасловото проучване отсъствия от работа не се дължат на претърпяна трудова злополука. 3,3% от лицата, отсъствали по болест през последната година споделят, че заболяването е било причинено от тяхната работа.

Таблица 58. Структура на отсъствията на заетите от работа поради здравословни проблеми (в %)

Отсъствия от работа поради здравословен проблем		Отсъствие от работа поради трудова злополука		Отсъствие от работа поради здравословни проблеми, причинени от работата	
<i>Не съм отсъствал по болест</i>	57,7	<i>Отсъствието по болест не се дължи на трудова злополука</i>	100,0	<i>Отсъствието по болест не е било свързано с работата на лицето</i>	96,7
До 5 дни	28,2	До 5 дни	-	До 5 дни	-
От 6 до 15 дни	12,7	От 6 до 15 дни	-	От 6 до 15 дни	-
От 16 до 25 дни	1,4	От 16 до 25 дни	-	От 16 до 25 дни	3,3
Общо	100%	Общо	100%	Общо	100%
База: Всички изследвани заети		База: Лица, отсъствали по болест			

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

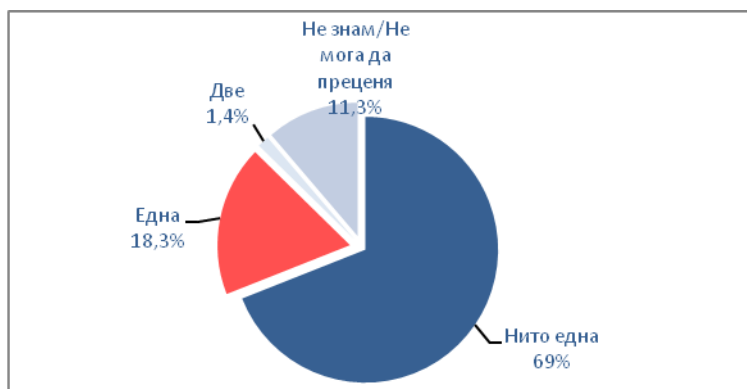


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Настоящото изследване установява нисък дял на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злоупотреки във фирмата, в която работят, през последната една година – едва 14 от респондентите споделят за настъпили трудови злоупотреки в предприятието, което се равнява на 19,7% от извадката на заетите лица (тук трябва да се отчита и фактът, че 11,3% заявяват, че не са запознати, нямат представа). Заетите лица споменават за 1-2 настъпили трудови злоупотреки през последната година. Разбира се, заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата и оценката им е субективна. Интересно е да се отбележи, че всички работодатели, обхванати от проучването, заявяват, че през последните 12 месеца в тяхното предприятие не е настъпила нито една трудова злоупотрека.

Фигура 36. Колко трудови злоупотреки са настъпили във Вашето предприятие през последните 12 месеца? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Какви са тенденциите на промяна в нивата на заболяемост и инциденти в отрасъла разкриват отговорите на работодателите на предприятията от отрасъла. Според всички работодатели в управяваните от тях фирми няма увеличение на заболяемостта, свързана с работа, професионалните заболявания и трудовите злоупотреки. 95,8% коментират също, че няма индикации и за увеличаване на броя на напусналите по свое желание. Разбира се и тук резултатите следва да се възприемат с уговорката, че от една страна става дума за субективна оценка, а от друга – вероятно част от работодателите предпочитат да дават положителни оценки по тези индикатори.³

Таблица 59. Промяна в нивата на заболяемост и инциденти, (в %)

³ Заради очаквания нисък брой на ТЗ в отрасъла, анкетите бяха допълнително инструктирани да събират отговорите на въпроса за броя на ТЗ, настъпили в предприятието през последните 12 месеца, използвайки следната скала с отговори: 1 ТЗ се отбелязва като отговор „между 1 и 3”; 2 ТЗ се отбелязват като отговор „между 3-5”, а всички други отговори се отбелязват като отговор „Друго”, като изрично се дописва точния брой ТЗ, за които анкетираното лице споделя.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Според Вас, във Вашето предприятие през последните 12 месеца:	Да	Не
Отсъствията поради болест, причинена от въздействие на работата се увеличиха	-	100,0
Нарасна броят на декларираните професионални заболявания	-	100,0
Нарасна броят на трудовите злоупотреки	-	100,0
Увеличи се броят на напусналите по свое желание	4,2	95,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

• Дискриминация и насилие

Проблемите на насилието на работното място и дискриминацията по различни индикатори са сред най-трудните за идентифициране чрез социологически проучвания. Хората обикновено се притесняват да заявят открито случаи на насилие и тормоз. Доста често различните аспекти на дискриминацията не се осъзнават като такава. Едновременно с това трябва да се отчита, че тази проблематика е съществена част от характеристиката на работната среда. Степента на конфликтност на непосредственото работно място обуславя възможността за по-добро представяне на работника в производствената му дейност. Тя също така влияе и върху неговото здравословно състояние.

Въпросът за дискриминацията и насилието на работното място в настоящото изследване се разглежда като елемент на работната среда, чието съществуване представлява сериозна пречка пред постигането на здравословни и безопасни условия на труд, поради факта, че хората, подложени на дискриминация и насилие обикновено се сблъскват с тежки психологически и здравословни проблеми. Тези въпроси могат да са и предпоставка изобщо за изключването на определени групи и лица от пазара на труда.

Наличието на дискриминация на работното място сред заетите е изследвано посредством 6 специфични индикатора:

- Полова дискриминация;
- Възрастова дискриминация;
- Дискриминация по линия на националността;
- Дискриминация по линия на религията;
- Дискриминация заради инвалидност;
- Дискриминация поради сексуална ориентация.

Проучването отчита липса на каквато и да било дискриминация по изследваните индикатори като нито един от тях не присъства в живота на заетите лица от отрасъла според собственото им мнение.

Работодателите в отрасъла също са на мнение, че сред заетите лица не се среща дискриминационно отношение. Имайки предвид, че по принцип дискриминацията е труден за идентифициране феномен и хората обикновено се притесняват да признават открито за случаите, при които са били подложени на дискриминация, можем да смятаме, че регистрираните нулеви стойности се дължат донякъде на това обстоятелство, както и на



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

слаба осъзнатост на формите и проявите на дискриминацията, а не толкова на прекомерна толерантност.

Таблица 60. Наличие на дискриминация, (в %)

Вие лично, през последните 12 месеца, били ли сте изложени в работата си на:	Да	Не
Полова дискриминация/ дискриминация, свързана с пола	-	100,0
Възрастова дискриминация	-	100,0
Дискриминация по линия на националността	-	100,0
Дискриминация по линия на религия	-	100,0
Дискриминация заради инвалидност	-	100,0
Дискриминация заради сексуална ориентация	-	100,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Насилието на работното място като друг индикатор за състоянието на работната среда и за здравето и безопасността на заетите, е изследван посредством пет под-индикатора: заплахи за физическо насилие; физическо насилие от страна на колеги; физическо насилие от други хора; малтретиране/ тормоз; нежелано сексуално ухажване.

От таблицата е видно, че заетите не заявяват никакви случаи на насилие от страна на колеги или външни хора. Резултатите, измерени в групата на работодателите напълно потвърждават казаното от заетите.

Таблица 61. Наличие на дискриминация, (в %)

Вие лично, през последните 12 месеца, били ли сте изложени в работата си на:	Да	Не
Нежелано сексуално ухажване	-	100,0
Заплахи за физическо насилие	-	100,0
Физическо насилие от страна на колеги	-	100,0
Физическо насилие от други хора	-	100,0
Малтретиране/тормоз	-	100,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Резултатите от отрасловото изследване показват липса на ясно изразени насилие и дискриминация на работното място в България. Общото заключение, което се налага е, че дискриминацията и насилието не са типични за състоянието на работната среда у нас.

Д. Рискове в предприятията

Факторите на работната среда биха могли да създават съществен риск за безопасността и здравето на работещите. Факторите на работната среда са основно два типа



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

– физически и ергономични. Физическите включват: шум, прах, вибрации, йонизиращи и нейонизиращи лъчения, химически - работа и досег с химически продукти и вещества и биологични – контакт и работа с биологични продукти и контакт с паразити, плесени, микроорганизми и др. Ергономичните фактори на работната среда са изпълнението на репетативни действия, прилагане на сила, скорост на работа, статично натоварване и др. Ергономичните фактори оказват влияние на психо-социалните аспекти на работата, удовлетвореността на заетите от трудовата среда и тяхното здраве и благополучие. Физическата среда, технологичните фактори, неправилният дизайн на работната среда и трудовите дейности биха могли да имат неблагоприятно влияние върху здравето на заетите, водят до здравословни проблеми, нервно напрежение и стрес.

Освен това, в изследването бе включен и факторът: „цигарен дим от други хора” по две причини. Първо, това безспорно оказва вредно влияние върху здравето на хората и второ, излагането на тютюнев дим се превърна в сериозен обществен проблем, по отношение на който бяха въведени изменения в законодателството в последните години.

При представеното по-долу интерпретиране и използване на резултатите от изследването трябва да се имат предвид някои особености по отношение на отчитането на физическите рискове. За повечето от тези показатели има въведени нормативни изисквания, които би трябвало да се спазват от съответните фирми, организации и предприятия. Тук не се отчитат обективни показатели за тези фактори. Всяко социологическо изследване може да отчете единствено и само мнението на респондентите по дадени въпроси. Така и при анализа на данните за физическите рискове, се правят изводи за мнението на респондентите за степента, в която те са изложени на съответния риск.

• Физически рискове

Съществена част от рисковете в областта на БЗР е свързана с физически фактори на работната среда, които действат неблагоприятно върху човека: шум, прах, вредни химически вещества и изпарения, вибрации от работата на машини и инструменти, вредни облъчвания и др. Повечето от тях са съпътстващ елемент на работния процес и тяхното намаляване зависи от прогреса в развитието на технологичната основа на съответното производство, както и от възможността на работодателите своевременно да се възползват от този прогрес и да обновяват технологичната и производствената база.

Заложените индикатори в настоящето изследване и получените оценки от респондентите въз основа на тях очертават следната панорама на физическите рискове на работната среда за здравето и безопасността на заетите лица:

Таблица 62. Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на: (в %)

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
<i>Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите</i>	1,4	23,9	54,9	19,7
<i>Толкова силен шум, че Ви се налага да</i>	4,2	9,9	59,2	26,8



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
<i>говорите на висок глас на хората</i>				
<i>Вибрации от ръчни инструменти, машини и други</i>	1,4	9,9	59,2	29,6
Дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)	0,0	4,2	85,9	9,9
Боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества	0,0	4,2	94,4	1,4
Ниски температури, независимо на открито или закрито	0,0	2,8	76,1	21,1
Дишане на изпарения като от разтворители или разредители	0,0	2,8	94,4	2,8
Цигарен дим от други хора	1,4	1,4	90,1	7,0
Облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи	0,0	1,4	97,2	1,4
Боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др,	0,0	1,4	97,2	1,4
Електромагнитни лъчения	0,0	1,4	97,2	1,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Като цяло, групата на зетите лица не заявява да е изложена на вредното влияние на повечето изследвани показатели. Същевременно, честотата на излагане от страна на лицата на най-силно действащите фактори е сравнително ниска в сравнение с други икономически дейности. Поради което следва да бъде направен изводът, че изследваният отрасъл не е сред най-високорисковите производства по отношение на опасните за здравето физически влияния на работната среда. Все пак, като фактори с най-интензивен ефект върху здравето, от гледна точка на зетите лица, се очертават:

- Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите;
- Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората;
- Вибрации от ръчни инструменти, машини и други.

Това са факторите, при които най-голям дял зети са посочили отговори „през цялото време” и „около половината от времето”.

Зетите преценяват, че са най-слабо засегнати от следните физически рискове: електромагнитни лъчения, боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др. и облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи. Делът на



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

отговорилите, че никога не са изложени на тези фактори и при трите от тях достига почти 100%.

Преобладаващата част от работещите в отрасъла попадат в групите с умерен до нисък риск или без риск по почти всички изследвани индикатори, което може да се приеме като сравнително благоприятна тенденция. Все пак, на факторите, идентифицирани като най-застрашаващи здравето на заетите лица, следва да се обърне специално внимание.

Според работодателите, най-рисковите за здравето на работещите фактори, са:

- Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга);
- Опасност от травматични увреждания;
- Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести;
- Сензорно натоварване (зрително, слухово);
- Микроклимат;
- Шум.

Най-малък риск (от изследваните показатели) за представителите на отрасъла крият нейонизиращите и йонизиращите лъчения, нервно психичното натоварване и вибрациите поради рядкото излагане на лицата на тяхното влияние. Тези индикатори са с най-ниски дялове на посочване като рискови и най-висок дял на посочване като нерискови.

Таблица 63. Колко рискови са за Вашето предприятие следните фактори: (в %)

	Много	Неутрално	Никак	Не мога да преценя
<i>Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга)</i>	34,8	39,1	17,4	8,7
<i>Опасност от травматични увреждания</i>	34,8	34,8	21,7	8,7
<i>Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести</i>	13,0	56,5	21,7	8,7
<i>Сензорно натоварване (зрително, слухово)</i>	8,7	52,2	26,1	13,0
<i>Микроклимат</i>	4,3	56,5	21,7	17,4
<i>Шум</i>	4,3	56,5	26,1	13,0
Нейонизиращи лъчения	4,3	39,1	43,5	13,0
Йонизиращи лъчения	4,3	39,1	43,5	13,0
Нервно психично натоварване	4,3	47,8	39,1	8,7
Осветление	0,0	56,5	30,4	13,0
Вибрации	0,0	47,8	39,1	13,0
Химични вещества	0,0	56,5	30,4	13,0
Прах	0,0	47,8	34,8	17,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

- **Ергономични рискове**



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Ергономичните фактори са характеристика на работната среда, касаеща спецификите на извършване на работните операции, в това число и на дизайна на работната среда и конкретното работно място и пригаждането им към човека като физическо, психическо и социално същество. Тяхното въздействие има преди всичко психо-социален характер и съответно се отразява върху здравето, самочувствието, мотивацията и чувството за удовлетвореност от работата и работната среда.

Следващата таблица дава представа за състоянието на работната среда и доколко тя включва определени ергономични фактори, според субективната преценка на респондентите - заети лица:

Таблица 64. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	Да, често	Понякога	Не, изключително рядко	Не мога да преценя
<i>Стоене прав или вървене</i>	28,2	50,7	15,5	5,6
<i>Болезнени или изморителни пози</i>	8,5	62,0	16,9	12,7
<i>Повтарящи се движения с ръцете</i>	33,8	36,6	23,9	5,6
<i>Носене/придвижване на тежки товари</i>	9,9	50,7	29,6	9,9
Повдигане или придвижване на хора	0,0	15,5	69,0	15,5

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Ергономичните рискове на работната среда в икономическата дейност включват най-вече стоене прав или вървене продължително време, болезнени или изморителни пози, повтарящи се движения с ръцете и носене/придвижване на тежки товари. По-рядко заетите в отрасъла са подложени на необходимостта от повдигане или придвижване на хора.

- **Работно място и използване на информационните технологии в работата**

Къде се осъществява предимно работата е въпрос с голямо значение за повечето хора. Стандартният осемчасов работен ден определя ежедневието на организмите на мнозинството от заетите. Значението на средата, в която преминава една трета от деня за здравето на хората в трудоспособна възраст, е безспорно.

Резултатите от настоящото изследване показват, че огромна част от заетите в отрасъла често работят единствено и само в сградата на съответната организация. Работният ден преминава предимно в сградата на фирмата за 77,5% от заетите. Логично е изключително малък дялът на заетите, които в някои случаи работят извън сградата на организацията – само 4,2% от заетите работят често на място различно от дома или офиса, а едва 1,4% се случва да работят често от вкъщи чрез или без поддържане на дистанционна връзка с офиса.

При анализа на тези резултати не трябва да се забравя, че в този случай става въпрос за изцяло производствена икономическа дейност, което предполага, че по-голямата част от заетите са ангажирани пряко в производството, т.е. практически няма начин да осъществяват своя труд на място, различно от сградата на фирмата. Въпреки това, за тази икономическа



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

дейност регистрираме екстремно ниско ниво на навлизане на нови форми на организация на работата и на практика липса на гъвкавост в трудовия процес.

Съвременната икономика все повече поставя предизвикателства за навлизане на информационните технологии в ежедневната работа.

Делът на използващите ИКТ в текущата икономическа дейност, е сравнително нисък. Очевидно, специфичните за отрасъла дейности не предполагат интензивна работа на компютър. Заетите лица в изследвания отрасъл, които често ползват информационно-комуникационни технологии в работата си са едва 14,1%. Умерените ползватели на Интернет/електронна поща в отрасъла („понякога”) са съответно 7%. Близо 70 на 100 от заетите в отрасъла ползват Интернет/електронна поща в своята работа изключително рядко, което представлява значителен дял от заетите и съществено надвишава групата на активните ползватели.

Таблица 65. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	Да, често	Понякога	Не, изключително рядко	Не мога да преценя
Работа в сградата на предприятието	53,5	23,9	12,7	9,9
Използване на Интернет/електронна поща за служебни цели	14,1	7,0	64,8	14,1
Работа на видеодисплей	8,5	7,0	71,8	12,7
Работа на място, различно от дома или офиса, напр, в офиса на клиенти, на път	4,2	0,0	80,3	15,5
Работа от вкъщи чрез поддържане на връзка с офиса посредством компютър и интернет	1,4	1,4	84,5	12,7
Работа вкъщи (домът е нормалното работно място), без връзка с офиса посредством компютър/интернет	0,0	0,0	85,9	14,1

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

• Стрес на работното място

Увеличаването на нервното и психическо натоварване и появата и наличието на стрес са изключително разпространени рискове сред работещите. Един от основните стресови фактори е работата с множество хора, особено когато те не са колеги, а са клиенти, подизпълнители и др. В текущия отрасъл този стресогенен фактор не е толкова силно застъпен в сравнение с други икономически дейности. Делът от заетите, които често работят с външни лица е едва 5,6%, а понякога – 2,8%.

Таблица 66. Включва ли Вашата основна работа: работа директно с хора, които не са служители на фирмата в %, (в %)

Да, често	5,6
Понякога	2,8
Не, изключително рядко	76,1



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Не мога да преценя	15,5
Общо	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Изследвана е и зависимостта между темпото на работа и влиянието на външните за работещия фактори – работа на колеги, преки искания от хора, като клиенти, колеги, подизпълнители, наличието на голям брой производствени цели и зависимост на работата от автоматична скорост на машина или движението на продукт. В най-голяма степен заетите смятат, че темпото на работата им пряко зависи от големия брой производствени цели и работата на колегите им - съответно за 40% и 36,2% от лицата. В по-малка степен темпото на работа зависи от автоматичната скорост на машина или движението на продукт – 31,3%. Този резултат прави силно впечатление, тъй като това е изцяло производствен отрасъл, а делът на тези, чието темпо на работа е зависимо от автоматичната скорост на машина или продукт е доста нисък. Това би могло да се дължи и на недобра организация на работата. Още по-нисък е делът на заетите, които заявяват, че темпото им на работа зависи от преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др. - 30%.

Оценките на работодателите се различават от тези на техните подчинени. В най-голяма степен те смятат, че темпото на работата на заетите пряко зависи не само от работата на колегите им, но и от преките искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др. Влиянието на автоматичната скорост на машина или движението на продукт е по-силно застъпено отколкото при оценките на заетите. В най-малка степен, според работодателите, темпото на работата на заетите зависи от големия брой производствени цели.

Таблица 67. Като цяло, темпото на работата зависи ли или не, от: (в %)

База: Всички изследвани заети	Да	Не	Не е приложимо
Голям брой производствени цели	40,0	42,2	17,8
Работата, свършена от колегите Ви	36,2	46,8	17,0
Автоматична скорост на машина или движението на продукт	31,3	45,8	22,9
Преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др,	30,0	56,0	14,0
База: Всички изследвани работодатели	Зависи	Не зависи	Не мога да преценя
Работата, свършена от колегите Ви	83,3	16,7	0,0
Преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др,	83,3	16,7	0,0
Автоматична скорост на машина или движението на продукт	66,7	25,0	8,3
Голям брой производствени цели	50,0	41,7	8,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Повишената скорост и интензитет на работа също водят до увеличаване на нервното и психическо напрежение и вследствие до появата на стрес. 51,1% от заетите в отрасъла декларират, че дейността им предполага работа с голяма скорост поне в половината от работното им време, а за 20% - през цялото време. Още по-високи са резултатите за индикатора „работа с кратки срокове”. На около 76% от заетите им се налага да работят притиснати от кратки срокове през цялото или в около половината от работното време. Не особено благоприятна е ситуацията и относно работата под силно напрежение – 31,1% от заетите през цялото и 44,4% в около половината от времето.

В рамките на изследването е включен един пряк индикатор за установяване на стреса на работното място като потенциален риск за безопасността и здравето при работа. Директното изследване на оценките на работодателите за нивата на нервно психично натоварване показва, че едва 4,3% от тях считат факторът „нервно психично натоварване” за много рисков в дейността на техните подчинени.

Таблица 68. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
Работа с голяма скорост	20,0	51,1	28,9	0,0
Работа с кратки срокове	35,6	40,0	22,2	2,2
Работа под силно напрежение	31,1	44,4	17,8	6,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

• Осигуряване на работно и специално облекло и лични предпазни средства

Неблагоприятното въздействие на рисковите фактори на работната среда (особено физическите), може да се ограничи или изцяло да се елиминира посредством предпазни средства - специалното работно облекло и ЛПС. Очаква се там, където работната среда включва такива рискове, носенето на предпазни и специални работни дрехи, както и ЛПС да е задължително и да подлежи на контрол и санкции. Наред със задължението на работодателя да осигурява необходимите предпазни облекла и ЛПС, както и контрол за употребата им, ефективността на превенцията в тази област зависи от личната отговорност на работещите, степента на осъзнатост за въздействията на рисковете върху безопасността и здравето, изградените навици.

Близо 84% от работодателите в отрасъла са на мнение, че работата на техните подчинени изисква използването на лични предпазни средства и всички от тях твърдят, че в действителност тази необходимост е удовлетворена напълно. В същото време, всички предприятия, в които е необходимо използването на ЛПС, контролират неизменно тяхното правилно използване. Най-често санкциите и мерките при констатирано нарушение се изразяват в отправяне на забележка/предупреждение от работодателя, а при повторни нарушения се налагат и дисциплинарни наказания.

В групата на заетите се регистрират доста по-различни резултати. За разлика от работодателите, делът на лицата, които считат, че работата им изисква използването на

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

лични предпазни средства е значително по-нисък. 40% от заетите споделят, че личните предпазни средства се използват по-скоро по изключение от тях. Между около 30 и 40% са изследваните лица, които от своя страна носят някакви ЛПС – най-често това са предпазни средства за дихателната система, главата, очите, тялото и за защита на кожата на ръцете от механични опасности. Вероятно разминаванията в оценките произтича от факта, че заетите, чиито длъжности не предполагат ползването на ЛПС, не отчитат факта, че такива са необходими на колегите им, докато работодателите имат по общ поглед върху нуждите на всички свои служители.

Данните от двете изследвани групи сочат, че на практика във всички фирми, в които има необходимост от ЛПС, такива са осигурени. Очевидно работодателите спазват стриктно разпоредбите на закони, правилници и инструкции относно БЗР. Според законодателството на ЕС работодателят носи отговорност за всеки елемент на работната среда, свързан със здравето и безопасността, в това число за всички физически и психо-социални фактори. Осигуряването на средства за лична безопасност е минималното, което са длъжни да направят. Регистрираните ниски дялове за употребата на предпазни средства не би следвало да се разглежда като притеснителна, тъй като икономическата дейност като цяло не е сред високорисковите в страната.

Въпросът към работодателите за това дали заетите в предприятието биват обучавани за употребата на личните предпазни средства разкрива, че всички (100%) от групата на заетите лица, чиято работа изисква употребата на ЛПС, преминават периодичен фирмен инструктаж за правилното им използване. Периодично се правят и демонстрации за съществуващите и/или нови лични предпазни средства. Отговорите на заетите отново се различават от тези на работодателите, тъй като между тях вероятно има лица, които не се нуждаят от ЛПС в работата и съответно не са много добре запознати с протичащите обучения, както и с упражнявания от предприятията контрол върху тяхното правилно използване. 36,4% от заетите считат, че имат нужда от допълнително обучение за правилното използване на ЛПС, а около 60% коментират, че през последните 12 месеца не е имало случаи на проверка за начина на ползване на лични предпазни средства във фирмите им.

По отношение на работното и на униформеното облекло отрасловото проучване разкрива следните резултати: делът на работодателите, които твърдят, че на работещите във фирмата им е нужно работно облекло са 63% и почти всички от тях – 93,3% заявяват, че осигуряват такова облекло на практика. Около 30% са предприятията сред изследваните такива, които са заявили нужда от специално работно облекло.

В близо 80% от фирмите в отрасъла се използват и предупредителни знаци и сигнали като средство за превенция и защита от рискови фактори в областта на БЗР, а според мнението на работодателите в почти 100% от предприятията са осигурени и средства за системен лабораторен контрол на факторите на работната среда и електро-обезопасяването.

**Таблица 69. Моля, посочете какви лични предпазни средства използвате най-често
Вашето предприятие: (в %)**

	Да	Не
За защита на дихателната система	44,1	55,9
За защита на тялото	44,1	55,9



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За защита на главата	42,5	57,5
За защита на очите	41,9	58,1
За защита на кожата на ръцете от механични опасности	40,0	60,0
За защита на кожата на ръцете от контакт с опасни химични вещества и смеси	34,1	65,9
За защита на краката	32,4	67,6
Лични предпазни средства се използват по-скоро по изключение	40,0	60,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

• Процедури, политики и добри практики във връзка със ЗБУТ

Резултатите от проведеното анкетно проучване показват, че нито едно от изследваните предприятия не е ползвало безвъзмездна финансова помощ по ОПРЧР за внедряване на ЗБУТ.

Като цяло, може да се каже, че се работи активно и се полагат целенасочени усилия във връзка с осигуряването на ЗБУТ в изследваните предприятия, като това може да бъде проследено в няколко направления:

- В 54,2% от предприятията има разработена политика по ЗБУТ, с която работодателите декларират, че са запознали всички свои подчинени.
- Във всички предприятия е налице актуален правилник за вътрешния трудов ред със задължения по ЗБУТ, като в около 80% от случаите те са подробно описани в длъжностните характеристики на зетите.
- Във всеки 7 от 10 предприятия има и разработена програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове.
- В близо 60% от изследваните предприятия има длъжностно лице по безопасност и здраве при работа, което е определено със специална заповед. В 30,4% от предприятията функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве се изпълняват от техните управители, а в 8,7% от предприятията тези функции се изпълняват от службата по трудова медицина. В общи линии се счита, че длъжностното лице по безопасност и здраве в предприятията е добре професионално подготвено (29,2%), но се нуждае и от допълнително обучение (37,5%).
- В някои предприятия (близо 60%) има писмена процедура за посетителите и други лица, посещаващи предприятието.
- В 54,2% от изследваните предприятия се води досие на всички използвани машини и съоръжения, а в около всеки 6 от 10 предприятия има и списък на съоръженията с повишена опасност.
- В едва 17% от предприятията съществуват добри практики, свързани с осигуряването на ЗБУТ като сред тях се споменават регулярни обучения/инструктажи относно ЗБУТ, годишни медицински прегледи на зетите, оценка на работните места и УТ - ежегодни замервания относно допустимите норми за шум, запрашеност и др.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Малко над 1/3 от заетите лица са наясно с наличието на разработена система за управление на безопасността и здравето при работа в техните предприятия, което поражда необходимостта от постигането на по-голяма гласност и приемственост на ниво заети относно предприеманите от предприятията мерки във връзка с ЗБУТ.

В тази връзка следва да се спомене и фактът, че макар 90,1% от заетите да са наясно с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на БЗР, те също така се нуждаят от допълнително обучение в тази сфера (69%) и биха желали да получават повече информация и съвети по въпроса (76,1% от лицата).

Като цяло, работодателите от своя страна също са наясно, както с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на БЗР, така и със законите и наредбите, уреждащи създаването и спазването на безопасност и здраве при работа - Кодекс на труда, Закон за ЗБУТ и Наредба 7 за ЗБУТ.

Относно изменения в касаещите ги нормативни актове по ЗБУТ, работодателите най-често се допитват до службата по трудова медицина. Малко над половината от работодателите считат, че им отнема „твърде много” или „много” време за подготвянето на необходимата документация, свързана с изпълнение на изискванията за ЗБУТ, спрямо обема на работа и размера на повереното им предприятие.

Е. Характер на работата в предприятията

- **Самостоятелност и контрол при изпълнение на основните трудови задължения**

Под автономност (самостоятелност) на работата разбираме степента, в която заетите могат да решават по свое усмотрение как да извършват работата си.

За да се идентифицира степента на самостоятелност при изпълнение на трудовите задължения на заетите в настоящия отрасъл, следва да се изследва в каква степен работата изисква екипна работа и доколко задачите са обособени и могат да се изпълняват индивидуално.

Делът на респондентите, които изпълняват задачите си напълно самостоятелно от край до край е 40%. Задачите и отговорностите са споделени и се вършат колективно при едва 14,5% от лицата. Делът на посочилите, че една част от дадена дейност извършват самостоятелно е 45,5%, но тъй като дейността в цялост е резултат от усилията на повече хора, това следователно също би могло да се разглежда като своеобразна екипна работа, макар и видоизменена такава. Като цяло, обаче, екипната работа и гъвкавостта в организацията на труда са слабо присъщи на разглеждания отрасъл.

Лицата, които изрично се обособяват от работодателите да работят в екип имат малка възможност да влияят, както върху разпределението на задачите в рамките на екипа, така и върху това кой да бъде негов ръководител. В общият случай свободата за избор на хора, с които да се работи, също е сравнително ограничена.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 70. Как бихте описали Вашите непосредствени трудови ангажименти: (в %)

	%
Извършвам напълно самостоятелно определен вид дейност	40,0
Извършвам самостоятелно една част от определен вид дейност	45,5
Работим в екип	14,5

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 71. Членовете на екипа сами ли взимат решение: (в %)

	За разпределението на задачите	Кой да бъде ръководител на екипа
Да	34,1	41,3
Не	65,9	58,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: лица, чиято работа включва работа в екип

Самостоятелността и контролът при изпълнението на основните трудови задължения или степента, до която зетите могат да решават по своя преценка как да извършват работата си, като елемент от цялостната организация на работния процес, са изследвани чрез комплекс от основни индикатори, включващ: възможност за избор на реда на изпълнение на задачите в процеса на работа; възможност за избор на методите на работа; възможност за избор на темпото на работния процес; възможност за избор на размера на извършваната работа.

44,7% от зетите декларират, че работата им включва редуване на задачите. Освен това, за 78,9% от тези случаи редуването на задачите изисква и различни умения от работещите. Степента на автономност при разпределението на задачите не е особено висока – в 63,3% от случаите работодателят е този, който разпределя работните задачи. Около 42% от респондентите смятат, че редуващите задачите лица определят тяхното разпределение. В този случай можем да направим извода, че зетите имат крайно ограничена свобода при разпределението на задачите.

Таблица 72. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

Вашата работа включва ли редуване на задачите между Вас и Вашите колеги?		Изискват ли се различни умения за изпълнение на редуващите се задачи?	%
Да	44,7	Да	78,9
Не	55,3	Не	21,1
База: Всички изследвани заети		База: Лица, чиято работа включва редуване на задачите с колеги	

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 73. Кой взима решение за разпределянето на редуващите се задачи: (в %)

	Да	Не
Моят началник	63,3	36,7
Решава се от хората, които редуват задачите	41,9	58,1

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: лица, чиято работа включва редуване на задачите с колеги

Сред основните индикатори, характеризиращи самостоятелността и контрола при изпълнението на основните трудови задължения, прави впечатление, че възможност за най-голяма самостоятелност са заявили заетите лица при определяне на темповете на работа – 51,4% от тях твърдят, че могат самостоятелно да избират и променят темпото на работа. Още повече, че в 45,8% от случаите то се определя и като независимо от автоматичната скорост на машина или движението на продукт. Около 48% от анкетираните смятат, че разполагат със самостоятелност при определяне размера на работата, която трябва да свършат. Близко 44% е относителният дял на заетите лица, които заявяват, че могат да влияят върху реда на изпълнението на задачите, а върху конкретния начин на изпълнение на поставените задачи (методите на работа) – 41%.

Според работодателите заетите нямат никаква свобода, нито при избора на реда на изпълнение на задачите, нито по отношение на методите, темпото и обема на работа.

Данните като цяло, могат да се тълкуват като знак, че заетите в отрасъла не се чувстват особено самостоятелни и независими в работата си (с изключение на възможността да определят сами темпото си на работа).

Таблица 74. Може ли основната част от заетите лица във Вашето предприятие да избира или да променя: (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Ред на изпълнението на задачите	43,9	56,1	16,7	83,3
Методите на работа	41,0	59,0	4,2	95,8
Темпото на работа	51,4	48,6	16,7	83,3
Обема на работа	47,6	52,4	4,2	95,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 75. Като цяло, темпото на Вашата работа зависи ли или не, от: (в %)

	Да	Не	Не е приложимо
Автоматична скорост на машина или движението на продукт	31,3	45,8	22,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В преобладаващата част от случаите се налага заетите да прекъсват това, което вършат заради непредвидени задачи. В такива ситуации, прекъсването в 74,1% от случаите се отразява негативно на работния процес.

Таблица 76. Колко често Ви се налага да прекъсвате това, което вършите заради непредвидени задачи: (в %)

Колко често Ви се налага да прекъсвате това, което вършите заради непредвидени задачи?		Ако се налага да прекъсвате Вашата работа непредвидено, това:	%
Постоянно	38,8	Отразява се отрицателно	74,1
Много често	44,9	Прекъсването е без последици	14,8
Много рядко	16,3	Отразява се положително	11,1
Никога	0,0	База: Лица, на които им се налага да прекъсват работата си непредвидено	

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Като допълнителни индикатори, отразяващи степента на самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани още няколко по-конкретни аспекта на изпълнение на трудовите задължения. Подкрепата на работното място при осъществяването на дейността е изключително важна, както за качеството на работата, така и за намаляване на стреса. Тя е изследвана чрез индикаторите „можете да получите помощ от колеги” – най-силно изразена подкрепа, „можете да получите помощ от началници” – тя също е доста добре представена в отрасъла и „можете да получите външна помощ” – тя е по-ограничена в отрасъла от предходните две. По първите два фактора оценките на работодателите са сходни и дори още по-ясно изразени.

Други фактори, които се проявяват рядко и върху тях следва да се работи допълнително, тъй като те имат влияние върху цялостното усещане и удовлетвореност от работната атмосфера и среда, са:

- Заетите лица имат усещането, че вършат полезна работа.
- Заетите лица намират своята работа, изискваща влягането на емоции.
- Заетите лица могат да прилагат собствени идеи в работата си.

По отношение на рядко проявяващите се фактори оценките на работодателите са насочени в посока на:

- Всеки може да си почива, когато поиска.
- Заетите лица могат да прилагат собствени идеи в работата си.
- Всеки може да влияе върху избора на хората, с които работи заедно.
- Заетите лица намират своята работа, изискваща влягането на емоции.

Стойностите, регистрирани при работодателите по някои показатели, като цяло са малко по-високи от тези в групата на заетите лица. Това разминаване в оценките може да се дължи на известно надценяване на реалната ситуация от страна на работодателите.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 77. Моля, преценете доколко следващите твърдения описват работната атмосфера във Вашето предприятие: (в %)

Твърдение	Често	Понякога	Рядко	Не мога да преценя
Заетите лица имат усещането за добре свършена работа	40,4	46,2	13,5	0,0
Всеки може да си почива, когато поиска	26,9	55,8	17,3	0,0
Всеки може да получи помощ от колегите си, ако поиска такава	33,3	49,0	15,7	2,0
Всеки зает може да получи помощ от ръководния състав, ако поиска такава	42,3	38,5	11,5	7,7
Заетите лица се забавляват, чувстват се добре на работното място	27,5	52,9	13,7	5,9
Всеки може да влияе върху избора на хората, с които работи заедно	38,2	41,8	16,4	3,6
Заетите лица намират работата си за изискваща влагане на интелект	26,0	54,0	18,0	2,0
Заетите лица са свободни да решават кога да си вземат отпуск или свободни дни	40,4	38,5	19,2	1,9
Всеки има достатъчно време, за да си свърши работата	38,8	38,8	18,4	4,1
Всеки може да получи външна помощ, ако поиска такава	33,3	43,1	17,6	5,9
Заетите лица имат усещането, че вършат полезна работа	29,4	45,1	21,6	3,9
Заетите лица намират своята работа, изискваща влагането на емоции	34,0	40,0	22,0	4,0
Заетите лица могат да прилагат собствени идеи в работата си	36,7	36,7	22,4	4,1

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 78. Моля, преценете доколко следващите твърдения описват работната атмосфера във Вашето предприятие: (в %)

Твърдение	Почти винаги	Често	Понякога	Рядко	Почти никога	Не мога да преценя
Всеки зает може да получи помощ от ръководния състав, ако поиска такава	79,2	16,7	0,0	0,0	0,0	4,2
Всеки може да получи помощ от колегите си, ако поиска такава	79,2	12,5	0,0	0,0	0,0	8,3
Всеки има достатъчно време, за да си свърши работата	79,2	8,3	12,5	0,0	0,0	0,0
Заетите лица имат усещането, че вършат полезна работа	62,5	25,0	4,2	4,2	0,0	4,2
Въведени са етични принципи на работа	65,2	21,7	0,0	0,0	4,3	8,7
Заетите лица имат усещането за добре свършена работа	62,5	16,7	16,7	0,0	4,2	0,0
Всеки може да получи външна помощ, ако поиска такава	33,3	25,0	12,5	4,2	12,5	12,5
Заетите лица намират работата си за изискваща влагане на интелект	8,3	41,7	33,3	4,2	8,3	4,2
Заетите лица се забавляват, чувстват се добре на работното място	16,7	33,3	29,2	4,2	8,3	8,3
Заетите лица са свободни да решават кога да си вземат отпуск или свободни дни	16,7	25,0	16,7	33,3	4,2	4,2
Всеки може да си почива, когато поиска	12,5	16,7	20,8	20,8	25,0	4,2
Заетите лица могат да прилагат собствени идеи в работата си	12,5	8,3	50,0	16,7	12,5	0,0
Всеки може да влияе върху избора на хората, с които работи заедно	0,0	20,8	20,8	33,3	16,7	8,3
Заетите лица намират своята работа, изискваща влагането на емоции	0,0	16,7	33,3	16,7	25,0	8,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

Други характеристики на работата, които създават предпоставки или обратното, ограничават възможността за самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани чрез подиндикаторите: необходимост от спазване на точни стандарти по здраве и безопасност в процеса на работа; изпълнение на монотонни задачи; изпълнение на комплексни задачи; възможност всеки сам да оценява качеството на работата си; възможност за научаване на нови неща в процеса на работа.

Факторите могат да се групират в две групи – такива, които ограничават автономността и такива, които стимулират самостоятелността и контрола:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Ограничаващи самостоятелността и свободата фактори

- Спазване на правила по БЗР – почти всички представители на групата на работещите и всички от групата на работодателите изразяват мнение, че спазването на правила по БЗР е наложителна практика в ежедневната работа. Дори да приемем необходимостта от спазване на определени правила и изисквания като ограничаваща възможностите за самоизява, в случая става дума за здравето и живота на работещите и компромисът би довел до значително повече негативи, отколкото позитиви.
- Изпълнение на монотонни задачи – честата повторемост на едни и същи дейности обикновено води до усещане за безперспективност и понижава удоволствието и удовлетвореността от работния процес въпреки, че често това не може да бъде избегнато, или поне не изцяло. Сравнително силно е влиянието на този фактор сред заетите – 42,1% определят работната атмосфера като налагаща изпълнението на монотонни задачи. Почти толкова е делът и на лицата, които споделят, че работата им включва повтарящи се операции за по-малко от 10 минути.
- Спазване на точни стандарти за качество – задължението да се следват определени качествени норми и процедури също не предполага автономност и свобода на избора сред заетите. А те, както става ясно от резултатите, са широко застъпени в отрасъла най-вече според оценките на работодателите.

Стимулиращи самостоятелността и свободата фактори

- Научаване на нови неща – 55,9% от заетите лица и 66,7% от работодателите изразяват мнение, че в работата си заетите имат възможност за обогатяване на знанията и способностите си – фактор, който дава отражение и върху чувството за удовлетвореност от работата.
- Изпълнение на комплексни задачи: отчитат се известни разлики в мненията на двете изследвани групи по индикатора „изпълнение на комплексни задачи”, който 68,2% от работодателите посочват като характерен за предприятията от отрасъла, докато при заетите този дял е 43,9%. Все пак и при двете съвкупности регистрираните нива са високи.
- Възможност за самооценка - възможността всеки сам да оценява качеството на работата си действа като стимулиращ автономността фактор, а резултатите от изследването потвърждават подобна практика в отрасъла – 55,9% от заетите лица и 66,7% от работодателите свидетелстват за подобни действия.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 79. Като цяло работата на основната част от заетите лица във Вашето предприятие включва ли: (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Спазване на здравословни и безопасни условия на труд	34,3	65,7	95,7	4,3
Спазване на точни стандарти за качество	42,2	57,8	78,3	21,7
Сами да оценяват качеството на работата си	44,4	55,6	52,2	47,8
Монотонни задачи	42,1	57,9	50,0	50,0
Комплексни задачи	43,9	56,1	68,2	31,8
Научаването на нови неща	55,9	44,1	66,7	33,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 80. Вашата работа включва ли повтарящи се операции за по-малко от: (в %)

	Да	Не
Една минута	38,5	61,5
Десет минути	26,5	73,5

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Ж. Обучение и развитие в предприятията, свързано с условията на труд

• Информирание и консултиране

Информирането и консултирането са елементи в условията на труд, които придобиват все по-голямо значение. От тях зависи в много висока степен ефективното протичане на трудовия процес, адекватното включване на заетите лица в него и гарантиране спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа. При равни други условия, колкото е по-висока професионалната квалификацията на заетите в една организация, толкова повече нараства необходимостта от информирание и консултиране. От своя страна, тези елементи на условията на труда повишават съпричастността на заетите към организацията и към трудовия и производствен процес в нея. В изследвания отрасъл тенденцията е към засилване на потребността от информирание и консултиране на заетите лица. Тези елементи на условията на труд се отнасят до включването им в процеса на взимане на решения. Информирането е свързано с получаване на информация за процесите вътре в организацията и в този смисъл е по-скоро форма на пасивно включване в процесите на управление и на взимане на решения в организацията. Консултирането е активната форма на включване в тези процеси и предполага не само информирание, но и допитване до работещите в организацията при търсене на решения за съществуващи проблеми.

В настоящото изследване факторите информирание и консултиране са изследвани в два основни аспекта:

- Първо, от гледна точка на включването на заетите лица в различни форми на продължаващо обучение, имащо за цел подобряване и усъвършенстване на



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

техните умения по линия на сигурността и безопасността при изпълнението на трудовата дейност.

- И второ, от гледна точка на тяхната информираност относно рисковете за здравето и съществуващите системи за сигурност и безопасност при изпълнението на трудовата дейност, което е предпоставка за по-ефективна превенция на съществуващите рискове и създаване на по-безопасни и здравословни условия на труд.

Около 46% от анкетиранияте заети лица са на мнение, че имат необходимата компетенция за работата, която извършват и че тя отговаря на възможностите им. Сравнително ниското припокриване на изискванията на работодателя и уменията на зетите на този етап говори за належаща нужда от повече обучения, за да могат повече зети да се справят добре с текущите си задължения.

За това говори и фактът, че около 1/4 от зетите лица оценяват работата си като изискваща допълнителни умения и квалификация и в този смисъл са на мнение, че се нуждаят от допълнително обучение. Около 1/3 от зетите оценяват възможностите си като надвишаващи задълженията и отговорностите, поставени им на работното място.

В около 46,3% от случаите зетите лица споделят, че в техните предприятия има установен ред за докладване на настъпили злополуки, разследване на причините им за предотвратяване на такива злополуки в бъдеще и регистрирането на настъпилите злополуки. Освен това, в 75% от изследваните предприятия са уредени и действията при извънредна ситуация чрез създадена организация и писмен План, с които обаче едва 24,2% от зетите лица са запознати.

В 42,6% от предприятията периодично се провеждат инструктажи и обучения във връзка с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Още повече, че 97,2% от зетите в предприятията от икономическата дейност заявяват, че в случай на инцидент или злополука знаят към кого трябва да се обърнат за оказване на първа помощ. Работодателите признават, че самите те поне веднъж годишно си опресняват знанията за здравословните и безопасни условия на труд, а някои правят това и по-често.

Най-широко практикуваният подход за запознаване на зетите лица в предприятието с политиката по безопасни и здравословни условия на труд, е инструктажът при постъпването им на работа.

Данните от изследването показват, че най-разпространената форма на обучение за зетите лица от предприятията относно здравословните и безопасни условия на труд, е обучението в процеса на работа, което се осъществява с помощта на колеги и началници – през тази форма на обучение са преминали 50,9% от зетите в отрасъла. В изследвания отрасъл е сравнително застъпена и друга форма на повишаване на квалификацията – самообучение на работното място. Най-малко са зетите лица, които сами са платили за своето обучение – 33,9%.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 81. Кое от следните твърдения най-точно описва съответствието на Вашите умения с работата, която вършите: (в %)

	%
Нуждая се от допълнително обучение, за да се справям добре със задълженията си	25,0
Моите задължения съответстват добре на сегашните ми умения	46,2
Имам умения да се справя с по-отговорни задължения	28,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 82. През последните 12 месеца участвали ли сте в някое от следните видове обучения, за да подобрите уменията си по здравословни и безопасни условия на труд: (в %)

	Да	Не
Обучение в процеса на работа (от колеги, ръководители)	50,9	49,1
Обучение, платено и осигурено от Вашия работодател (или от Вас самия, ако сте самонает)	44,4	55,6
Обучение, платено от самите Вас	33,9	66,1
Други форми на обучение на работното място (самообучение, обучение он лайн и други)	50,0	50,0
Друго	42,1	57,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Що се отнася до втория аспект на информираността, касаещ рисковете за здравето, проучването разкрива следните резултати: около 7 от 10 анкетирани заети лица твърдят, че са запознати с рисковете за здравето и безопасността, свързани с конкретната им работа. Сравнително нисък е делът на слабо и изобщо неинформирани.

Таблица 83. Степен на информираност за рисковете (в %)

В каква степен сте информиран за рисковете за здравето и безопасността, свързани с изпълнението на Вашата работа?	%
Много добре съм информиран	22,7
Добре съм информиран	47,0
Не съм информиран много добре	15,2
Изобщо не съм информиран	4,5
Не мога да преценя	10,6

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

И работодателите, и заетите лица като цяло са наясно с различните аспекти и предпоставки за минимизиране на рисковете от инциденти по време на работа. Най-слаба информираност сред заетите се наблюдава относно опасните вещества в почистващите препарати и мерките за безопасност при работа с тях, както и относно правилните начини за



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ръчна работа с тежки товари. Но трябва да се има предвид, че досегът на някои от лицата с почистващи препарати и тежки товари е сравнително по-ограничен.

Като цяло, в предприятията, в които има балкони, те са обезопасени с предпазни парапети. В някои предприятия е ограничено приложението на табелки, предупреждаващи за хлъзгав под, тъй като в тях липсва такъв. Преобладаващата част от лицата носят защитна шапка за коса при влизане в работните помещения. Като цяло, не се изказват и съществени забележки относно здравината на пода в тях.

Таблица 84. Знаете ли: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
От къде да изключите електрозахранването при пожар	87,5	12,5	40,7	59,3
Къде се намира аптечката за „Първа долекарска помощ“	100,0	0,0	49,0	51,0
Кои са опасните зони при работа с машините	95,8	4,2	38,2	61,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 85. Информирани ли сте за: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
За опасните вещества в почистващите препарати и мерките за безопасност при работа с тях	91,7	8,3	33,9	66,1
За правилните начини за ръчна работа с тежки товари	79,2	20,8	28,6	71,4
Как да работите безопасно с режещи средства	83,3	16,7	46,3	53,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 86. Имате ли: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
Табелки, предупреждаващи за хлъзгав под	66,7	33,3	51,1	48,9
Предпазни парапети на балконите, за да се избегнат падания	41,7	58,3	41,5	58,5

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

По отношение на консултирането трябва да се отбележи, че то също е производно на установения стил на работа във фирмата и предполага добро взаимодействие в процеса на работа и съвместност при вземането на решения, което създава както оперативен, така и психологически комфорт за работещия и е предпоставка за ефективност на трудовия процес.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Във връзка с това прави впечатление, че по данни от настоящото изследване 4 от 10 заети потвърждават, че през последната една година са участвали в откровен разговор със своя началник във връзка с изпълнението на трудовите си задължения и проблемите, свързани с тях. 3 от всеки 10 заети са участвали пряко в консултации с работодателите относно промени в организацията на работата.

Не особено широко застъпен се оказва механизмът на атестирането, който е израз на обратната връзка при взаимоотношенията работодател – зает – 37,7% от заетите лица посочват, че са били обект на редовно оценяване/атестация през последната една година.

Като цяло се очертава един стил на взаимодействие „работник – работодател”, характеризиращ се с наличие на взаимодействие и зачитане позицията на работника.

Също така, може категорично да се каже, че методите на изследваните работодатели по отношение на управлението на поверените им предприятия се характеризират със ясно изразена проактивност, тъй като те вземат пряко участие във всички жизненоважни дейности, касаещи организацията на работния процес, безопасните и здравословни условия на труд, взаимоотношенията между/с заетите и т.н.

Таблица 87. През последните 12 месеца случвало ли Ви се е: (в %)

	Да	Не	Не си спомням
Да обсъждате с Вашия ръководител проблеми, свързани с работата	43,1	31,0	25,9
Да проведете откровен разговор с Вашия ръководител във връзка с изпълнението на Вашата работа	42,9	32,1	25,0
Да бъдете обект на редовно оценяване/атестация за изпълнението на Вашата работа	37,7	42,6	19,7
Да обсъждате проблеми, свързани с работата с представител на заетите лица	36,5	38,1	25,4
Да бъдете консултиран във връзка с промени в организацията на работа и/или в условията на работа	32,8	49,2	18,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 88. В кои от следните дейности участвате пряко като ръководител в предприятието: (в %)

	Да	Не	Няма такава
В определяне на работното време	95,8	4,2	0,0
В разглеждане на спорове и конфликти	95,8	4,2	0,0
В договаряне на размера на заплащане на заетите лица	91,7	8,3	0,0
В оценяването на трудовото представяне (атестация) на заетите лица	91,7	8,3	0,0
В консултации със заетите лица относно промени в организацията на работа или условията на работа	87,0	8,7	4,3



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Да	Не	Няма такава
В определяне на графика за ползване на платените отпуски	79,2	12,5	8,3
В разпределяне на индивидуалните задачи на заетите лица	79,2	20,8	0,0
В обучението по безопасност и здраве при работа	62,5	29,2	0,0
В организирането на обучение и курсове за заетите лица	62,5	12,5	25,0
В работа на комитет по условия на труд / група по условия на труд	58,3	33,3	0,0
В работата на комисии за разследване причините за злополуки	56,5	13,0	30,4
В работата на етична комисия	52,2	13,0	34,8
При разглеждане анализите на здравното състояние	50,0	33,3	0,0
Подготовка на програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове при оценката на риска за ЗБУТ във Вашето предприятие	33,3	62,5	0,0
В осигуряване на мероприятия за семействата на заетите лица (празници, колективни игри и др.)	26,1	26,1	47,8
В работата на комисията по трудоустрояване	17,4	21,7	60,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

- **Нагласи към условията на труд**

Положителната нагласа към условията на труд е много важен за психологическия и здравословен комфорт на работното място фактор и предпоставка за ефективно изпълнение на трудовите задължения от страна на заетите лица.

В проведеното анкетно изследване бяха използвани индикатори, чрез които да се установят отношението и нагласите на заетите към работата и значението на условията на труд за тяхното оформяне.

В изследвания отрасъл като цяло се наблюдава съвпадение между оценката на заетите за това, какво ценят в работата и мнението на работодателите в това отношение. В най-голяма степен заетите ценят това работодателят да им осигурява периодични прегледи всяка година (43,5% от заетите определят това като „важно за тях”), както и да се чувстват сигурни по време на работа (41,9% от анкетираните определят това като „важно за тях”). Като други важни условия за заетите се очертават: да могат да ползват платената си отпуски по свое желание, да участват при взимането на решения за тяхната работа, както и работата да не уврежда здравето им. Следва, обаче, да се отбележи, че като цяло заетите в отрасъла не са особено категорични в оценките си относно това какво е наистина важно за тях – не малък е дялът на тези, които определят повечето от условията като „нито важни, нито неважни”.

Анкетираните работодатели аналогично подреждат първите две най-важни ценности за заетите като смятат, че за заетите е важно да се чувстват сигурни по време на работа (87,5%) и да имат осигурени профилактични прегледи всяка година (62,5% от анкетираните работодатели споделят това мнение).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Оценката на заетите и работодателите за промяната в условията на труд в общи линии е сходна. Тя е по-скоро неутрална, имайки предвид, че 54,2 % и 35,7% от респондентите съответно от групата на работодателите и на заетите заявяват, че през последните 12 месеца условията на труд не са се променили съществено. Делът на заетите и работодателите, според които условията са се подобрили, е съответно 35,7% и 41,7%. При заетите се наблюдава известно противоречие в оценките – еднакъв е делът на тези, които виждат промяна и на тези, които не виждат такава през последната една година. Липсват работодатели, които са на мнение, че условията в тяхното предприятие са се влошили през последните 12 месеца за разлика от близо 3% от заетите, които смятат обратното. Като най-ефективни мерки за подобряване на условията на труд в предприятията, работодателите споменават подобряването на материално-техническата база и организацията на работния процес.

Таблица 89. Колко важни са за Вас посочените по-долу обстоятелства: (в %)

Обстоятелство	Важно	Нито важно, нито неважно	Не е важно	Не мога да преценя
Работодателят ми да осигурява периодични прегледи всяка година	43,5	25,8	29,0	1,6
Да се чувствам сигурен по време на работа	41,9	38,7	14,5	4,8
Да мога да ползвам платената си отпуска по свое желание	39,7	44,4	14,3	1,6
Да участвам при взимането на решения за моята работа	39,7	33,3	23,8	3,2
Работата ми да не уврежда моето здраве	39,0	33,9	23,7	3,4
Да мога да раста в кариерата	38,5	43,1	18,5	
Да получавам повече пари, дори това да е свързано с рискове за моето здраве или ограничаване на свободното време	38,5	35,4	21,5	4,6
Да получавам добавки към заплатата за вреден труд	37,5	43,8	17,2	1,6
Да бъда приятел с моите колеги	36,1	44,3	18,0	1,6
Да научавам нови неща по време на работа	34,9	42,9	22,2	0,0
Да имам повече време за семейството, приятелите и развлечения	31,8	54,5	13,6	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 90. Колко важни за заетите са според Вас посочените по-долу обстоятелства: (в %)

	Важно
Да се чувстват сигурни по време на работа	87,5
Да имат осигурени профилактични прегледи всяка година	62,5

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления база: работодатели



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 91 Как оценявате условията на труд във Вашето предприятие през последните 12 месеца: (в %)

	Работодатели	Заети лица
Подобряват се	41,7	35,7
Влошават се	0,0	2,9
Няма промяна	54,2	35,7
Не мога да преценя	4,2	25,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Интересно е да се види в каква степен факторите, които заетите лица определят като важни, съответстват на реалните условия на труд, при които им се налага да работят. Данни за това дават оценките на заетите в отрасъла по следните индикатори:

Таблица 92. В каква степен сте съгласни или не със следните твърдения: (в %)

Твърдение	Съгласен	Несъгласен	Не мога да преценя
Моята работа предлага добре перспективи за развитие в кариерата	40,8	9,9	49,3
Може да загубя работата си през следващите 6 месеца	38,0	38,0	23,9
Аз съм добре платен за работата, която върша	35,2	25,4	39,4
В работата си имам възможност да се уча и израствам	22,5	35,2	42,3
Тук се чувствам на мястото си	14,1	33,8	52,1
Имам много добри приятели в работата	7,0	16,9	76,1

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Като цяло, оценките на заетите са доста противоречиви – значителен е дялът на лицата, които се затрудняват да дадат ясна и категорична преценка по отношение на повечето изследвани показатели. Липсата на ясно изразена позиция, сама по себе си поставя под въпрос съответствието между факторите, които заетите лица определят като важни за тях и реалните условия на труд в предприятията, в които те работят.

• Работа и извън трудов живот

Организацията на свободното време е предпоставка за възстановяването на работната сила и въпреки че няма непосредствена връзка със заетостта, въздейства върху производителността.

Съотношението работа – извън трудов живот се анализира в настоящото изследване от гледна точка на възможностите за постигане на удовлетворителен баланс между тях, който би благоприятствал ефективната трудова дейност на работното място, намалява стреса за заетите и по този начин ограничава заплахите за здравето и безопасността им.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Съотношението работа – извън трудов живот е изследвано чрез индикатори, касаещи степента на съвместимост на работния график с личния живот, с живота извън работата на заетите лица и изразява общата удовлетвореност от работното време като един най-общ показател за характера на връзката трудова дейност – извън трудов живот. В рамките на тази група са изследвани индикаторите: „удобство на работното време за семейните и други ангажименти извън работата“ и „честота на контакти с работодателя извън работното време по служебни въпроси“. Резултатите по отношение на съвместимостта на работния график на заетите от отрасъла с живота им извън работа, като цяло са доста благоприятни. Преобладаващата част от анкетирания заети (70,4% от лицата) считат, че работното им време е удобно от гледна точка на семейните им и други ангажименти - 11,3% от тях заявяват, че работното им време е „много удобно”, а 59,2% - че е „удобно”. За 28,2% от заетите работното време „не е много удобно”, а за една, макар и пренебрежимо малка част то „изобщо не е удобно”. Само близо 46% от работодателите оценяват работното време на заетите като „удобно”. Такъв е делът и на работодателите заявяващи, че не са мислили по този въпрос. Не са регистрирани случаи на работодатели, които да заявят твърдо отрицателно мнение по въпроса.

Таблица 93. Според Вас, работното време удобно ли е за семейните и други ангажименти на заетите лица: (в %)

	%
Много удобно	11,3
Удобно	59,2
Не много удобно	28,2
Изобщо не е удобно	1,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Доколко извънработното време на заетите е наистина свободно от служебни ангажименти може да се види и от отговорите на въпроса дали работодателите им прекъсват времето за почивка посредством комуникация по служебни въпроси. 52,1% от заетите заявяват, че рядко се случва да бъдат потърсени от работодателите си в извън работно време, а на близо 40% това изобщо не им се е случвало.

Таблица 94. През последните 12 месеца случвало ли се е работодателят/ ръководителите Ви да Ви потърсят (по телефон или електронна поща) извън работното Ви време (по служебни въпроси): (в %)

	%
Да, веднъж седмично	2,8
Да, няколко пъти месечно	5,6
Да, но рядко	52,1
Не, не се е случвало	39,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” има равностойна представителност на мъжете и жените. В отрасъла малко над една трета са фирмите, които имат внедрени системи за управление на качеството (основно ISO 9001:2008). Работното време на 98,6% от заетите в отрасъла е с нормална продължителност (40 часа седмично). При удължено работно време (над 40 часа седмично) работят едва 1,4% от респондентите. Заетите в отрасъла рядко работят извънредно. Всички заети лица заявяват, че имат една основна месторабота и не извършват други дейности срещу заплащане.

Сменният режим на работа е характерен за 16,9% от анкетираните заети в отрасъла. По отношение на планирането на годишните платени отпуски, такова се извършва. Делът на заетите лица в отрасъла, които смятат, че работата им крие рискове за здравето и безопасността е доста висок – 50,7%. Около една четвърт са на мнение, че работата им оказва директно влияние върху здравното им състояние.

Работещите в предприятията от отрасъла страдат най-вече от обща умора и болки във врата, раменете, крайниците и гърба. За отсъствие от работата поради здравословни проблеми през последната година свидетелстват 42,3% от заетите лица, като най-често отсъствието е продължило 1 работна седмица или между 6 и 15 дни.

Резултатите от отрасловото изследване показват изключително ниски стойности на насилие и дискриминация на работното място в отрасъла.

Като цяло, групата на заетите лица не заявява да е изложена на вредното влияние на повечето изследвани показатели. Факторите с най-интензивен ефект върху здравето, от гледна точка на заетите лица, са:

- Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите
- Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората
- Вибрации от ръчни инструменти, машини и други.

Според работодателите, най-рисковите за здравето на работещите фактори, са:

- Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга)
- Опасност от травматични увреждания
- Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести
- Сензорно натоварване (зрително, слухово)
- Микроклимат
- Шум

• Отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство”

А. Общи данни за условията на труд в предприятията

Настоящият анализ обхваща работодатели и заети в двата подотрасъла на икономическа дейност „Хотелиерство и ресторантьорство”. Извадката е неравномерно

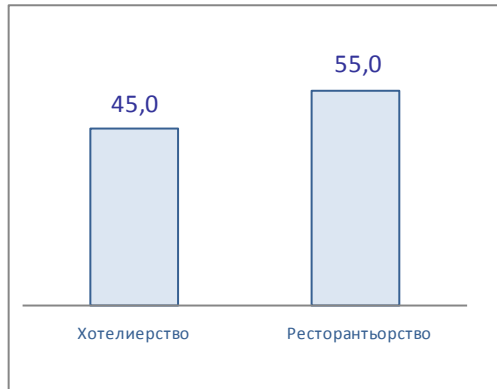


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

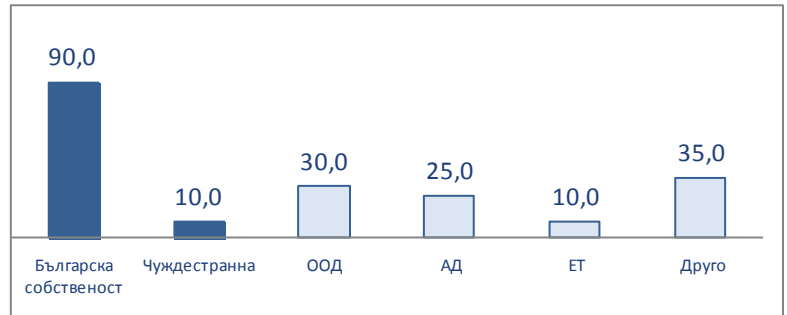
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

разпределена по подсектори, с преобладаващо присъствие на предприятията от подсектор „Ресторантьорство”. Изследвани са предимно дружества с ограничена отговорност с преобладаваща българска собственост.

Фигура 37. Код на изследваните предприятия



Фигура 38. Собственост и юридическа форма в предприятията в %

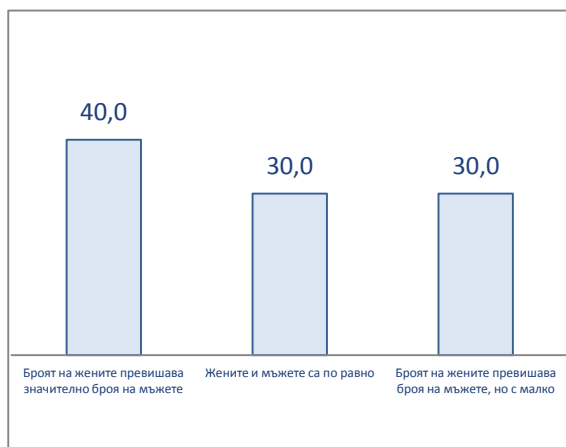


Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

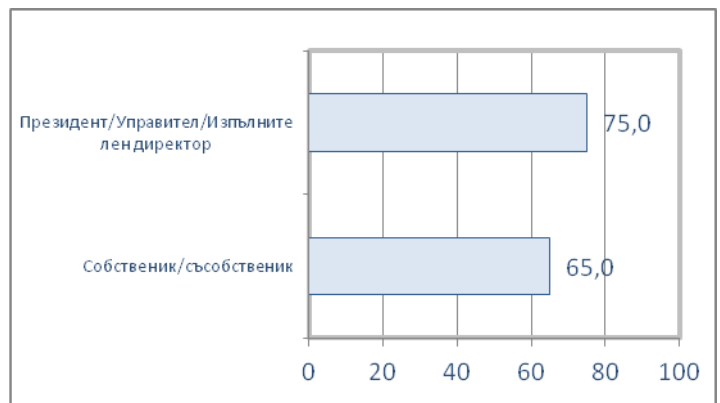
Характерно за настоящия отрасъл е, че броят на жените превишава значително този на мъжете. В рамките на компаниите са изследвани предимно лица, заемащи ръководни позиции в тях - президент/управител/изпълнителен директор, както и техни собственици/съсобственици.

Фигура 39. Съотношение мъже:жени в предприятията в %



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Фигура 40. Позиция на изследваните работодатели в предприятията в %



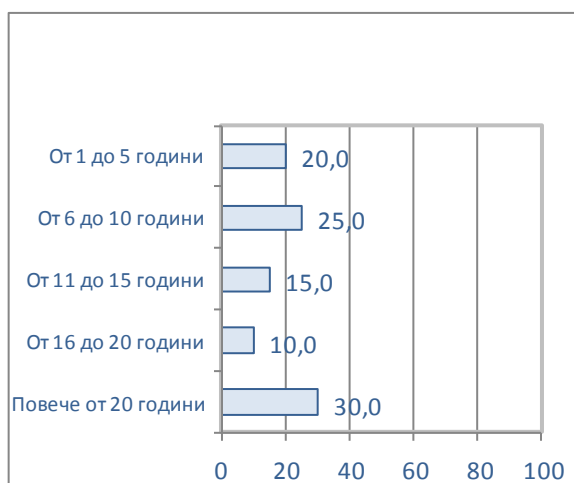
Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

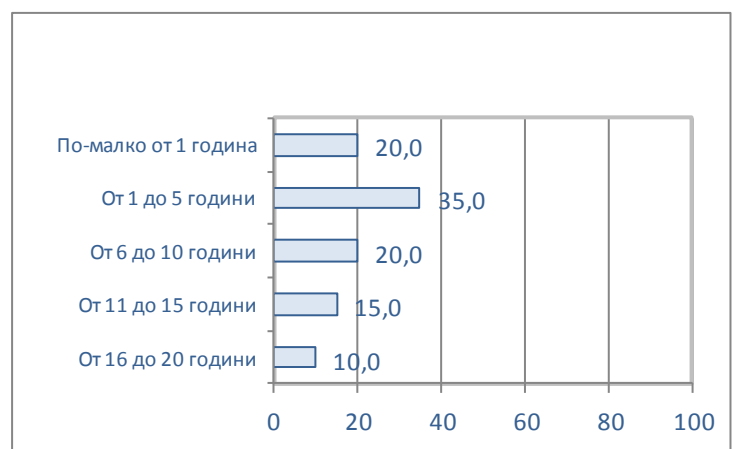
Имайки предвид статуса и функциите на работодателите, най-голяма е групата на лицата със стаж повече от 20 години – 30%. По отношение на стажа в съответната компания, най-голям (35%) е дялът на ръководителите, работещи от относително малко време в нея – между 1 и 5 години.

Фигура 41. От колко години работите? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички анкетирані работодатели

Фигура 42. Колко години общо работите във Вашето предприятие? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички анкетирані работодатели

В рамките на текущото анкетно проучване, 10% са фирмите, които имат внедрени системи за управление на качеството. Най-често те се изразяват в наличието на стандарта ISO 9001:2008. Едва 30% от компаниите споделят, че имат изградена политика за корпоративна отговорност. Най-често компаниите имат приети писмени правила относно управлението на процесите, свързани с клиенти, организацията и управлението на производството и управлението на документите и записите. Преобладаващата част от компаниите твърдят, че имат разработени мисия, визия, ценности, принципи и правила на работа. Като цяло се наблюдава сравнително високо ниво на информираност сред заетите относно присъствието на тези елементи в корпоративната политика на изследваните предприятия.

Б. Работно време в предприятията

• Седмична продължителност на работното време

Работното време е във фокуса на проблематиката за безопасност и здраве при работа като ключова характеристика на условията на труд. Неговата продължителност, структура и



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

организация имат решаващо влияние и по пряк, и по косвен път върху физическото и психическото състояние на човека, върху икономическите, възпроизводствените и социални аспекти на неговото съществуване и развитие. Това прави неговата регулация задължителен елемент на правно-нормативната уредба на национално, браншово и вътрешнофирмено равнище.

Състоянието и тенденциите по отношение на работното време се анализират чрез информацията, получена чрез индикатори за продължителността на работното време и неговото седмично разпределяне и отразяваща мнението и оценките както на работодателите, така и на заетите лица (двата основни информационни масива).

Продължителността на работното време е характеристика с ефект върху здравето и удовлетвореността от условията на труд. Законодателно у нас е заложена нормална продължителност на работното време в часове до 40 часа седмично при 5 дневна работна седмица, което налага 8-часова продължителност на работния ден.

Данните показват, че 96,3% от респондентите работят на пълен работен ден за разлика от останалите 3,7%, които заявяват, че работят на непълен такъв.

Проучването на условията на труд в отрасъла разкрива като цяло една не особено благоприятна по отношение на натовареността на заетите ситуация. Работното време на само 46,3% от заетите в отрасъла е с нормална продължителност (40 часа седмично). Установеният в отрасъла дял на тези, които работят по 50 часа седмично е 18,5%, а за малко над 1/3 от лицата трудът обхваща над 50 часа седмично. За 3,7% от заетите в отрасъла седмичната заетост е по-малко от 40 часа. Този дял на работещите на непълен работен ден е доста нисък и показва, че използването на гъвкави форми на заетост в отрасъла е слабо разпространено.

Диференцираното разглеждане на информацията по подсектори показва наличие на по-продължителна трудова натовареност в ресторантьорството. Заетите в ресторантьорството, които работят 40 часа седмично са доста по-малко, отколкото в хотелиерството. За сметка на това обаче, там, делът на работещите над 50 часа е в пъти по-голям. Основната част от заетите лица работят 5 дни седмично – 57,4%. За почти 1/3 обаче, работната седмица е от 6 дни. По-малко от 5 дни работят 14,8% от лицата.

Проведеното изследване показва, че 53,7% от заетите в отрасъла не работят повече от 10 часа дневно. При 20,4% от лицата това се случва до 5 пъти месечно, а при останалите 25,9% и по-често.

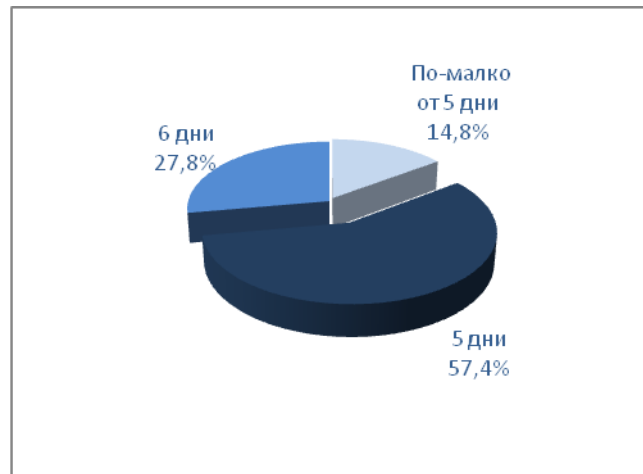
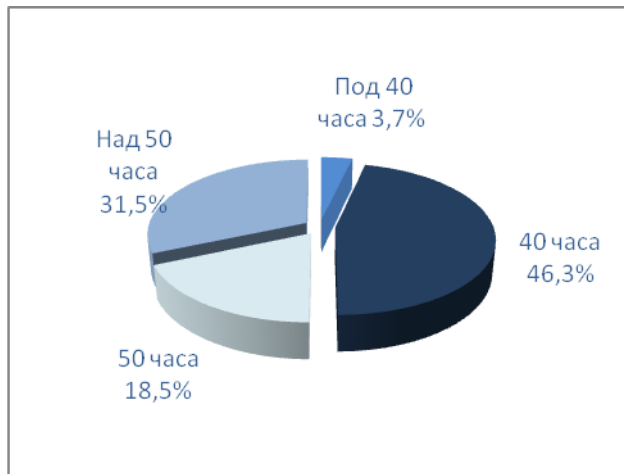
Фигура 43. По колко часа работите Вашата основна платена работа? (в %)

Фигура 44. Колко дни седмично работите Вашата основна платена работа? (в %)



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

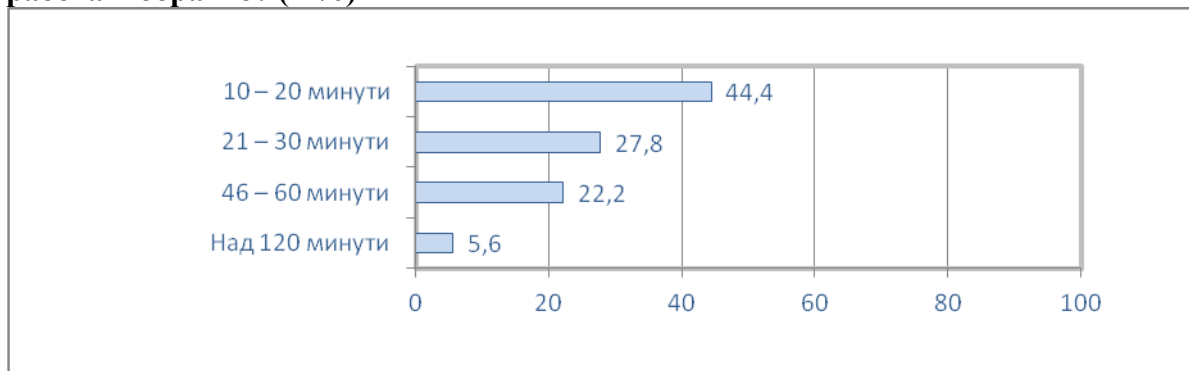


Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Ако времето за път се прибави към общото време, което заетите лица отделят за служебни ангажименти, картината не се изменя особено, тъй като преобладаващата част от анкетираните споделят, че транспорта до работа и обратно не им отнема повече от половин час дневно.

Фигура 45. Приблизително колко минути на ден Ви отнема пътуването от вкъщи до работа и обратно? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В изследвания отрасъл, поради спецификата на извършваната работа, тя се извършва, както денем, така и вечер (това важи най-вече за подсектор ресторантьорство). В споменатия сектор също не са изключени и случаи, в които се работи и нощем. Вечерно време (между 18 ч. и 22 ч.) работят 75,9% от анкетираните, като тази практика за преобладаващата част от работещите вечер се случва до 5 пъти месечно – 53,7%, а за 22,2% от лицата и по-често.

Нощните смени (между 22 ч. и 6 ч.) също не са изключение за 37% от изследваните заети в отрасъла.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Заетите в отрасъла се налага да работят извънредно сравнително често – в 26% от случаите.

Определено може да се каже, че регистрираната в отрасъла висока натовареност влошава баланса между работното и свободното време и влияе върху качеството на живот.

В ресторантьорството определено по-често има по-продължителна дневна натовареност. Извънредната работа също не е изключение в отрасъла.

• Полагане на допълнителен труд от заетите

Извършването на допълнителен труд е важна характеристика на трудовата заетост на лицата, тъй като може да се разглежда като функция от три разнородни, а често и взаимно свързани процеса: 1) потребност от допълнителни доходи, които са мотив за извършването на допълнителен труд; 2) неоползотворен личен професионален капацитет, който се използва за извършването на други дейности, извън основната работа; 3) възможности за съвместяване на основната работа с допълнителна работа - най-често това са същият тип дейности, но при друг работодател. Друг измерител на допълнително полагания труд е извършването на определен тип дейности при същия работодател, но излизащо извън рамките на установения режим на работно време.

Около 85% от заетите лица заявяват, че имат една основна месторабота и не извършват други дейности срещу заплащане. Равен е дялът (5,6%) на тези, които работят на сезонна или временна допълнителна работа. На постоянна допълнителна работа работят 3,7% от лицата.

• Разпределение на работното време

Въздействие върху безопасността и здравето при работа оказват не само продължителността и нестандартността на работното време, но и неговата организация и график, тоест разпределението на работното време. Това разпределение се влияе от особеностите на технологичния и производствен процес, от отрасловата специфика и конкретното естество на работата. Съществен е ефектът, който разпределението и организацията на работното време оказват върху организацията на времето извън работното място.

Разпределението е свързано с такива съществени измерения на работната среда като ритмичност, редовност, предвидимост на работното време, отработени и стабилни режими на работа. Случаи на нарушаване на ритмичността и графиците на работното време въздействат върху здравето, мотивацията и ефективността на труда посредством стреса, психическото и емоционалното натоварване, неизвестността, усещането за загуба на контрол и предвидимост. Гъвкавите режими на работа, включително работата на смени и нестандартните работни часове, са по-натоварващи в това отношение.

Заложените в изследването индикатори за измерване разпределението на работното време са „един и същ брой часове всеки ден”; „един и същ брой дни всяка седмица” и „фиксираны начални и крайни часове”, „работа на смени”. Ето как изглежда числовото измерение на посочените индикатори за икономическа дейност „Хотелиерство и ресторантьорство”:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 95. Разпределение на работното време (в %)

Работите ли:	Общо
Един и същи брой часове всеки ден	66,7
Един и същи брой дни всяка седмица	79,6
С фиксирани начални и крайни часове	50,0
На смени	51,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Както става ясно от данните работен режим при един и същ брой часове дневно и еднакъв брой дни седмично се наблюдава при по-голямата част от участниците в проучването. Фиксираното работно време е типично за половината от изследваните лица.

Сменният режим на работа е характерен за близо 52% от анкетираните заети в отрасъла. Най-често работещите на сменен режим заявяват, че работят в режим на редуващи се смени.

В 68,5% от изследваните предприятия от отрасъла, работното време се определя от мениджмънта и не подлежи на промяна от страна на работещите. Близо 1/3 от лицата твърдят, че могат да избират от няколко възможни работни графици, определени от предприятието, а 3,7% от анкетираните заети заявяват, че имат пълна свобода на избор и че работното им време изцяло се определя от тях самите.

В преобладаващата част (88,9%) от изследваните фирми разпределението на работното време е стабилно и редовно, което е възможност за намаляване на стреса на работното място и по-добра организация в областта на баланса между работа и свободно време. Около 11% споделят, че промените в работното им време не са изключение и биват осведомявани за тях няколко дни по-рано.

В. Режим на труд и отдих в предприятията

• Платен годишен отпуск

Отпуските и почивките са част от актуалната тема за баланса между работа и свободно време, от който зависят възможностите на всеки да удовлетворява и развива различни свои потребности и наклонности, придаващи смисъл на съществуването. В този смисъл те са част от темата за качеството на работната среда, а и оказват въздействие върху удовлетвореността на работещите от условията на труд.

Годишният платен отпуск и неговото ползване са законово регулирана норма за едно от основните права на всеки работещ човек и задължение на вътрешно фирмената организация като реално действие на тази норма.

По отношение на годишните платени отпуски – тяхното планиране и използване – 87% от заетите и около 65% от работодателите отговарят, че се извършва планиране на годишните платени отпуски. Тази практика се възприема от работодателите като



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

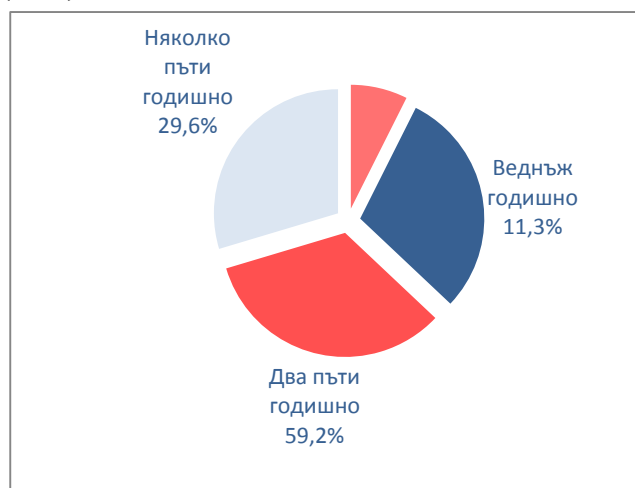
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

дисциплинираща и полезна, а според близо 40% от заетите тя е по-скоро формалност в техните компании. Все пак, можем да приемем, че изискването на Кодекса на труда за планиране на годишните платени отпуски се прилага достатъчно обхватно в организациите от отрасъла.

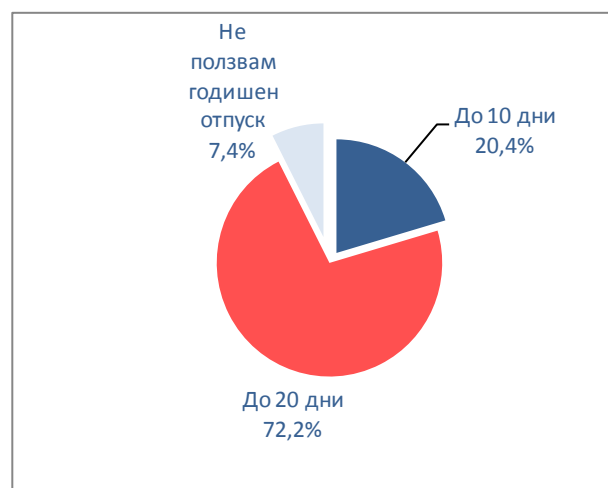
На практика, 63% от анкетиранияте от икономическата дейност лица ползват платен годишен отпуск най-често на два пъти или няколко пъти годишно. Около 1/3 от анкетиранияте ползват цялата си отпуска наведнъж. 7,4% от лицата признават, че нямат възможност да използват годишната си отпуска поради прекалена натовареност в работата.

Най-често (при 72,2%) регламентираната почивка на заетите лица е до 20 работни дни, а случаите на заети лица, ползващи платен отпуск до 10 работни дни в годината е 20,4%. Липсват лица, които почиват до 30 работни дни в годината.

Фигура 46. Вие лично обикновено как използвате годишната си платена отпуска? (в %)



Фигура 47. Обикновено колко дни годишно излизате в платена отпуска? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Интересно е да се проследи какви са най-често причините за отсъствие от работа, извън регламентирания отпуск за почивка. Разпределението на отговорите на заетите в отрасъла показва, че най-често заетите лица отсъстват от работа поради здравословни проблеми или семейни причини. Отпуските с цел обучение или грижа за дете (отпуск по майчинство/ бащинство) са по-слабо разпространени в икономическата дейност.

Таблица 96. Използване на други видове отпуск (в %)

През последните 12 месеца отсъствали ли сте от основната Ви платена работа поради някоя от следните причини:?	%
<i>Отпуск по семейни причини</i>	16,7
<i>Здравословни проблеми</i>	9,3



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Отпуск по майчинство или бащинство	3,7
Отпуск за обучение	3,7
Трудова злополука	0,0
Други причини	18,5

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

• Режими на работа и почивка

По отношение на определянето на режимите на труд и почивка в предприятията, са налице няколко различни практики. Изследваните работодатели коментират, че най-често информират заетите лица за възможните режими на работа и почивка (95%), както и, че изборът на физиологичните режими на труд и почивка е уреден от подзаконовите наредби (94,4%). В близо 70% от случаите изборът на работен режим е от компетенцията на административното ръководство. В най-малка степен съвместно със заетите лица се избират оптимални варианти за всяка работна група (50%).

Всички работодатели преценяват, че заетите в техните предприятия лица пълноценно се възползват от режима за почивки през работния ден. Малко над половината от участвалите в настоящето изследване лица също оценяват ползването на почивките през работния ден като пълноценно. По време на почивките, обаче, близо 67% от лицата продължават да са ангажирани с работната си дейност, което поставя под въпрос тяхната пълноценна почивка през работния ден. Тези, които напускат работното си място, променяйки активността на действията си, са малко над 1/3 от лицата.

Таблица 97. Използване на почивките, (в %)

Ползват ли се пълноценно почивките през работния ден?			Обикновено по време на почивките през работния ден:	
Отговори	Работодатели	Заети		
Да	100	53,7	Напускам работното си място, променям активността на действията си	33,3
Не	-	46,3	Продължавам да съм ангажиран/а с работната си дейност	66,7
Общо	100%	100%		100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Наличието на специално обособени места за отдих се приема за фактор, спомагащ за по-пълноценната релаксация чрез възможността, която предлагат за временно отделяне от конкретното работно място и изключване от работния процес. Това е от съществено значение особено за работещите в специфични производства с технологичен цикъл и работна среда, утежнена с физически и ергономични рискове за БЗР.

Положителният отговор на работодателите и този на заетите за това дали има специално обособени места за почивка в предприятието, се разминават с около 10 процентни пункта помежду си – съответно 60% и 48,1%.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 98. Наличие на обособени места за отдых според заетите лица и според работодателите, (в %)

	Работодатели	Заети лица
Да	60,0	48,1
Не	40,0	51,9
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Г. Здраве на заетите лица

- **Медицинско обслужване, вкл. предварителни и периодични медицински прегледи**

Медицинското обслужване в предприятията като отговорност и услуга, поемани работодателя, е изследвано посредством няколко индикатора - наличие на медицински център или пункт в предприятието; осигуряване от страна на работодателя на профилактични и периодични медицински прегледи; допълнително здравно осигуряване за негова сметка.

През последните 12 месеца в 55% от предприятията в икономическата дейност са били осигурени периодични медицински прегледи за заетите лица. По този показател има известна разлика в отговорите на работодателите и заетите (55% от първата и 31,5% от втората група дават положителен отговор).

Въпросът за допълнителното здравно осигуряване, предоставяно от работодателя стои по доста по-различен начин - регистрираните дялове са по-ниски, от тези за осигуряването на задължителни прегледи.

На база на така получените данни може да се заключи, че работодателите в по-голямата си част, изпълняват нормативните изисквания, свързани с БЗР, но усилията им са насочени основно към покриване на минималните изисквания. Също така, по-голяма информираност за възможностите за допълнително здравно осигуряване би била от полза за заетите в отрасъла.

При изследването анкетираните работодатели и заети са запитани има ли здравен пункт/медицински център във фирмата на основната им месторабота. Изглежда някои от тях са разбрали въпроса като отнасящ се до специфична организационна структура с работещо там медицинско лице и положителен отговор е даден от по около 20% от двете групи (вероятно работещи в големи хотели, предлагачи и медицински услуги). Определено се наблюдава разлика между достъпа до медицински услуги на заетите в двата подотрасъла в полза на хотелите, но връзката не е статистически значима. 80% от работодателите и почти толкова от заетите (79,6%) съобщават, че във фирмата, в която работят, няма самостоятелно обособен медицински център.

Фирмите разполагат основно само с медикаменти и на второ място (в доста по-малко случаи) с медицинска сестра и стоматолог, а в някои случаи и с общо практикуващ лекар. Известен дял от заетите споделят също, че предприятията им разполагат и с лица обучени да



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

оказват първа долекарска помощ, както и с аптечки за първа долекарска помощ. Всички изследвани предприятия имат сключен договор със служба по трудова медицина, като нейните консултации и помощ се определят от повече от 90% от работодателите като компетентни и навременни.

Като цяло, данните все пак красноречиво говорят, че предприятията от отрасъла следва да подобрят достъпа до медицински услуги на работното място.

Таблица 99. Наличие на медицински център и оборудване, (в %)

Ако във Вашето предприятие има медицински център, посочете с какво конкретно разполага центърът?	Заети лица	Работодатели
Има общо практикуващ лекар	НЕ	10,0
Има медицинска сестра	9,3	10,0
Има стоматолог	9,3	20,0
Има фелдшер	НЕ	НЕ
Има медикаменти	24,1	10,0
Има лица обучени да оказват първа долекарска помощ	3,7	-
Има аптечки за първа долекарска помощ	27,8	-
Няма медицински център/здравен пункт	79,6	80,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

• Степен на въздействие на работата върху здравето на работещите

Когато се коментира темата работа и здраве и въздействието на работата върху здравословното състояние, винаги трябва да се има предвид, че връзката работа – здраве е двустранна. От една страна, здравословният статус на заетите лица оказва влияние върху тяхната ефективност при изпълнението на трудовите им задължения; от друга страна, характерът на извършваната работа влияе силно върху здравословното състояние на заетите и може сериозно да го влоши, с което да се отрази негативно отново върху ефективността на извършваната трудова дейност. Безспорно е, че здравословното състояние на заетите лица зависи от множество фактори като работата е само един от тях, но в същото време тя е и един от най-значимите, доколкото влиянието ѝ върху здравето може да бъде изключително силно.

В настоящото изследване се подлага на анализ реалното въздействие на работата върху здравето на заетите чрез съпоставка на субективното мнение на заетите лица за това в каква степен тяхната работа влияе върху здравословното им състояние и реалните отсъствия от работа през последната една година по здравословни причини и в частност, поради трудова злополука или проблеми, причинени от работата.

Резултатите от изследването показват, че делът на заетите лица в отрасъла, които смятат, че работата им крие рискове за здравето и безопасността е доста нисък – 7,4%. Такъв

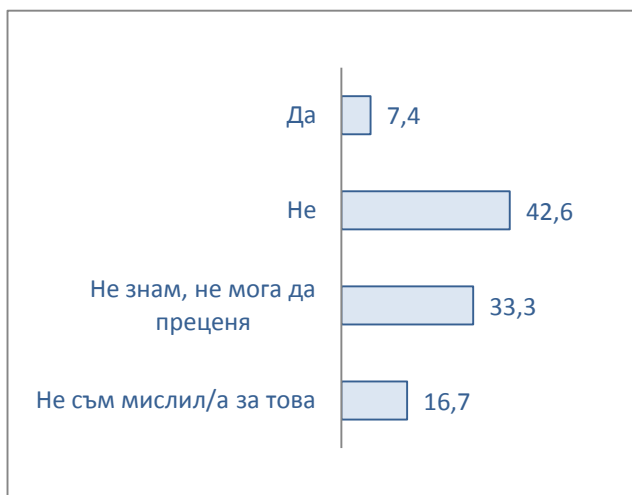


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

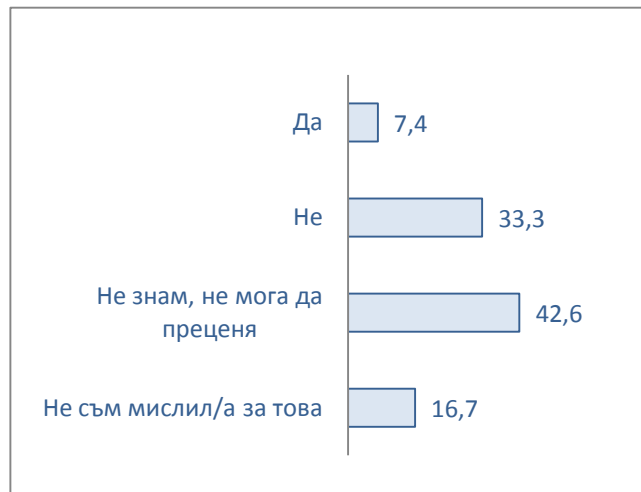
е делът и на тези, които са на мнение, че работата им оказва директно влияние върху здравето им състояние.

Фигура 48. Смятате ли, че по време на работа Вашето здраве или безопасност са изложени на риск? (в%)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Фигура 49. Според Вас, Вашата работа оказва ли негативно влияние върху здравето Ви? (в%)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Работещите в целевите предприятия страдат най-вече от обща умора, тревога, безпокойство, болки в гърба, главоболие и наранявания. Най-рядко, според собствената им преценка, заетите в изследвания отрасъл страдат от дихателни проблеми, болки в стомаха и сърдечни заболявания. Ето как изглежда разпределението на отговорите на всички зададени индикатори, подредени възходящо, според честотата на посочване на отговор „да”.

Таблица 100. Въздействие на работата върху здравето, (в %)

Ако, според Вас, Вашата работа оказва въздействие върху Вашето здраве, то влиянието се изразява в следните неразположения:	Да	Не
Обща умора	25,9	74,1
Тревога, безпокойство	25,9	74,1
Болки в гърба	22,2	77,8
Главоболие	22,2	77,8
Наранявания	22,2	77,8
Мускулни болки в раменете, врата и/или в горните/долните крайници	14,8	85,2
Стрес	14,8	85,2
Имам проблеми със зрението	13,0	87,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Имам проблеми с кожата си	11,1	88,9
Проблеми със съня	11,1	88,9
Алергии	7,4	92,6
Раздразнителност, избухливост	7,4	92,6
Имам проблеми със слуха	5,6	94,4
Болки в стомаха	0,0	0,0
Дихателни проблеми	0,0	0,0
Сърдечни заболявания	0,0	0,0
Друго	3,7	96,3
<i>Работата ми не оказва влияние върху моето здраве</i>	<i>48,1</i>	<i>51,9</i>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

До голяма степен реална представа за степента на негативно въздействие на извършваната работа върху здравето на заетите дават резултатите от изследването, които показват колко пъти през последната една година на заетите лица им се е налагало да отсъстват от работа поради здравословен проблем и по-конкретно поради трудова злополука или заболявания, причинени от работата (макар, че тук трябва да се има предвид факта, че не винаги при наличие на здравословен проблем, независимо дали е причинен от работата или не, заетите си вземат отпуск по болест, т.е. отсъстват от работа).

За отсъствие от работата поради здравословни проблеми през последната година свидетелстват 16,7% от заетите лица, като най-често отсъствието е продължило 1 работна седмица. Регистрираните в отрасловото проучване отсъствия от работа не се дължат на претърпяна трудова злополука. 55,6% от лицата, отсъствали по болест през последната година споделят, че заболяването е било причинено от тяхната работа.

Таблица 101. Структура на отсъствията на заетите от работа поради здравословни проблеми, (в %)

Отсъствия от работа поради здравословен проблем		Отсъствие от работа поради трудова злополука		Отсъствие от работа поради здравословни проблеми, причинени от работата	
<i>Не съм отсъствал по болест</i>	83,3	<i>Отсъствието по болест не се дължи на трудова злополука</i>	100,0	<i>Отсъствието по болест не е било свързано с работата на лицето</i>	44,4
До 5 дни	16,7	До 5 дни	-	До 5 дни	55,6
От 6 до 15 дни		От 6 до 15 дни	-	От 6 до 15 дни	-
От 16 до 25 дни		От 16 до 25 дни	-	От 16 до 25 дни	-
Общо	100%	Общо	100%	Общо	100%
База: Всички изследвани заети		База: Лица, отсъствали по болест			

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Настоящото изследване установява много нисък дял на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злополуки във фирмата, в която работят, през последната една година – едва 7 от респондентите споделят за настъпили трудови злополуки в предприятието, което се равнява на 13,5% от извадката на заетите лица. Заетите лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

споменават само за 1 настъпила трудова злополука през последната година. Разбира се, заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата и оценката им е субективна. Интересно е да се отбележи, че всички работодатели, обхванати от проучването, заявяват, че през последните 12 месеца в тяхното предприятие не е настъпила нито една трудова злополука.⁴

Фигура 50. Колко трудови злополуки са настъпили във Вашето предприятие през последните 12 месеца? (в%)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Какви са тенденциите на промяна в нивата на заболяемост и инциденти в отрасъла разкриват отговорите на работодателите на предприятията от отрасъла. Според всички или преобладаващата част от работодателите в управляваните от тях фирми няма увеличение на заболяемостта, свързана с работа, професионалните заболявания и трудовите злополуки. 85% коментират също, че няма индикации и за увеличаване на броя на напусналите по свое желание. Разбира се и тук резултатите следва да се възприемат с уговорката, че от една страна става дума за субективна оценка, а от друга – вероятно част от работодателите предпочитат да дават положителни оценки по тези индикатори.

Таблица 102. Промяна в нивата на заболяемост и инциденти, (в %)

Според Вас, във Вашето предприятие през последните 12 месеца:	Да	Не	Не мога да преценя
Отсъствията поради болест, причинена от въздействие на работата се увеличиха	10,0	90,0	-
Нарасна броят на декларираните професионални заболявания	-	90,0	10,0

⁴ Заради очаквания нисък брой на ТЗ в отрасъла, анкетите бяха допълнително инструктирани да събират отговорите на въпроса за броя на ТЗ, настъпили в предприятието през последните 12 месеца, използвайки следната скала с отговори: 1 ТЗ се отбелязва като отговор „между 1 и 3”; 2 ТЗ се отбелязват като отговор „между 3-5”, а всички други отговори се отбелязват като отговор „Друго”, като изрично се дописва точния брой ТЗ, за които анкетираният лице споделя.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Нарасна броят на трудовите злополуки	-	100,0	
Увеличи се броят на напусналите по свое желание	-	85,0	15,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

• Дискриминация и насилие

Проблемите на насилието на работното място и дискриминацията по различни индикатори са сред най-трудните за идентифициране чрез социологически проучвания. Хората обикновено се притесняват да заявят открито случаи на насилие и тормоз. Доста често различните аспекти на дискриминацията не се осъзнават като такава. Едновременно с това трябва да се отчита, че тази проблематика е съществена част от характеристиката на работната среда. Степента на конфликтност на непосредственото работно място обуславя възможността за по-добро представяне на работника в производствената му дейност. Тя също така влияе и върху неговото здравословно състояние.

Въпросът за дискриминацията и насилието на работното място в настоящото изследване се разглежда като елемент на работната среда, чието съществуване представлява сериозна пречка пред постигането на здравословни и безопасни условия на труд, поради факта, че хората, подложени на дискриминация и насилие обикновено се сблъскват с тежки психологически и здравословни проблеми. Тези въпроси могат да са и предпоставка изобщо за изключването на определени групи и лица от пазара на труда.

Наличието на дискриминация на работното място сред заетите е изследвано посредством 6 специфични индикатора:

- Полова дискриминация;
- Възрастова дискриминация;
- Дискриминация по линия на националността;
- Дискриминация по линия на религията;
- Дискриминация заради инвалидност;
- Дискриминация поради сексуална ориентация.

Проучването отчита липса на каквато и да било дискриминация по изследваните индикатори, като нито един от тях не присъства в живота на заетите лица от отрасъла.

Работодателите в отрасъла също са на мнение, че сред заетите лица като цяло не се среща дискриминационно отношение, с изключение на 5% от тях, които споменават за наличието на възрастова дискриминация в управляваното от тях предприятие. Имайки предвид, че по принцип дискриминацията е труден за идентифициране феномен и хората обикновено се притесняват да признават открито за случаите, при които са били подложени на дискриминация, можем да смятаме, че регистрираните нулеви/ниски стойности се дължат донякъде на това обстоятелство, както и на слаба осъзнатост на формите и проявите на дискриминацията, а не толкова на прекомерна толерантност.

Таблица 103. Наличие на дискриминация, (в %)





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Вие лично, през последните 12 месеца, били ли сте изложени в работата си на:	Да	Не
Полова дискриминация/ дискриминация, свързана с пола	-	100,0
Възрастова дискриминация	-	100,0
Дискриминация по линия на националността	-	100,0
Дискриминация по линия на религия	-	100,0
Дискриминация заради инвалидност	-	100,0
Дискриминация заради сексуална ориентация	-	100,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Насилието на работното място като друг индикатор за състоянието на работната среда и за здравето и безопасността на заетите, е изследван посредством пет под-индикатора: заплахи за физическо насилие; физическо насилие от страна на колеги; физическо насилие от други хора; малтретиране/ тормоз; нежелано сексуално ухажване.

От таблицата е видно, че според заетите лица, единствената форма на насилие в шивашките предприятия е нежеланото сексуално ухажване – 9,3%. Заетите не заявяват други случаи на насилие от страна на колеги или външни хора. Резултатите по фактора „насилие на работното място”, измерени в групата на работодателите общо взето потвърждават казаното от заетите.

Таблица 104. Наличие на дискриминация, (в %)

Вие лично, през последните 12 месеца, били ли сте изложени в работата си на:	Да	Не
Нежелано сексуално ухажване	9,3	90,7
Заплахи за физическо насилие	-	100,0
Физическо насилие от страна на колеги	-	100,0
Физическо насилие от други хора	-	100,0
Малтретиране/тормоз	-	100,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Резултатите от отрасловото изследване показват липса на ясно изразени насилие и дискриминация на работното място в България. Общото заключение, което се налага е, че дискриминацията и насилието не са типични за състоянието на работната среда у нас.

Д. Рискове в предприятията

Факторите на работната среда биха могли да създават съществен риск за безопасността и здравето на работещите. Факторите на работната среда са основно два типа – физически и ергономични. Физическите включват: шум, прах, вибрации, йонизиращи и нейонизиращи лъчения, химически - работа и досег с химически продукти и вещества и биологични – контакт и работа с биологични продукти и контакт с паразити, плесени, микроорганизми и др. Ергономичните фактори на работната среда са изпълнението на



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

репетативни действия, прилагане на сила, скорост на работа, статично натоварване и др. Ергономичните фактори оказват влияние на психо-социалните аспекти на работата, удовлетвореността на заетите от трудовата среда и тяхното здраве и благополучие. Физическата среда, технологичните фактори, неправилният дизайн на работната среда и трудовите дейности биха могли да имат неблагоприятно влияние върху здравето на заетите, водят до здравословни проблеми, нервно напрежение и стрес.

Освен това, в изследването бе включен и факторът: „цигарен дим от други хора” по две причини. Първо, това безспорно оказва вредно влияние върху здравето на хората и второ, излагането на тютюнев дим се превърна в сериозен обществен проблем, по отношение на който бяха въведени изменения в законодателството в последните години.

При представеното по-долу интерпретиране и използване на резултатите от изследването трябва да се имат предвид някои особености по отношение на отчитането на физическите рискове. За повечето от тези показатели има въведени нормативни изисквания, които би трябвало да се спазват от съответните фирми, организации и предприятия. Тук не се отчитат обективни показатели за тези фактори. Всяко социологическо изследване може да отчете единствено и само мнението на респондентите по дадени въпроси. Така и при анализа на данните за физическите рискове, се правят изводи за мнението на респондентите за степента, в която те са изложени на съответния риск.

• Физически рискове

Съществена част от рисковете в областта на БЗР е свързана с физически фактори на работната среда, които действат неблагоприятно върху човека: шум, прах, вредни химически вещества и изпарения, вибрации от работата на машини и инструменти, вредни облъчвания и др. Повечето от тях са съпътстващ елемент на работния процес и тяхното намаляване зависи от прогреса в развитието на технологичната основа на съответното производство, както и от възможността на работодателите своевременно да се възползват от този прогрес и да обновяват технологичната и производствената база.

Заложените индикатори в настоящето изследване и получените оценки от респондентите въз основа на тях очертават следната панорама на физическите рискове на работната среда за здравето и безопасността на заетите лица:

Таблица 105. Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на: (в %)

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
<i>Цигарен дим от други хора</i>	22,2	3,7	74,1	0,0
<i>Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите</i>	3,7	3,7	88,9	3,7
<i>Електромагнитни лъчения</i>	5,6	0,0	87,0	7,4
Вибрации от ръчни инструменти, машини и други	0,0	3,7	96,3	0,0
Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората	0,0	3,7	96,3	0,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
Дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)	0,0	3,7	92,6	3,7
Боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.	0,0	3,7	96,3	0,0
Ниски температури, независимо на открито или закрито	0,0	0,0	96,3	3,7
Дишане на изпарения като от разтворители или разреждители	0,0	0,0	96,3	3,7
Боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества	0,0	0,0	100,0	0,0
Облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи	0,0	0,0	100,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Като цяло, групата на зетите лица не заявява да е изложена на вредното влияние на повечето изследвани показатели. Същевременно, честотата на излагане от страна на лицата на най-силно действащите фактори е доста ниска в сравнение с други икономически дейности. Поради което следва да бъде направен изводът, че изследваният сектор не е сред високорисковите икономически дейности по отношение на опасните за здравето физически влияния на работната среда.

Все пак, на първо място като фактор с най-интензивен ефект върху здравето, от гледна точка на зетите лица, се очертава цигареният дим от други хора – на него през цялото време са изложени 22,2%, а в около половината от времето – 3,7% от лицата.

На второ място по сила на въздействие върху лицата присъстват високите температури. В такива условия през цялото и в около половината от времето работят 7,4% от зетите. На трето място по сила на влияние следва да се поставят електромагнитните лъчения, на които през цялото и в около половината от времето са изложени 5,6% от зетите лица. Това са факторите, при които най-голям дял зети са посочили отговори „през цялото време” и „около половината от времето”.

Зетите преценяват, че са най-слабо засегнати от следните физически рискове: ниски температури, независимо на открито или закрито, дишане на изпарения като от разтворители или разреждители, боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества и облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи. Делът на отговорилите, че никога не са изложени на тези фактори и при четирите от тях достига между 96% и 100%.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Преобладаващата част от работещите в отрасъла попадат в групите с нисък риск или без риск по почти всички изследвани индикатори, което може да се приеме като благоприятна тенденция. Все пак, на факторите, идентифицирани като най-застрашаващи здравето на заетите лица, следва да се обърне специално внимание.

Според работодателите, един фактор в най-голяма степен се откроява като рисков за здравето на работещите, а именно: принудителната работна поза (правостояща, седяща, друга) – 55% от тях го считат за много рисков.

По-голямата част от останалите показатели, работодателите изразяват неутрална позиция или считат, че те въобще не застрашават здравето на заетите. Тези индикатори са с нулеви дялове на посочване като рискови и най-висок дял на посочване като нерискови.

Таблица 106. Колко рискови са за Вашето предприятие следните фактори: (в %)

	Много	Неутрално	Никак	Не мога да преценя
<i>Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга)</i>	55,0	25,0	20,0	0,0
Нервно психично натоварване	10,0	25,0	65,0	0,0
Сензорно натоварване (зрително, слухово)	10,0	25,0	65,0	0,0
Микроклимат	0,0	30,0	60,0	10,0
Осветление	0,0	15,0	85,0	0,0
Шум	0,0	15,0	75,0	10,0
Вибрации	0,0	15,0	85,0	0,0
Химични вещества	0,0	15,0	75,0	10,0
Прах	0,0	15,0	75,0	10,0
Нейонизиращи лъчения	0,0	15,0	75,0	10,0
Йонизиращи лъчения	0,0	15,0	75,0	10,0
Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести	0,0	35,0	65,0	0,0
Опасност от травматични увреждания	0,0	25,0	70,0	5,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

• Ергономични рискове

Ергономичните фактори са характеристика на работната среда, касаеща спецификите на извършване на работните операции, в това число и на дизайна на работната среда и конкретното работно място и пригаждането им към човека като физическо, психическо и социално същество. Тяхното въздействие има преди всичко психо-социален характер и съответно се отразява върху здравето, самочувствието, мотивацията и чувството за удовлетвореност от работата и работната среда.

Следващата таблица дава представа за състоянието на работната среда и доколко тя включва определени ергономични фактори, според субективната преценка на респондентите - заети лица:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 107. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	Да, често	Понякога	Не, изключително рядко	Не мога да преценя
<i>Стоене прав или вървене</i>	66,7	20,4	13,0	0,0
<i>Повтарящи се движения с ръцете</i>	42,6	13,0	37,0	7,4
Болезнени или изморителни пози	7,4	14,8	55,6	22,2
Носене/придвижване на тежки товари	18,5	3,7	77,8	0,0
Повдигане или придвижване на хора	5,6	5,6	81,5	7,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Данните показват, че в настоящия сектор заетите лица в по-голяма степен са изложени на вредното влияние на ергономичните, отколкото на физическите рискове на работната среда. Ергономичните рискове тук включват най-вече стоене прав или вървене продължително време, както и повтарящи се движения с ръцете. Най-рядко заетите в отрасъла са подложени на необходимостта от повдигане или придвижване на хора. В сравнение с други икономически дейности влиянието на монотонно извършваните дейности в отрасъла е по-ограничено.

• **Работно място и използване на информационните технологии в работата**

Къде се осъществява предимно работата е въпрос с голямо значение за повечето хора. Стандартният осемчасов работен ден определя ежедневието на организмите на мнозинството от заетите. Значението на средата, в която преминава една трета от деня за здравето на хората в трудоспособна възраст, е безспорно.

В страната на настоящия етап работата в сградата на фирмата/организацията е характеристика за почти всички икономически сектори. Сектор „Хотелиерство и ресторантьорство” също не влиза в изключенията, където има по-голяма индивидуална свобода за избор на място, където да се осъществява трудовата дейност.

Резултатите от настоящото изследване показват, че огромна част от заетите в отрасъла често работят единствено и само в сградата на съответната организация. Работният ден преминава предимно в сградата на фирмата за почти всеки 9 от 10 заети. Логично е изключително малък дялът на заетите, които в някои случаи работят извън сградата на организацията – само 3,7% от заетите работят често на място различно от дома или офиса, а 13% и 9,3% се случва да работят от вкъщи съответно чрез или без поддържане на дистанционна връзка с офиса.

При анализа на тези резултати не трябва да се забравя, че услугите, които предлага секторът за задоволяване на специфичните обществени потребности и начинът, по който става това, определя ограничените възможности за работа от разстояние. Като правило предоставянето на услугите е локализирано на определено място. (Изключение е доставката



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

на храна в офиси и домове.) Дейностите, които могат да се извършват от дистанция с помощта на съвременните технологии са доста ограничен кръг – такива могат да са някои допълващи и обслужващи основната дейност функции като например счетоводни, правни и т.н. Поради това не е голям дялът на заетите от отрасъла, които могат да се възползват от предимствата, дадени от съвременните компютърни технологии. За тази икономическа дейност регистрираме като цяло ниско ниво на навлизане на нови форми на организация на работата и на практика липса на гъвкавост в трудовия процес.

Съвременната икономика все повече поставя предизвикателства за навлизане на информационните технологии в ежедневната работа.

Дялът на използващите ИКТ в текущата икономическа дейност, е сравнително нисък. Очевидно, специфичните за отрасъла дейности не предполагат интензивна работа на компютър. Заетите лица в изследвания отрасъл, които често ползват информационно-комуникационни технологии в работата си са около 1/4 от лицата. Умерените ползватели на Интернет/електронна поща в отрасъла („понякога”) са съответно 7,4%. Близко 70 на 100 от заетите в отрасъла ползват Интернет/електронна поща в своята работа изключително рядко, което представлява значителен дял от заетите и съществено надвишава групата на активните ползватели.

Таблица 108. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	Да, често	Понякога	Не, изключително рядко	Не мога да преценя
Работа в сградата на предприятието	88,9	0,0	3,4	7,7
Използване на Интернет/електронна поща за служебни цели	25,9	7,4	66,7	0,0
Работа на видеодисплей	24,1	9,3	63,0	3,7
Работа от вкъщи чрез поддържане на връзка с офиса посредством компютър и интернет	5,6	7,4	75,9	11,1
Работа вкъщи (домът е нормалното работно място), без връзка с офиса посредством компютър/интернет	0,0	9,3	79,6	11,1
Работа на място, различно от дома или офиса, напр. в офиса на клиенти, на път	3,7	0,0	79,6	16,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

- **Стрес на работното място**

Увеличаването на нервното и психическо натоварване и появата и наличието на стрес са изключително разпространени рискове сред работещите. Един от основните стресови фактори е работата с множество хора, особено когато те не са колеги, а са клиенти, подизпълнители и др. В текущия сектор този стресогенен фактор е по-силно застъпен в



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

сравнение с други икономически дейности. Делът от заетите, които често работят с външни лица е 74,1%.

Таблица 109. Включва ли Вашата основна работа: работа директно с хора, които не са служители на фирмата в %, (в %)

Да, често	74,1
Понякога	0,0
Не, изключително рядко	25,9
Не мога да преценя	0,0
Общо	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Изследвана е и зависимостта между темпото на работа и влиянието на външните за работещия фактори – работа на колеги, преки искания от хора, като клиенти, колеги, подизпълнители, наличието на голям брой производствени цели и зависимост на работата от автоматична скорост на машина или движението на продукт. В най-голяма степен заетите смятат, че темпото на работата им пряко зависи от преките искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др. и работата на колегите им - съответно за 96,3% и 64,8% от лицата. В много по-малка степен темпото на работа зависи от големия брой производствени цели и автоматичната скорост на машина или движението на продукт, което е обяснимо с оглед спецификата на отрасъла. В повече от половината случаи те се считат за неприложими за разглежданата икономическа дейност.

Оценките на работодателите до голяма степен могат да се разглеждат като сходни с тези на техните подчинени. В най-голяма степен те смятат, че темпото на работата на заетите пряко зависи не само от работата на колегите им, но и от преките искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др. Влиянието на автоматичната скорост на машина или движението на продукт, както и на големия брой производствени цели е много по-малко.

Таблица 110. Като цяло, темпото на работата зависи ли или не, от: (в %)

База: Всички изследвани заети	Да	Не	Не е приложимо
Преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др.	96,3	3,7	0,0
Работата, свършена от колегите Ви	64,8	35,2	0,0
Голям брой производствени цели	13,0	24,1	63,0
Автоматична скорост на машина или движението на продукт	7,4	35,2	57,4
База: Всички изследвани работодатели	Зависи	Не зависи	Не мога да преценя
Работата, свършена от колегите Ви	90,0	10,0	0,0
Преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др.	80,0	0,0	20,0
Голям брой производствени цели	15,0	75,0	10,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Автоматична скорост на машина или движението на продукт	10,0	90,0	0,0
---	------	------	-----

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Повишената скорост и интензитет на работа също водят до увеличаване на нервното и психическо напрежение и вследствие до появата на стрес. 16,7% от заетите в отрасъла декларират, че дейността им предполага работа с голяма скорост поне в половината от работното им време, а за други 16,7% - през цялото време. Още по-високи са резултатите за индикатора „работа с кратки срокове”. На 37% от заетите им се налага да работят притиснати от кратки срокове през цялото или в около половината от работното време. Сходна е ситуацията и относно работата под силно напрежение – близо 1/3 от заетите през цялото или в около половината от времето.

В рамките на изследването е включен един пряк индикатор за установяване на стреса на работното място като потенциален риск за безопасността и здравето при работа. Директното изследване на оценките на работодателите за нивата на нервно психично натоварване показва, че едва 10% от тях считат факторът „нервно психично натоварване” за много рисков в дейността на техните подчинени.

Таблица 111. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
Работа с кратки срокове	18,5	18,5	42,6	20,4
Работа с голяма скорост	16,7	16,7	50,0	16,7
Работа под силно напрежение	14,8	14,8	44,4	25,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

- Осигуряване на работно и специално облекло и лични предпазни средства**

Неблагоприятното въздействие на рисковите фактори на работната среда (особено физическите), може да се ограничи или изцяло да се елиминира посредством предпазни средства - специалното работно облекло и ЛПС. Очаква се там, където работната среда включва такива рискове, носенето на предпазни и специални работни дрехи, както и ЛПС да е задължително и да подлежи на контрол и санкции. Наред със задължението на работодателя да осигурява необходимите предпазни облекла и ЛПС, както и контрол за употребата им, ефективността на превенцията в тази област зависи от личната отговорност на работещите, степента на осъзнатост за въздействията на рисковете върху безопасността и здравето, изградените навици.

Имайки предвид спецификата на работата и като цяло ниските нива на физическите въздействия на работната среда върху здравето на заетите, ЛПС се ползват по-скоро по изключение в отрасъла. Изключение прави един друг аспект на безопасността - безопасността на клиентите. С оглед на нея се явява необходимост от специално работно облекло и ЛПС преди всичко за работещите при приготвяне и сервиране на храна.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В подкрепа на казаното по-горе едва 15% от работодателите в отрасъла са на мнение, че работата на техните подчинени изисква използването на лични предпазни средства и всички от тях твърдят, че в действителност тази необходимост е удовлетворена напълно. В същото време, всички предприятия, в които е необходимо използването на ЛПС, контролират неизменно тяхното правилно използване. Най-често санкциите и мерките при констатирано нарушение се изразяват в отправяне на забележка/предупреждение от работодателя, а при повторни нарушения се налагат и дисциплинарни наказания.

В групата на заетите се регистрират сходни резултати. Най-често се използват предпазни средства за защита на кожата на ръцете от контакт с опасни химични вещества и смеси, за тялото и краката.

Данните от двете изследвани групи сочат, че на практика във всички фирми, в които има необходимост от ЛПС, такива са осигурени. Очевидно работодателите спазват стриктно разпоредбите на закони, правилници и инструкции относно БЗР. Според законодателството на ЕС работодателят носи отговорност за всеки елемент на работната среда, свързан със здравето и безопасността, в това число за всички физически и психо-социални фактори. Осигуряването на средства за лична безопасност е минималното, което са длъжни да направят. Регистрираните ниски дялове за употребата на предпазни средства не би следвало да се разглежда като притеснителна, тъй като икономическата дейност като цяло не е сред високорисковите в страната.

Въпросът към работодателите за това дали заетите в предприятието биват обучавани за употребата на личните предпазни средства разкрива, че всички (100%) от групата на заетите лица, чиято работа изисква употребата на ЛПС, преминават периодичен фирмен инструктаж за правилното им използване. Макар и рядко се правят и демонстрации за съществуващите и/или нови лични предпазни средства. 61,5% от ползващите ЛПС заети считат, че имат нужда от допълнително обучение за правилното им използване, като също така коментират и, че през последните 12 месеца не е имало случаи на проверка за начина им на ползване във фирмите им.

По отношение на работното и на униформното облекло отрасловото проучване разкрива следните резултати: делът на работодателите, които твърдят, че на работещите във фирмата им е нужно работно облекло са 35% и всички от тях заявяват, че осигуряват такова облекло на практика. Близко 54% от заетите са заявили нужда от специално работно облекло.

В 55% от фирмите в отрасъла се използват и предупредителни знаци и сигнали като средство за превенция и защита от рискови фактори в областта на БЗР, а според мнението на работодателите в 70% от предприятията са осигурени и средства за системен лабораторен контрол на факторите на работната среда и електро-обезопасяването.

**Таблица 112. Моля, посочете какви лични предпазни средства използвате най-често
Вашето предприятие: (в %)**

	Да	Не
За защита на кожата на ръцете от контакт с опасни химични вещества и смеси	14,8	85,2
За защита на краката	14,8	85,2



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За защита на тялото	3,7	96,3
За защита на главата	0,0	100,0
За защита на очите	0,0	100,0
За защита на дихателната система	0,0	100,0
За защита на кожата на ръцете от механични опасности	0,0	100,0
<i>Лични предпазни средства се използват по-скоро по изключение</i>	75,9	24,1

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

• Процедури, политики и добри практики във връзка със ЗБУТ

Резултатите от проведеното анкетно проучване показват, че нито едно от изследваните предприятия не е ползвало безвъзмездна финансова помощ по ОПРЧР за внедряване на ЗБУТ.

Като цяло, може да се каже, че се работи активно и се полагат целенасочени усилия във връзка с осигуряването на ЗБУТ в изследваните предприятия, като това може да бъде проследено в няколко направления:

- В 65% от предприятията има разработена политика по ЗБУТ, с която работодателите декларират, че са запознали всички свои подчинени.
- Във всички предприятия е налице актуален правилник за вътрешния трудов ред със задължения по ЗБУТ, като в 100% от случаите те са подробно описани в длъжностните характеристики на заетите.
- Във всеки 5 от 10 предприятия има и разработена програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове.
- В 44,4% от изследваните предприятия функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве се изпълняват от техните управители, а в близо 1/3 от предприятията има сключен договор с външна организация за това. В 50% от случаите компаниите считат, че нямат нужда от длъжностно лице по безопасност и здраве.
- В някои предприятия (20%) има писмена процедура за посетителите и други лица, посещаващи предприятието.
- В 45% от изследваните предприятия се води досие на всички използвани машини и съоръжения, а в около всеки 3 от 10 предприятия има и списък на съоръженията с повишена опасност.
- В 35% от предприятията съществуват добри практики, свързани с осигуряването на ЗБУТ като сред тях се споменават осигуряването на безплатна храна, профилактични прегледи и допълнително здравно осигуряване за заетите.
- Малко над 1/3 от заетите лица са наясно с наличието на разработена система за управление на безопасността и здравето при работа в техните предприятия, което поражда необходимостта от постигането на по-голяма гласност и приемственост на ниво заети относно предприеманите от предприятията мерки във връзка с ЗБУТ.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В тази връзка следва да се спомене и фактът, че макар 85,2% от заетите да са наясно с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на БЗР, те също така се нуждаят от допълнително обучение в тази сфера (61,1%) и биха желали да получават повече информация и съвети по въпроса (79,6% от лицата).

Като цяло, работодателите от своя страна също са наясно, както с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на БЗР, така и със законите и наредбите, уреждащи създаването и спазването на безопасност и здраве при работа - Кодекс на труда, Закон за ЗБУТ и Наредба 7 за ЗБУТ.

Относно изменения в касаещите ги нормативни актове по ЗБУТ, работодателите най-често се допитват до службата по трудова медицина. Половината от работодателите считат, че им отнема „много” време за подготвянето на необходимата документация, свързана с изпълнение на изискванията за ЗБУТ, спрямо обема на работа и размера на повереното им предприятие.

Е. Характер на работата в предприятията

• Самостоятелност и контрол при изпълнение на основните трудови задължения

Под автономност (самостоятелност) на работата разбираме степента, в която заетите могат да решават по свое усмотрение как да извършват работата си.

За да се идентифицира степента на самостоятелност при изпълнение на трудовите задължения на заетите в настоящия сектор, следва да се изследва в каква степен работата изисква екипна работа и доколко задачите са обособени и могат да се изпълняват индивидуално.

Очевидно екипната работа е широко разпространена в отрасъла - задачите и отговорностите са споделени и се вършат колективно при близо 80% от лицата. Делът на респондентите, които изпълняват задачите си напълно самостоятелно от край до край е едва 14,8%. Делът на посочилите, че една част от дадена дейност извършват самостоятелно е само 5,6%, но тъй като дейността в цялост е резултат от усилията на повече хора, това следователно също би могло да се разглежда като своеобразна екипна работа, макар и видоизменена такава.

От друга страна, обаче, лицата, които изрично се обособяват от работодателите да работят в екип имат малка възможност да влияят, както върху разпределението на задачите в рамките на екипа, така и върху това кой да бъде негов ръководител.

Все пак, в сравнение с други икономически дейности, се наблюдава известна гъвкавост в организацията на труда в рамките на разглеждания отрасъл.

Таблица 113. Как бихте описали Вашите непосредствени трудови ангажименти: (в %)

	%
Извършвам напълно самостоятелно определен вид дейност	14,8



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Извършвам самостоятелно една част от определен вид дейност	5,6
Работим в екип	79,6

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 114. Членовете на екипа сами ли взимат решение: (в %)

	За разпределението на задачите	Кой да бъде ръководител на екипа
Да	34,1	41,3
Не	65,9	58,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: лица, чиято работа включва работа в екип

Самостоятелността и контролът при изпълнението на основните трудови задължения или степента, до която зетите могат да решават по своя преценка как да извършват работата си, като елемент от цялостната организация на работния процес, са изследвани чрез комплекс от основни индикатори, включващ: възможност за избор на реда на изпълнение на задачите в процеса на работа; възможност за избор на методите на работа; възможност за избор на темпото на работния процес; възможност за избор на размера на извършваната работа.

63% от зетите декларират, че работата им включва редуване на задачите без това да изисква различни умения от работещите – 64,7%. Степента на автономност при разпределението на задачите не е особено висока – в 55,6% от случаите работодателят е този, който разпределя работните задачи. Около 45% от респондентите смятат, че редуващите задачите лица определят тяхното разпределение. В този случай можем да направим извода, че зетите имат ограничена свобода при разпределението на задачите.

Таблица 115. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

Вашата работа включва ли редуване на задачите между Вас и Вашите колеги?	Изискват ли се различни умения за изпълнение на редуващите се задачи?	%
Да	Да	35,3
Не	Не	64,7
База: Всички изследвани заети		База: Лица, чиято работа включва редуване на задачите с колеги

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 116. Кой взима решение за разпределянето на редуващите се задачи: (в %)

	Да	Не



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Моят началник	55,6	40,7
Решава се от хората, които редуват задачите	44,4	59,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: лица, чиято работа включва редуване на задачите с колеги

Сред основните индикатори, характеризиращи самостоятелността и контрола при изпълнението на основните трудови задължения, прави впечатление, че заетите лица могат да влияят върху всички изследвани по-долу аспекти, свързани с автономността при работа.

Оценките на работодателите потвърждават тази тенденция с едно изключение - почти всички работодатели смятат, че заетите нямат никаква свобода при определянето на обема на работа.

Данните като цяло, могат да се тълкуват като знак, че заетите в отрасъла се чувстват сравнително самостоятелни и независими в работата си, както и, че имат възможността да упражняват тази самостоятелност на практика (с изключение на възможността да определят сами обема на работата според техните работодатели).

Таблица 117. Може ли основната част от заетите лица във Вашето предприятие да избира или да променя: (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Ред на изпълнението на задачите	88,9	11,1	75,0	25,0
Методите на работа	68,5	31,5	90,0	10,0
Темпото на работа	94,4	5,6	85,0	15,0
Обема на работа	74,1	25,9	4,2	95,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

В едва 22,2% от случаите се налага заетите да прекъсват това, което вършат заради непредвидени задачи. В такива ситуации, прекъсването в 58,3% от случаите се отразява негативно на работния процес.

Таблица 118. Колко често Ви се налага да прекъсвате това, което вършите заради непредвидени задачи: (в %)

Колко често Ви се налага да прекъсвате това, което вършите заради непредвидени задачи?	Ако се налага да прекъсвате Вашата работа непредвидено, това:	%
Постоянно	-	Отразява се отрицателно
Много често	22,2	Прекъсването е без последици
Много рядко	70,4	Отразява се положително
Никога	7,4	База: Лица, на които им се налага да прекъсват работата си непредвидено

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Като допълнителни индикатори, отразяващи степента на самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани още няколко по-конкретни аспекта на изпълнение на трудовите задължения. Подкрепата на работното място при осъществяването на дейността е изключително важна, както за качеството на работата, така и за намаляване на стреса. Тя е изследвана чрез индикаторите „можете да получите помощ от колеги” – много силно изразена подкрепа, „можете да получите помощ от началници” – тя също е доста добре представена в отрасъла и „можете да получите външна помощ” – тя е по-ограничена в отрасъла от предходните две.

Данните показват, че изследваните заети са дали много високи оценки по повечето индикатори, което обикновено е по-типично за работодателите. Последните са по-склонни да надценяват реалната ситуация. Оценките на работодателите са сходни и се припокриват с тези на заетите почти по всички показатели.

Таблица 119. Моля, преценете доколко следващите твърдения описват работната атмосфера във Вашето предприятие: (в %)

Твърдение	Често	Понякога	Рядко	Не мога да преценя
Получавате помощ от колегите си, ако поискате такава	51,9	44,4	3,7	0,0
Получавате помощ от Вашите ръководители, ако поискате такава	55,6	40,7	3,7	0,0
Имате достатъчно време, за да си свършите работата	53,7	38,9	7,4	0,0
Вашата работа Ви дава усещането за добре свършена работа	42,6	48,1	9,3	0,0
Имате усещането, че вършите полезна работа	42,6	48,1	9,3	0,0
Можете да прилагате Ваши собствени идеи в работата си	44,4	40,7	9,3	5,6
Намирате, че работата Ви изисква влягането на емоции	48,1	35,2	9,3	7,4
Има въведени етични принципи на работа	42,6	37,0	9,3	11,1
Свободен сте да решавате кога да си вземете отпуск или свободни дни	31,5	48,1	20,4	0,0
Намирате, че работата Ви изисква влягане на интелект	35,2	44,4	13,0	7,4
Почивате, когато поискате	22,2	44,4	27,8	5,6
Влияете върху избора на хората, с които работите заедно	3,7	57,4	35,2	3,7
Получавате външна помощ, ако поискате такава	0,0	46,3	53,7	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 120. Моля, преценете доколко следващите твърдения описват работната атмосфера във Вашето предприятие: (в %)

Твърдение	Почти винаги	Често	Понякога	Рядко	Почти никога	Не мога да преценя
Всеки има достатъчно време, за да си свърши работата	65,0	30,0	5,0	0,0	0,0	0,0
Заетите лица имат усещането за добре свършена работа	35,0	55,0	10,0	0,0	0,0	0,0
Всеки може да получи външна помощ, ако поиска такава	65,0	5,0	25,0	5,0	0,0	0,0
Въведени са етични принципи на работа	75,0	10,0	10,0	0,0	5,0	0,0
Всеки може да получи помощ от колегите си, ако поиска такава	55,0	35,0	0,0	0,0	10,0	0,0
Всеки зает може да получи помощ от ръководния състав, ако поиска такава	75,0	15,0	0,0	0,0	10,0	0,0
Заетите лица могат да прилагат собствени идеи в работата си	25,0	55,0	10,0	10,0	0,0	0,0
Заетите лица имат усещането, че вършат полезна работа	25,0	55,0	10,0	10,0	0,0	0,0
Заетите лица намират работата си за изискваща влагане на интелект	35,0	10,0	45,0	10,0	0,0	0,0
Заетите лица се забавляват, чувстват се добре на работното място	25,0	50,0	10,0	0,0	5,0	10,0
Заетите лица намират своята работа, изискваща влагането на емоции	50,0	10,0	20,0	10,0	10,0	0,0
Всеки може да си почива, когато поиска	25,0	0,0	45,0	20,0	10,0	0,0
Заетите лица са свободни да решават кога да си вземат отпуск или свободни дни	30,0	25,0	0,0	45,0	0,0	0,0
Всеки може да влияе върху избора на хората, с които работи заедно	35,0	5,0	0,0	20,0	40,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

Други характеристики на работата, които създават предпоставки или обратното, ограничават възможността за самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани чрез подиндикаторите: необходимост от спазване на точни стандарти по здраве и безопасност в процеса на работа; изпълнение на монотонни задачи; изпълнение на комплексни задачи; възможност всеки сам да оценява качеството на работата си; възможност за научаване на нови неща в процеса на работа.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Факторите могат да се групират в две групи – такива, които ограничават автономността и такива, които стимулират самостоятелността и контрола:

Ограничаващи самостоятелността и свободата фактори

- Спазване на правила по БЗР – имайки предвид по-ниската степен на риска, съпътстващ извършването на дейности в отрасъла, не е изненадващо това, че по-голямата част от заетите и работодателите изразяват мнение, че спазването на правила по БЗР не е наложителна практика в ежедневната работа.
- Изпълнение на монотонни задачи – честата повторемост на едни и същи дейности обикновено води до усещане за безперспективност и понижава удоволствието и удовлетвореността от работния процес въпреки, че често това не може да бъде избегнато, или поне не изцяло. Като цяло, може да се каже, че влиянието на този фактор сред заетите в отрасъла е ограничено – едва 16,7% определят работната атмосфера като налагаща изпълнението на монотонни задачи. Почти толкова е дялът и на лицата, които споделят, че работата им включва повтарящи се операции за по-малко от 1 и 10 минути – 20,4%.
- Спазване на точни стандарти за качество – задължението да се следват определени качествени норми и процедури също не предполага автономност и свобода на избора сред заетите. В отрасъла, обаче, те не са толкова широко застъпени най-вече според оценките на работодателите.

Стимулиращи самостоятелността и свободата фактори

- Научаване на нови неща – 61,1% от заетите лица и 45% от работодателите изразяват мнение, че в работата си заетите имат възможност за обогатяване на знанията и способностите си – фактор, който дава отражение и върху чувството за удовлетвореност от работата.
- Изпълнение на комплексни задачи: отчитат се известни разлики в мненията на двете изследвани групи по индикатора „изпълнение на комплексни задачи”, който 40% от работодателите посочват като характерен за предприятията от отрасъла, докато при заетите този дял е доста по-висок 70,4%.
- Възможност за самооценка - възможността всеки сам да оценява качеството на работата си действа като стимулиращ автономността фактор. Резултатите от изследването, обаче, слабо потвърждават подобна практика в отрасъла – само 24,1% от заетите лица и 35% от работодателите свидетелстват за подобни действия.

Таблица 121. Като цяло работата на основната част от заетите лица във Вашето предприятие включва ли: (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Спазване на здравословни и безопасни	46,3	53,7	40,0	60,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

условия на труд				
Спазване на точни стандарти за качество	50,0	50,0	45,0	55,0
Сами да оценяват качеството на работата си	24,1	75,9	35,0	65,0
Монотонни задачи	16,7	83,3	35,0	65,0
Комплексни задачи	70,4	29,6	40,0	60,0
Научаването на нови неща	61,1	38,9	45,0	55,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 122. Вашата работа включва ли повтарящи се операции за по-малко от: (в %)

	Да	Не	Не мога да преценя
Една минута	20,4	64,8	14,8
Десет минути	20,4	64,8	14,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Ж. Обучение и развитие в предприятията, свързано с условията на труд

• Информирание и консултиране

Информирането и консултирането са елементи в условията на труд, които придобиват все по-голямо значение. От тях зависи в много висока степен ефективното протичане на трудовия процес, адекватното включване на заетите лица в него и гарантиране спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа. При равни други условия, колкото е по-висока професионалната квалификацията на заетите в една организация, толкова повече нараства необходимостта от информирание и консултиране. От своя страна, тези елементи на условията на труда повишават съпричастността на заетите към организацията и към трудовия и производствен процес в нея. В изследвания сектор тенденцията е към засилване на потребността от информирание и консултиране на заетите лица. Тези елементи на условията на труд се отнасят до включването им в процеса на взимане на решения. Информирането е свързано с получаване на информация за процесите вътре в организацията и в този смисъл е по-скоро форма на пасивно включване в процесите на управление и на взимане на решения в организацията. Консултирането е активната форма на включване в тези процеси и предполага не само информирание, но и допитване до работещите в организацията при търсене на решения за съществуващи проблеми.

В настоящото изследване факторите информирание и консултиране са изследвани в два основни аспекта:

- Първо, от гледна точка на включването на заетите лица в различни форми на продължаващо обучение, имащо за цел подобряване и усъвършенстване на



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

техните умения по линия на сигурността и безопасността при изпълнението на трудовата дейност.

- И второ, от гледна точка на тяхната информираност относно рисковете за здравето и съществуващите системи за сигурност и безопасност при изпълнението на трудовата дейност, което е предпоставка за по-ефективна превенция на съществуващите рискове и създаване на по-безопасни и здравословни условия на труд.

Около 63% от анкетиранияте заети лица са на мнение, че имат необходимата компетенция за работата, която извършват и че тя отговаря на възможностите им. Сравнително високото припокриване на изискванията на работодателя и уменията на заетите на този етап говори за не толкова належаща нужда от повече обучения, за да могат повече заети да се справят добре с текущите си задължения.

За това говори и фактът, че едва около 15% от заетите лица оценяват работата си като изискваща допълнителни умения и квалификация и в този смисъл са на мнение, че се нуждаят от допълнително обучение. Малко над 1/5 от заетите оценяват възможностите си като надвишаващи задълженията и отговорностите, поставени им на работното място.

В около 30% от случаите заетите лица споделят, че в техните предприятия има установен ред за докладване на настъпили злополуки, разследване на причините им за предотвратяване на такива злополуки в бъдеще и регистрирането на настъпилите злополуки. Освен това, в 70% от изследваните предприятия са уредени и действията при извънредна ситуация чрез създадена организация и писмен План, с които 87% от заетите лица са запознати.

В 90,7% от предприятията периодично се провеждат инструктажи и обучения във връзка с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Близо 65% от заетите в предприятията от икономическата дейност заявяват, че в случай на инцидент или злополука знаят към кого трябва да се обърнат за оказване на първа помощ. Работодателите признават, че самите те поне веднъж годишно си опресняват знанията за здравословните и безопасни условия на труд, а някои правят това и по-често.

Най-широко практикуваният подход за запознаване на заетите лица в предприятието с политиката по безопасни и здравословни условия на труд, е инструктажът при постъпването им на работа.

Данните от изследването показват, че най-разпространената форма на обучение за заетите лица от предприятията относно здравословните и безопасни условия на труд, е обучението в процеса на работа, което се осъществява с помощта на колеги и началници – през тази форма на обучение са преминали 33,3% от заетите в отрасъла. В изследвания отрасъл е сравнително застъпена и друга форма на повишаване на квалификацията – самообучение на работното място. Най-малко са заетите лица, които сами са платили за своето обучение – 3,7%. Като цяло, прави впечатление фактът, че делът на лицата, които не са преминали през каквато и да е форма на обучение е доста висок.

Таблица 123. Кое от следните твърдения най-точно описва съответствието на Вашите умения с работата, която вършите: (в %)

	%
--	---



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Нуждая се от допълнително обучение, за да се справям добре със задълженията си	14,8
Моите задължения съответстват добре на сегашните ми умения	63,0
Имам умения да се справя с по-отговорни задължения	22,2

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 124. През последните 12 месеца участвали ли сте в някое от следните видове обучения, за да подобрите уменията си по здравословни и безопасни условия на труд: (в %)

	Да	Не
Обучение в процеса на работа (от колеги, ръководители)	33,3	66,7
Обучение, платено и осигурено от Вашия работодател (или от Вас самия, ако сте самонает)	7,4	92,6
Обучение, платено от самите Вас	3,7	96,3
Други форми на обучение на работното място (самообучение, обучение он лайн и други)	9,3	90,7
Друго	9,3	90,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Що се отнася до втория аспект на информираността, касаещ рисковете за здравето, проучването разкрива следните резултати: около 6 от 10 анкетирани заети лица твърдят, че са запознати с рисковете за здравето и безопасността, свързани с конкретната им работа. Сравнително нисък е делът на изобщо неинформирани в отрасъла – 5,5%.

Таблица 125. Степен на информираност за рисковете (в %)

В каква степен сте информиран за рисковете за здравето и безопасността, свързани с изпълнението на Вашата работа?	%
Много добре съм информиран	30,0
Добре съм информиран	29,2
Не съм информиран много добре	29,6
Изобщо не съм информиран	5,5
Не мога да преценя	5,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

И работодателите, и заетите лица като цяло са наясно с различните аспекти и предпоставки за минимизиране на рисковете от инциденти по време на работа. Като цяло, в предприятията, в които има балкони, те са обезопасени с предпазни парапети. Наличието на табелки, предупреждаващи за хлъзгав под е по-ограничено, въпреки че в изследваните предприятия определено не липсва такъв – в помещенията за приготвяне на храна, при почистване на подовите в рамките на обектите и т.н. В кухните на преобладаващата част от компаниите има поставена на видно място инструкция за безопасност при работа с горещи течности. Като цяло, не се изказват и съществени забележки относно здравината на пода в изследваните предприятия.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 126. Знаете ли: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
От къде да изключите електрозахранването при пожар	100,0	0,0	83,3	16,7
Къде се намира аптечката за „Първа долекарска помощ“	75,0	25,0	70,4	29,6
Как да се справите с груби и агресивни клиенти?	90,0	10,0	83,3	16,7
Какво да направите, ако намерите спринцовка на мивката/в кошчето в сервизно помещение?	65,0	35,0	59,3	40,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 127. Информирани ли сте за: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
За опасните вещества в почистващите препарати и мерките за безопасност при работа с тях	100,0	0,0	90,7	9,3
За правилните начини за ръчна работа с тежки товари	40,0	60,0	59,3	40,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 128. Имате ли: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
Табелки, предупреждаващи за хлъзгав под	40,0	60,0	29,6	70,4
Предпазни парапети на балконите, за да се избегнат падания	55,0	45,0	61,1	38,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

По отношение на консултирането трябва да се отбележи, че то също е производно на установения стил на работа във фирмата и предполага добро взаимодействие в процеса на работа и съвместност при вземането на решения, което създава както оперативен, така и психологически комфорт за работещия и е предпоставка за ефективност на трудовия процес.

Във връзка с това прави впечатление, че по данни от настоящото изследване около 8-9 от 10 заети потвърждават, че през последната една година са участвали в откровен разговор със своя началник във връзка с изпълнението на трудовите си задължения и проблемите, свързани с тях. 8 от всеки 10 заети са участвали пряко в консултации с работодателите относно промени в организацията на работата.

Сравнително широко застъпен в отрасъла се оказва и механизмът на атестирането, който е израз на обратната връзка при взаимоотношенията работодател – зает – близо 58% от



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

заетите лица посочват, че са били обект на редовно оценяване/атестация през последната една година.

Като цяло се очертава един стил на взаимодействие „работник – работодател”, характеризиращ се с наличие на взаимодействие и зачитане позицията на работника.

Също така, може категорично да се каже, че методите на изследваните работодатели по отношение на управлението на поверените им предприятия се характеризират със ясно изразена проактивност, тъй като те вземат пряко участие в всички жизненоважни дейности, касаещи организацията на работния процес, безопасните и здравословни условия на труд, взаимоотношенията между/със заетите и т.н.

Таблица 129. През последните 12 месеца случвало ли Ви се е: (в %)

	Да	Не	Не си спомням
Да обсъждате с Вашия ръководител проблеми, свързани с работата	88,9	7,4	3,7
Да бъдете консултиран във връзка с промени в организацията на работа и/или в условията на работа	83,3	7,4	9,3
Да проведете откровен разговор с Вашия ръководител във връзка с изпълнението на Вашата работа	75,9	9,3	14,8
Да бъдете обект на редовно оценяване/атестация за изпълнението на Вашата работа	57,4	27,8	14,8
Да обсъждате проблеми, свързани с работата с представител на заетите лица	53,7	22,2	24,1

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 130. В кои от следните дейности участвате пряко като ръководител в предприятието: (в %)

	Да	Не	Няма такава
В определяне на работното време	100,0	0,0	0,0
В разпределяне на индивидуалните задачи на заетите лица	100,0	0,0	0,0
В консултации със заетите лица относно промени в организацията на работа или условията на работа	100,0	0,0	0,0
В оценяването на трудовото представяне (атестация) на заетите лица	95,0	5,0	0,0
В договаряне на размера на заплащане на заетите лица	90,0	0,0	10,0
В определяне на графика за ползване на платените отпуски	90,0	10,0	0,0
В разглеждане на спорове и конфликти	90,0	10,0	0,0
В обучението по безопасност и здраве при работа	70,0	10,0	20,0
В организирането на обучение и курсове за заетите лица	65,0	35,0	0,0
При разглеждане анализите на здравното състояние	55,0	5,0	40,0
Подготовка на програма за елиминиране или минимизиране на	35,0	55,0	10,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

установените рискове при оценката на риска за ЗБУТ във Вашето предприятие			
В работата на етична комисия	35,0	10,0	55,0
В работа на комитет по условия на труд / група по условия на труд	25,0	40,0	35,0
В работата на комисията по трудоустрояване	20,0	25,0	55,0
В осигуряване на мероприятия за семействата на заетите лица (празници, колективни игри и др.)	15,0	30,0	55,0
В работата на комисии за разследване причините за злополуки	10,0	25,0	65,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

• Нагласи към условията на труд

Положителната нагласа към условията на труд е много важен за психологическия и здравословен комфорт на работното място фактор и предпоставка за ефективно изпълнение на трудовите задължения от страна на заетите лица.

В проведеното анкетно изследване бяха използвани индикатори, чрез които да се установят отношението и нагласите на заетите към работата и значението на условията на труд за тяхното оформяне.

В изследвания сектор като цяло се наблюдава съвпадение между оценката на заетите за това, какво ценят в работата и мнението на работодателите в това отношение. Всички от заетите (100% от тях) ценят това да се чувстват сигурни по време на работа, работата да не уврежда здравето им, да могат да ползват платената си отпуска по свое желание, както и да научават нови неща по време на работа. В общи линии, всички индикатори се считат за важни от по-голямата част от заетите. Следва да се отбележи, че като цяло заетите в отрасъла са изключително категорични в оценките си относно това какво е наистина важно за тях – много висок е делът на тези, които определят повечето от условията като „важни”. Анкетираните работодатели аналогично подреждат първите четири най-важни ценности за заетите.

Тенденцията сред работодатели и заети за липса на промяна в условията на труд е сходна, имайки предвид, че 50% и 55,6% от респондентите съответно от групата на работодателите и на заетите заявяват, че през последните 12 месеца условията на труд в техните предприятия не са се променили съществено. Делът на заетите и работодателите, според които условията са се подобрили, е съответно 40% и 27,8%. Липсват работодатели, които са на мнение, че условията в тяхното предприятие са се влошили през последните 12 месеца за разлика от 7,4% от заетите, които смятат обратното. Като най-ефективни мерки за подобряване на условията на труд в предприятията, работодателите споменават подобряването на материално-техническата база и организацията на работния процес.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 131. Колко важни са за Вас посочените по-долу обстоятелства: (в %)

Обстоятелство	Важно	Нито важно, нито неважно	Не е важно	Не мога да преценя
Да се чувствам сигурен по време на работа	100,0	0,0	0,0	0,0
Работата ми да не уврежда моето здраве	100,0	0,0	0,0	0,0
Да мога да ползвам платената си отпуска по свое желание	100,0	0,0	0,0	0,0
Да научавам нови неща по време на работа	100,0	0,0	0,0	0,0
Да получавам добавки към заплатата за вреден труд	96,3	0,0	0,0	3,7
Да имам повече време за семейството, приятелите и развлечения	96,3	0,0	0,0	3,7
Да участвам при взимането на решения за моята работа	94,4	5,6	0,0	0,0
Да бъда приятел с моите колеги	90,7	9,3	0,0	0,0
Работодателят ми да осигурява периодични прегледи всяка година	90,7	9,3	0,0	0,0
Да мога да раста в кариерата	85,2	14,8	0,0	0,0
Да получавам повече пари, дори това да е свързано с рискове за моето здраве или ограничаване на свободното време	61,1	14,8	16,7	7,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 132 Колко важни за заетите са според Вас посочените по-долу обстоятелства: (в %)

	Важно
Да се чувстват сигурни по време на работа	100,0
Работата да не уврежда здравето им	100,0
Да могат да ползват платената си отпуска по тяхно желание	85,0
Да научават нови неща по време на работа	75,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления база: работодатели

Таблица 133. Как оценявате условията на труд във Вашето предприятие през последните 12 месеца: (в %)

	Работодатели	Заети лица
Подобряват се	40,0	27,8
Влошават се	0,0	7,4
Няма промяна	50,0	55,6
Не мога да преценя	10,0	9,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Интересно е да се види в каква степен факторите, които заетите лица определят като важни, съответстват на реалните условия на труд, при които им се налага да работят. Данни за това дават оценките на заетите в отрасъла по следните индикатори:

Таблица 134. В каква степен сте съгласни или не със следните твърдения: (в %)

Твърдение	Съгласен	Несъгласен	Не мога да преценя
Имам много добри приятели в работата	55,6	14,8	29,6
В работата си имам възможност да се уча и израствам	35,2	64,8	0,0
Може да загубя работата си през следващите 6 месеца	29,6	13,0	57,4
Моята работа предлага добре перспективи за развитие в кариерата	20,4	63,0	16,7
Аз съм добре платен за работата, която върша	16,7	59,3	24,1
Тук се чувствам на мястото си	16,7	37,0	46,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Като цяло, може да се каже, че заетите със сигурност поддържат близки приятелски контакти с колеги от компанията, в която работят. Преобладаващата част от заетите, обаче, са на мнение, че в работата си нямат особено голяма възможност за научаване на нови неща и за израстване в кариерата. В този смисъл, 63% от лицата споделят и, че според тях работата им не предлага добри перспективи за бъдещо кариерно развитие. Около 60% от лицата не считат, че са добре платени за работата, която вършат.

• Работа и извън трудов живот

Организацията на свободното време е предпоставка за възстановяването на работната сила и въпреки че няма непосредствена връзка със заетостта, въздейства върху производителността.

Съотношението работа – извън трудов живот се анализира в настоящото изследване от гледна точка на възможностите за постигане на удовлетворителен баланс между тях, който би благоприятствал ефективната трудова дейност на работното място, намалява стреса за заетите и по този начин ограничава заплахите за здравето и безопасността им.

Съотношението работа – извън трудов живот е изследвано чрез индикатори, касаещи степента на съвместимост на работния график с личния живот, с живота извън работата на заетите лица и изразява общата удовлетвореност от работното време като един най-общ показател за характера на връзката трудова дейност – извън трудов живот. В рамките на тази група са изследвани индикаторите: „удобство на работното време за семейните и други ангажименти извън работата“ и „честота на контакти с работодателя извън работното време по служебни въпроси“. Резултатите по отношение на съвместимостта на работния график на заетите от отрасъла с живота им извън работа до известна степен са противоречиви. Половината от анкетираните заети считат, че работното им време е удобно от гледна точка



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

на семейните им и други ангажименти – 5,6% от тях заявяват, че работното им време е „много удобно”, а 44,4% - че е „удобно”. Другата половина от заетите смятат, че работното им време „не е много удобно” и „изобщо не е удобно”. 50% от работодателите оценяват работното време на заетите като „удобно”. Сходен е делът и на работодателите заявяващи, че не са мислили по този въпрос – 40%. Случаите, в които работодателите заявяват твърдо отрицателно мнение по въпроса са 10%.

Таблица 135. Според Вас, работното време удобно ли е за семейните и други ангажименти на заетите лица: (в %)

	%
Много удобно	5,6
Удобно	44,4
Не много удобно	46,3
Изобщо не е удобно	3,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Доколко извънработното време на заетите е наистина свободно от служебни ангажименти може да се види и от отговорите на въпроса дали работодателите им прекъсват времето за почивка посредством комуникация по служебни въпроси. 55,6% от заетите заявяват, че рядко се случва да бъдат потърсени от работодателите си в извън работно време, а на 7,4% това изобщо не им се е случвало.

Таблица 136. През последните 12 месеца случвало ли се е работодателят/ръководителите Ви да Ви потърсят (по телефон или електронна поща) извън работното Ви време (по служебни въпроси): (в %)

	%
Да, веднъж седмично	37,0
Да, но рядко	55,6
Не, не се е случвало	7,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

В отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” броят на жените превишава значително този на мъжете. В отрасъла едва 10% са фирмите, които имат внедрени системи за управление на качеството (основно ISO 9001:2008).

Делът на лицата, работещи в ресторантьорството над 50 часа седмично е голям. Основната част от заетите лица (около 60%) работят 5 дни седмично. За почти 1/3 от заетите лица обаче работната седмица е от 6 дни. Заетите в отрасъла се налага да работят извънредно сравнително често – в 26% от случаите. Регистрираната в отрасъла висока натовареност влошава баланса между работното и свободното време и влияе върху качеството на живот. В ресторантьорството по-често има по-продължителна дневна натовареност в сравнение с хотелиерството.

Около 85% от заетите лица имат една основна месторабота и не извършват други дейности срещу заплащане. Равен е делът (5,6%) на тези, които работят на сезонна или



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

временна допълнителна работа. Сменният режим на работа е характерен за около половината от анкетираните заети в отрасъла (най-често редуващи се смени). По отношение на планирането на годишните платени отпуски, такова се извършва. Делът на заетите лица в отрасъла, които смятат, че работата им крие рискове за здравето и безопасността е доста нисък – 7,4%. Под 10% са на мнение, че работата им оказва директно влияние върху здравето състояние.

Работещите в отрасъла страдат най-вече от обща умора, тревога, безпокойство, болки в гърба, главоболие и наранявания. За отсъствие от работата поради здравословни проблеми през последната година свидетелстват 16,7% от заетите лица, като най-често отсъствието е продължило 1 работна седмица.

Проучването отчита липса на каквато и да било дискриминация по изследваните индикатори, като нито един от тях не присъства в живота на заетите лица от отрасъла.

Като цяло, групата на заетите лица не заявява да е изложена на вредното влияние на повечето изследвани показатели. Същевременно, честотата на излагане от страна на лицата на най-силно действащите фактори е доста ниска в сравнение с други икономически дейности. Факторите с най-интензивен ефект върху здравето, от гледна точка на заетите лица, са:

- Цигареният дим от други хора
- Високите температури
- Електромагнитните лъчения

Според работодателите, основният риск за здравето на работещите е принудителната работна поза (правостояща, седяща или друга).

2.3. Разработване на Методика за подобряване на условията на труд в предприятията от трите отрасли

Разработените Методики за всеки от трите отрасли включват както обща част, засягаща условията на труд, така и специфични детайли.

Съдържанието обхваща няколко основни теми, които доказват своята безспорна значимост при работа в предприятията от целевите сектори:

- **Видове рискове, които са характерни за сектора:** обхваща кратко описание на основните рискове и възможните последствия от тях. Списъкът не е изчерпателен.
- **Видове трудови злоупотреки, причинени от рисковете:** обхваща кратко описание на най-често срещаните трудови злоупотреки, като се предоставят практически съвети за избягването и недопускане на трудови злоупотреки. Секциите са оформени по начин, по който предприятията могат да ги използват самостоятелно на информационни табла.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Програма за управление по здраве и безопасност:** описание на програмата, като в частта „Форми и въпросници“ е предоставена допълнителна информация като:
 - Примерна програма за малко и средно предприятие;
 - Годишен преглед на програмата и чеклист за здраве и безопасност в малки предприятия;
 - Чеклист за въвеждане на нов служител в темите за здраве и безопасност;
 - Чеклист за инспекции.
- **Първа долекарска помощ:** включва нагледно описание за дейностите за предоставяне на първа долекарска помощ в 11 различни ситуации, допълнително в частта „Форми и въпросници“ е предоставена информация за препоръчителния състав на аптеката;
- **Благоприятна атмосфера на работното място:** обхваща описание на няколко елемента на атмосферата на работното място, които благоприятстват недопускането на трудови злополуки и рискове поради създадената грижа и колегиалност:
 - Нормално ниво на стрес – описание на последствията от продължителен стрес и предложения за мерки за управлението му в малки и средни предприятия;
 - Етични принципи в практиката – разглежда начина, по който малка организация може да установи работни навици в духа на етиката и морала на работното място. В частта „Форми и въпросници“ е представена примерна политика по корпоративна отговорност. Накрая са представени мерките, които могат да се предприемат, за да се осигури, че етичните принципи се практикуват от всички;
 - Атмосфера за взаимопомощ и съпричастност – разглежда темите, свързани с колегиалността и ефективното общуване, които често са в основата на допускане на рискове и създаване на предпоставки за злополуки. На кратко са разгледани как мисията, визията и ценностите следва да се използват на практика в работата. В частта „Форми и въпросници“ са дадени насоки за оптимизирането на дейността. Накрая са предложени мерки за подобряване в малки и средни предприятия.

В проведеното проучване на условията на труд сред предприятията от трите целеви отрасли, бяха изследвани седем групи въпроси показателни за условията на труд. Въз основа на получените резултати са изведени и групирани общи рискове характерни за трите отрасли и специфични рискове, характерни за конкретния отрасъл.

Общите рискове при извършване на работа в трите икономически дейности, които могат да се срещнат и в другите целеви отрасли, са:

- Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите;
- Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората;
- Вибрации от ръчни инструменти, машини и други;
- Цигарен дим от други хора;
- Дишане на изпарения като от разтворители или разреждатели;





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Електромагнитни лъчения;
- Дишане на пушек, дим, прах;
- Повтарящи се движения с ръцете;
- Болезнени или изморителни пози;
- Стоене прав или вървене;
- Носене/придвижване на тежки товари;
- Стрес на работното място.

Специфични рискове, срещани в отрасъл „**Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло**” са:

- Работа с опасни химични вещества, багрила или смеси.
- Вдишване на прах (например от памук, бисиноза).
- Опасни зони при работа с машини и специфични особености на машините, които се използват в предприятията за производство и обработка на текстил и облекло: машини за развиване, измерване и преглеждане на тъканите, машини за настилане на тъканите, кройни машини, шевни машини, лентови ножове, преси и парно-гладачни машини, машини за обработка на кожа, преси за поставяне на метални копчета и капси, компресори за сгъстен въздух.

За отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло” приоритетните рискове са: вибрации от ръчни инструменти, машини и други, цигарен дим от други хора, боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества, високи температури, силен шум, осветление, прах, повтарящи се движения с ръцете, болезнени или изморителни пози, стоене прав или вървене, носене/придвижване на тежки товари, стрес.

Видовете трудови злополуки, причинени от рисковете в отрасъла са:

- Пожар
- Вдишване на прах
- Злополука с машина
- Злополука при товаро-разтоварни работи
- Падане и подхлъзване
- Поражение от електрически ток
- Злополуки при ремонтни и почистващи дейности по оборудването

Специфични рискове, срещани в отрасъл „**Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия**”, са:

- Боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.
- Опасни зони при работа с машини и специфични особености на машините, които се използват в предприятията от отрасъла като например: миячни машини, барабани за отцеждане и сушилни за продукцията, вакуум апарати и вакуум изпарители, тестоделителна и хлеборезачна машина, агрегати за формоване (на кашкавал), машини



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

за мелене и белене, поточни линии, щанци за пробиване на отвори, опаковъчни машини.

За отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” приоритетните рискове са: високи температури, силен шум, вибрации от ръчни инструменти, опасност от травматични увреждания, стоене прав или вървене, болезнени или изморителни пози, повтарящи се движения с ръцете, носене/придвижване на тежки товари, стрес.

Видовете трудови злополуки, причинени от рисковете в отрасъла са:

- Травми при работа с машини и инструменти
- Падане и подхлъзване
- Изгаряния и пожари
- Поражение от електрически ток
- Злополуки при ремонтни и почистващи дейности по оборудването
- Инфекциозни и паразитни заболявания
- Контактни дерматити
- Заболявания с травматичен характер
- Химични вещества/Отравяния
- Ниски температури/Измръзвания
- Високи температури/Топлинни удари
- Шум
- Пушек, дим, прах

Специфични рискове, срещани в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”, са:

- Подхлъзвания, спъвания и падания.
- Режещи уреди и ножове.
- Изгаряния и попарвания.
- Ръчен труд и мускулно-скелетни смущения.
- Специфичен шум, характерен с тракане при готвене, звук от аларми на уреди, бучене на оборудване и вентилация, както и фонен шум, вкл. разговори и музика в залите за гости.
- Опасни вещества, най-често измиващи течности, детергенти, препарати за отпушване на канали, за почистване и дезинфекция, избелващи, санитарни.
- Газове под налягане в автоматите за напитки.
- Специфичен стрес, характерен с дългите работни смени, често през нощта и в почивните дни и разнообразието от контакти с външни лица/клиенти.

За отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” приоритетните рискове са: стоене прав или вървене, повтарящи движения с ръцете, стрес, болезнени или изморителни пози, носене/придвижване на тежки товари, цигарен дим от други хора, високи температури, силен шум, електромагнитни лъчения.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Видовете трудови злополуки, причинени от рисковете в отрасъла са:

- Падане и подхлъзване. Спъвания.
- Порязвания
- Изгаряния
- Злополука при товаро-разтоварни работи
- Увреждания, причинени от високи нива на шум
- Злополука при работа с опасни химични вещества и смеси
- Злополука при работа с газове под налягане
- Топлинен стрес
- Пожар
- Стрес

2.4. Запознаване на работодателите от целевите сектори с Методиките за подобряване на условията на труд

Инструктажи за въвеждане на разработената методика за подобряване на условията на труд в предприятията от сектор „**Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло**” бяха проведени сред предприятията, участвали в проучването в рамките на настоящия проект. По такъв начин, с методиката бяха запознати 20 работодатели, а в инструктажите сред заетите в тях лица взеха участие 109 души.

Тези предприятия спадат към един от двата подотрасъла на целевия отрасъл като разпределението им е следното:

- Производство на изделия от текстил, без облекло, група 13 по КИД 2008: 4 предприятия;
- Производство на облекло, група 14 по КИД 2008: 16 предприятия.

Предприятията са разположени неравномерно на територията на цялата страна, а именно:

- Област Велико Търново: 1 предприятие;
- Област Враца: 6 предприятия;
- Област Пловдив: 1 предприятие;
- Област Габрово: 3 предприятия;
- Област Кърджали: 5 предприятия;
- Област Хасково: 1 предприятие;
- Област Ямбол: 3 предприятия.

Инструктажи за въвеждане на разработената методика за подобряване на условията на труд в предприятията от сектор „**Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия**” бяха проведени сред предприятията, участвали в проучването в



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

рамките на настоящия проект. По такъв начин, с методиката бяха запознати 24 работодатели, а в инструктажите сред заетите в тях лица взеха участие 122 души.

Тези предприятия спадат към един от трите подотрасъла на целевия отрасъл като разпределението им е следното:

- Производство на хранителни продукти, група 10 по КИД 2008: 19 предприятия;
- Производство на напитки, група 11 по КИД 2008: 4 предприятия;
- Производство на тютюневи изделия, група 11 по КИД 2008: 1 предприятие.

Предприятията са разположени неравномерно на територията на цялата страна, а именно:

- Област Благоевград: 1 предприятие;
- Област Бургас: 1 предприятие;
- Област Враца: 2 предприятия;
- Област Пловдив: 1 предприятие;
- Област София-град: 3 предприятия;
- Област Търговище: 3 предприятия;
- Област Хасково: 3 предприятия;
- Област Ямбол: 10 предприятия.

Инструктажи за въвеждане на разработената методика за подобряване на условията на труд в предприятията от сектор „Хотелиерство и ресторантьорство” бяха проведени сред предприятията, участвали в проучването в рамките на настоящия проект. По такъв начин, с методиката бяха запознати 20 работодатели, а в инструктажите сред заетите в тях лица взеха участие 79 души.

Тези предприятия спадат към един от двата подотрасъла на целевия отрасъл като разпределението им е следното:

- Хотелиерство, група 55 по КИД 2008: 9 предприятия;
- Ресторантьорство, група 56 по КИД 2008: 21 предприятия.

Предприятията са разположени неравномерно на територията на цялата страна, а именно:

- Област Благоевград: 1 предприятие;
- Област Бургас: 2 предприятия;
- Област Габрово: 1 предприятие;
- Област Ловеч: 1 предприятие;
- Област Пловдив: 1 предприятие;
- Област София-град: 5 предприятия;
- Област Търговище: 2 предприятия;
- Област Хасково: 2 предприятия;



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Област Ямбол: 5 предприятия.

При запознване на работодателите и инструктиране на заетите лица в предприятия от трите целеви сектора, от тяхна страна бяха споделени преобладаващо положителни мнения, свързани най-вече със:

- **Съдържанието на методиките:** адаптирана за секторната специфика, съдържащ достатъчна информация за третираната тематика по БЗР, която същевременно не е неужно детайлна и объркваща;
- **Начинът на представяне на информацията в методиките:** информацията в методиките е представена на ясен, стегнат и семпъл език, подкрепен с лесно разбираеми термини и същевременно придружен с подходящи визуални и графични средства за улесняване на възприятието и запомнянето на информацията; описани са и примери за по-добро разбиране;
- **Начинът на провеждане на инструктажите:** провеждане на работното място в непринудена атмосфера от експерти с отлични познания по БЗР; проявена гъвкавост по отношение на продължителността на инструктажите (в някои предприятия инструктажите са с по-голяма продължителност, която се определи от активността на включените лица – наличие на въпроси и искания за допълнителна информация, както и от техния брой (инструктажите, в които участваха по-голям брой лица като цяло имаха по-голяма продължителност).

Някои от мненията, споделени от работодателите и заетите лица, са следните:

„Самите методики за разработени много подробно, съответстват на цялата нормативна база, която съществува и нейното приложение. **Обърнато е внимание на тесните моменти свързани с поддръжка на машини, охраната на труда и психологически климат в предприятието**, намираме методиката за реална основа да подобрим вътрешните правила и заповеди по БЗР. **Идеите от методиката ще влязат в изготвяне на годишните планове за подобряване безопасните условия на труд** на база на годишната оценка на състоянието на работните места.” („Елена” ЕАД – комплекс „Белият кон и рай”)

„Получихме ценна помощ при обучаване на служителите от комитетите по условия на труд. Представената методика ще доведе до по-добра подготовка на служителите. Освен това, **вече получаваме идеи за табели и по-добра информираност на работниците**, което ще доведе до по-висока степен на съобразяване на служителите с правилата.” („Мизия Милк” ООД)

„Намираме методиката за полезна за създаване на по-висока мотивация на служителите. Книжките са изготвени много атрактивно и нагледно, привличат погледите. **Методиките ще помогнат при въвличане на работниците в процеса на актуализиране на оценките на работните места** и по този начин ще ги направи по-пълни.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Представителите на групата по условия на труд вече заявиха желание за допълнителни бройки.” („Прото” ЕООД)

„Получената методика за подобряване на условията на труд е изключително интересна. Допадна ни, защото **съчетава комбинация от указания за дейности директно свързани с безопасността и за дейности насочени към поддържането на приятна работна среда и взаимоотношения в колектива.**” („Роса” АД, гр.Попово)

„Ръководителите намират методиката като полезно помагало, което спестява време и дава резюмирана информация по БЗР. **Тези материали са допълнителна помощ в личното развитие като мениджъри, които осигуряват благоприятна среда и климат в организацията.** Изказваме благодарност за предоставените насоки, тяхното съдържание и начина на тяхното оформление.” („Лукерия” ООД)

„**Срещите за инструктаж и презентирание на методиката за подобряване на условията на труд изиграха роля на катализатор за ръководството. Възнамеряваме да потърсим начини да се привлече финансиране за дейности по БЗР**, като например участие в схемата „Превенция за безопасност и здраве при работа” по ОПРЧР за ЛПЗ и ново работно облекло. Чува се предложението за започване процедура за въвеждане на ИСО за БЗР и осъвременяване на използваните лични предпазни средства.” („Голден Би” ООД)

Основните изводи, които могат да бъдат направени с цел обобщение на полезността на представянето на методиките сред работодателите, могат да бъдат синтезирано представени по следния начин:

- Представянето на методиките осигури по-добро и обхватно разбиране за БЗР, както от страна на работодателите, а също и от страна на заетите лица – подобро познание, информация и насоки по отношение управление на условията на труд в предприятието;
- Методиките оказват влияние в посока повишаване на мотивацията за подобряване на условията на труд, в резултат на представените в тях социални и икономически предимствата от намаляване на травматизма в предприятията;
- Методиките улесняват работодателите и заетите лица за подобряване на условията на труд като предоставят конкретни решения на проблеми, специфични за всеки от целевите отрасли по проекта;
- Методиките предлагат се правила за успешно внедряване на мерки за подобряване на условията на труд в предприятията;
- Методиките водят до подобряване на уменията на заетите лица за извършване на типичните за предприятията дейности, без да се допускат трудови злополуки;
- Методиките ще доведат в бъдеще до намаляване на броя на трудовите злополуки в трите отрасли, което от своя страна ще доведе и до намаляване на



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

икономическите загуби в резултат на тях (както за предприятието, така и за националната икономика);

- Методиките провокират интерес към схеми за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по мерки, свързани с осигуряване на БЗР (сходни на „Превенция за безопасност и здраве при работа” по ОПРЧР).

2.5. Проучване и анализ на резултатите от последващо проучване на условията на труд в трите отрасли

Анализа на резултатите от последващото проучване на условията на труд в трите отрасли е представен в обобщен вид в долния текст.

- **Отрасъл “Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”**

А. Общи данни за изследваните предприятия

В анализа са изследвани настъпилите промени след прилагането на Методиките за подобряване на условията на труд в предприятията от двата подсектора на икономическа дейност „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”.

Изследвани са мненията на работодатели и заети, като извадката е неравномерно разпределена по подсектори, с преобладаващо присъствие на предприятията, занимаващи се с производство на облекло.

Таблица 137. Код на изследваните предприятия (в %)

	Заети лица	Работодатели
Производство на изделия от текстил, без облекло, група 13 по КИД 2008	20,0	20,0
Производство на облекло, група 14 по КИД 2008	80,0	80,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В рамките на настоящото анкетно проучване преобладават работодателите, заемащи ръководни позиции в поверените им предприятия - управители/изпълнителни директори. В значителна част от случаите, обаче, изследваните работодатели съвместяват две позиции едновременно – собственици/съсобственици, в чийто ресор от правомощия и задължения е включено и управлението на съответното предприятие.

Сред заетите превес имат лицата, които изпълняват основно оперативни функции в рамките на предприятието.

Таблица 138. Позиция на изследваните лица в предприятията (в %)



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Заети лица	Работодатели
Собственик/съсобственик	-	50,0
Управител/Изпълнителен директор	-	65,0
Финансов директор	0,0	-
Административен директор	0,0	-
Търговски директор	0,0	-
Експерт-ЗБУТ	0,0	-
Друго*	100,0	-

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Бележка: *Позиция “Друго” включва: шивачи, гладачи, конструктори и т.н.

Б. Влияние на проекта върху режимите на труд и отдых в предприятията

Във всички изследвани предприятия внедрените методики за подобряване на условията на труд са довели до генериране на реални предпоставки и възможности за извършване на оптимизация по линия на вече действащите физиологични режими на труд и почивка по време на самия проект

Липсват индикации за наличие на предприятия, в които проектът не е бил съпроводен с актуализации и подобрения на режимите на труд и отдых.

Таблица 139. Влияние на проекта върху действащите в предприятията Физиологични режими на труд и почивка (в %)

Проектът помогна ли Ви да определите възможностите за подобрене в действащите във Вашето предприятие Физиологични режими на труд и почивка?	Работодатели
Да	100,0
Не	0,0
Възнамерявам да ги актуализирам	0,0
Общо	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: **работодатели**

Наличието на специално обособени места за отдых се възприема като фактор, спомагащ за по-пълноценната релаксация чрез възможността, която те предлагат за временно отделяне от конкретното работно място и изключване от работния процес. Това е от съществено значение особено за работещите в специфични производства с технологичен цикъл и работна среда, утежнена с физически и ергономични рискове за БЗР.

В повечето от предприятията местата за отдых са били обособени преди осъществяването на проекта, свързан с подобряването на условията на труд. По този показател положителните отговори на заетите (98,3%) почти съвпадат с тези на работодателите (90,0%). По важно е, обаче, да се отбележи, че липсват индикации за наличие на предприятия, които не само, че не са изградили места за отдых преди проекта, но и не планират да обособят такива и в бъдеще, след неговото приключване.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 140. Изграждане на обособени места за отдых в резултат на проекта (в %)

	Заети лица	Работодатели
Не, вече са обособени	98,3	90,0
Да	1,7	0,0
Не, но възнамеряваме да изградим	0,0	10,0
Не	0,0	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В. Въздействие на проекта върху здравния статус на заетите лица

- **Медицинско обслужване, вкл. предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието**

Като цяло, внедрените мерки за подобряване на условията на труд не са довели до съществена промяна в дела на предприятията, които са сключили договор със служба по трудова медицина, тъй като преобладаващата част от тях вече са имали действащ такъв преди осъществяването на проекта. В това отношение се наблюдават съществени различия в дела на положителните отговори на работодателите и заетите (85,0% от първата и 68,3% от втората група), което вероятно се дължи на по-слаба информираност на заетите лица по този въпрос.

Таблица 141. Наличие на сключен договор със служба по трудова медицина вследствие на проекта (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	28,3	15,0
Не	3,3	0,0
Имаме действащ такъв	68,3	85,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Би могло да се направи извода, че допълнителното здравно осигуряване на заетите не е сред основните приоритети на болшинството от работодателите, имайки предвид факта, че като цяло е все още слабо разпространена практика сред тях – единични са случаите, в които предприятията вече предоставят подобна допълнителна придобивка на заетите. Още по-малко пък са работодателите, които възнамеряват да предприемат подобни мерки в резултат на проведения проект.

Таблица 142. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Допълнително здравно осигуряване	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	23,3	25,0
Да, започнахме	6,7	5,0
Не	70,0	60,0
Не, но възнамеряваме	0,0	10,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Въпреки че е налице известно разминаване в оценките на двете изследвани групи респонденти, осигуряването на безплатна храна на заетите като форма на допълнителна придобивка за сметка на работодателя, също може да се разглежда по-скоро като изключение, отколкото като общоприета практика сред работодателите. Тази тенденция е в сила както преди, така и след внедряването на методиките за подобряване на условията на труд в предприятията.

Таблица 143. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Безплатна храна	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	0,0	10,0
Да, започнахме	10,0	0,0
Не	90,0	90,0
Не, но възнамеряваме	0,0	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Предоставянето на ваучери за хранене на заетите намира по-силна подкрепа сред изследваните работодатели в сравнение с предходно разглежданите допълнителни придобивки. Макар да са единични случаите, в които работодателите реално са пристъпили към предоставяне на подобна придобивка на заетите в резултат от проведенния проект, 40% от тях декларират намерение и готовност да въведат подобна практика в бъдеще в рамките на поверените им предприятия.

Таблица 144. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Ваучери за хранене	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	15,0	15,0
Да, започнахме	5,0	5,0
Не	40,0	40,0
Не, но възнамеряваме	40,0	40,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Покриването на транспортните разходи от/до работното място на заетите безспорно се характеризира с най-висока степен на непопулярност и спорадичност от всички разглеждани до момента допълнителни придобивки за сметка на работодателя.

Таблица 145. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Покриване на транспортните разходи от/до работното място	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	0,0	10,0
Да, започнахме	1,7	0,0
Не	93,3	75,0
Не, но възнамеряваме	5,0	15,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Може да се заключи, че работодателите изпълняват нормативните изисквания, свързани с БЗР, като усилията им все още са насочени основно към покриване на минималните/задължителните изисквания в тази област, като се избягва генерирането на допълнителни разходи.

• Влияние на работата върху здравето на работещите

Настоящото изследване регистрира понижаване на дела на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злополуки във фирмата, в която работят, през последните шест месеца в сравнение с предходно изследвания период, в който методиките за подобряване на условията на труд все още не са били внедрени.

Преди осъществяването на проекта 10 от респондентите са споделили за една настъпила трудова злополука в предприятието, което се равнява на 16,7% от извадката на заетите лица (тук трябва да се отчита и фактът, че 15% са заявили, че не са запознати, нямат представа).

След внедряване на методиките за подобряване на условията на труд едва 6 от респондентите споделят за една настъпила трудова злополука в предприятието, което се равнява на 10% от извадката на заетите лица. В процентно отношение това представлява намаляване на дела на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злополуки във фирмата, в която работят с 40% в сравнение с периода преди осъществяването на проекта.

Разбира се, заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата и оценката им е субективна. Интересно е да се отбележи, че всички работодатели, обхванати от проучването както преди, така и след осъществяването на проекта заявяват, че в тяхното предприятие не е настъпила нито една трудова злополука.

Таблица 146. Брой на настъпилите трудови злополуки в предприятията (в %)

Колко трудови злополуки във Вашето предприятие са настъпили:	Преди проекта	След внедряване на методиките
Нито една	68,3	90,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Една	16,7	10,0
Две	0,0	0,0
Не знам/Не мога да преценя	15,0	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Какви са тенденциите на промяна в нивата на заболяемост в сектора след внедряване на методиките за подобряване на условията на труд разкриват отговорите на заетите и работодателите на предприятията от отрасъла. Заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата, поради което не е изненадващ фактът, че преобладаващата част от тях се затрудняват да дадат конкретна оценка по отношение на този показател. Немалка част от работодателите също се колебаят по този въпрос, което донякъде затруднява оценката на степента на влияние на проекта върху нивата на заболяемост в сектора.

Все пак, може да се твърди, че усещането за позитивна промяна в посока на намаляване на заболяемостта в сектора в резултат от проекта, е по-осезаемо сред работодателите, отколкото сред заетите в предприятията.

Таблица 147. Промяна в нивата на заболяемост в резултат на проекта (в %)

Според Вас, във Вашето предприятие през последните 6 месеца:	Заети лица			Работодатели		
	Да	Не	Не мога да преценя	Да	Не	Не мога да преценя
Намаляха отсъствията поради болести, които биха могли да бъдат свързани с условията на труд	6,7	13,3	80,0	60,0	20,0	20,0
Намаля броят на декларираните професионални заболявания	0,0	11,7	88,3	35,0	10,0	55,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- **Осигуряване на работно облекло и идентифициране на необходимите лични предпазни средства**

Неблагоприятното въздействие на рисковите фактори на работната среда (особено физическите), може да се ограничи или изцяло да се елиминира посредством предпазни средства - работно облекло и ЛПС. Очаква се там, където работната среда включва такива рискове, носенето на предпазни и специални работни дрехи, както и ЛПС да е задължително и да подлежи на контрол и санкции. Наред със задължението на работодателя да осигурява необходимите предпазни облекла и ЛПС, както и контрол за употребата им, ефективността на превенцията в тази област зависи от личната отговорност на работещите, степента на осъзнатост за въздействията на рисковете върху безопасността и здравето, изградените навици.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Данните от двете изследвани групи сочат, че на практика във всички фирми, в които има необходимост от работно облекло, такова е осигурено на заетите без изключения.

Таблица 148. Предоставяне на работно облекло на заетите в предприятието (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	66,7	70,0
Не	0,0	0,0
Не, не им е нужно	33,3	30,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Проектът е спомогнал за повишаване на нивото на информираност относно необходимите ЛПС сред мнозинството от изследваните лица. Никак не е изненадващ фактът, че част от работодателите и заетите признават, че проектът не е повлиял върху знанията им относно необходимите ЛПС. Това се дължи на факта, че подготовката им по темата е била достатъчно добра и преди осъществяването на проекта, имайки предвид значимостта и задължителния характер на използваните ЛПС в работата.

Таблица 149. Информираност относно необходимите ЛПС (в%)

Проектът позволи ли Ви да сте по-добре запознати с необходимите при работа във Вашето предприятие лични предпазни средства?	Заети лица	Работодатели
Да	88,3	90,0
Не	11,7	10,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- **Влияние на проекта върху процедурите, политиките и добрите практики в сферата на ЗБУТ**

На базата на резултатите от проведеното анкетно проучване може да се обобщи, че в преобладаващата част от предприятията има разработена политика по здравословни и безопасни условия на труд, като в 20% от случаите процесът е бил иницииран в резултат от проведения проект. Оценка на заетите и работодателите в това отношение значително се различават в полза на втората група лица, като е възможно това да се дължи на по-слабата запознатост на заетите с конкретиката и различните аспекти на политиката в сферата на ЗБУТ.

Таблица 150. В резултат на проекта разработихте ли във Вашето предприятие политика по здравословни и безопасни условия на труд? (в%)

	Заети лица	Работодатели
--	------------	--------------



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Имахме такава отпреди проекта	80,0	70,0
Да	3,3	20,0
Не, но възнамеряваме	0,0	0,0
Не	-	10,0
Не знам	16,7	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В голяма част от предприятията правилата за елиминиране или минимизиране на установените рискове са били разработени преди проекта. Внедряването на методиките за подобряване на условията на труд е довело до разработване на такива правила в малко над 1/3 от предприятията. Само в 5% от фирмите не са били изградени такива правила, като не се планират действия в тази насока и в бъдеще.

Таблица 151. В резултат на проекта във Вашето предприятие разработихте ли правила за елиминиране или минимизиране на установените рискове? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Имахме такива отпреди проекта	56,7	50,0
Да	11,7	35,0
Не, но възнамеряваме	0,0	10,0
Не	-	5,0
Не знам	31,7	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Проектът е допринесъл за осигуряването на добри практики в областта на ЗБУТ в повечето от изследваните предприятия, като оценките на заетите и работодателите в това отношение са почти идентични.

Таблица 152. Проектът осигури ли Ви добри практики, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, които вече приложихте или възнамерявате да приложите във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	90,0	85,0
Не	10,0	15,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Мнозинството от работодателите и заетите (85%) оценяват прилагането на Методиката за подобряване на условията на труд в техните предприятия като успешно. В случая е важно все пак да се анализира и оцени комплексно приложението на всички аспекти и елементи на Методиката, тъй като в противен случай оценката относно успеха на



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

осъществяване на проекта от различните предприятия би имала подчертано субективен характер.

Таблица 153. Моля, отбележете дали Вашето предприятие приложи успешно Методиката за подобряване на условията на труд? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	85,0	85,0
Не	15,0	15,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Според мнението на работодателите, в преобладаващата част от изследваните предприятия длъжностното лице по безопасност и здраве е било определено преди стартиране на проекта. Единични са случаите, в които това лице е било назначено в резултат от внедряването на методиките за подобряване на условията на труд в предприятията.

Таблица 154. В резултат на проекта беше ли определено длъжностно лице по безопасност и здраве при работа във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Не, длъжностното лице по безопасност и здраве е определено преди стартиране на проекта	56,7	75,0
Да, лицето по безопасност и здраве при работа беше определено със специална заповед	31,7	25,0
Да, беше сключен договор с външна организация (различна от службата по трудова медицина), която изпълнява функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве при работа	11,7	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

На базата на оценките на работодателите може да се обобщи, че проведенният проект определено е допринесъл за повишаване на професионалните компетенции и подготовка на длъжностното лице по безопасност и здраве, още повече, че някои от работодателите преценяват неговото представяне като по-полезно за бизнеса след внедряването на методиките.

Заетите лица като цяло споделят мнението на своите работодатели по този въпрос въпреки, че при тях е значителен дялът на тези, които се затрудняват да дадат конкретна оценка. Това вероятно се дължи на по-ограничения поглед, който заетите имат върху функциите и цялостното представяне на длъжностното лице.

Таблица 155. Считате ли, че в резултат на проекта длъжностното лице по безопасност и здраве във Вашето предприятие (в%)

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Заети лица	Работодатели
Е по-добре професионално подготвено	63,3	65,0
Е от по-голяма полза за бизнеса Ви	3,3	30,0
Не придоби нови знания и умения	1,7	5,0
Не знам	31,7	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В резултат на реализирания проект повечето от изследваните работодатели и заети лица са имали възможност да си изяснят отговорностите, задълженията и правата си в сферата на ЗБУТ. Значителен е дялът на заетите (36,7%), които декларират нужда от допълнително обучение в тази сфера. Липсват лица от двете изследвани групи, които проявяват интерес към допълнителна външна експертна помощ в сферата на ЗБУТ.

Таблица 156. Считате ли, че проектът Ви помогна да си изясните дали (в%)

	Заети лица	Работодатели
Сте наясно с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на ЗБУТ?	80,0	95,0
Се нуждаете от допълнително обучение в тази сфера?	36,7	5,0
Се нуждаете от допълнителна външна експертна помощ в сферата на ЗБУТ?	0,0	0,0
Общо	-	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Всички изследвани работодатели и мнозинството заети споделят мнението, че проектът е допринесъл за повишаване на знанията им относно здравословните и безопасните условия на труд.

Таблица 157. Считате ли, че в резултат на проекта знанията Ви за здравословните и безопасните условия на труд се повишиха? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	85,0	100,0
Не	15,0	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Много съществена е ролята на проекта за по-детайлното опознаване на нормативните актове в сферата на ЗБУТ както от страна на работодателите, така и от страна на заетите лица. Показателен за това е фактът, че 100% от работодателите и повечето от заетите лица споделят, че проектът им е помогнал да се запознаят по-добре с действащата понастоящем нормативна уредба в областта.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 158. Проектът помогна ли Ви да опознаете по-добре нормативните актове, които уреждат спазването на изискванията за осигуряване на безопасност и здраве при работа конкретно във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	13,3	100,0
В голяма степен	55,0	-
Не	3,3	0,0
Не мога да преценя	28,3	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Г. Характер на работата в предприятията

- **Самостоятелност и контрол при изпълнение на основните трудови задължения**

Част от характеристиките на работата, които създават предпоставки или обратното, ограничават възможността за самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани чрез подиндикаторите: спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд; изпълнение на монотонни задачи; изпълнение на комплексни задачи; възможност за научаване на нови неща в процеса на работа.

Тези фактори могат да се групират в две групи – такива, които ограничават автономността и такива, които стимулират самостоятелността и контрола:

Ограничаващи самостоятелността и свободата фактори

- Спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд – по-голямата част от представителите на групата на работещите и почти всички от групата на работодателите изразяват мнение, че спазването на правила по БЗР е наложителна практика в ежедневната работа. Дори да приемем необходимостта от спазване на определени правила и изисквания като ограничаваща възможностите за самоизява, в случая става дума за здравето и живота на работещите и компромисът би довел до значително повече негативи, отколкото позитиви.
- Изпълнение на монотонни задачи – честата повторемост на едни и същи дейности обикновено води до усещане за безперспективност и понижава удоволствието и удовлетвореността от работния процес въпреки, че често това не може да бъде избегнато, или поне не изцяло. Доста силно е влиянието на този фактор сред заетите – 68,3% определят работната атмосфера като налагаща изпълнението на монотонни задачи.

Стимулиращи самостоятелността и свободата фактори



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Научаване на нови неща – 91,7% от заетите лица и 100% от работодателите изразяват мнение, че в работата си заетите имат възможност за обогатяване на знанията и способностите си – фактор, който дава отражение и върху чувството за удовлетвореност от работата.
- Изпълнение на комплексни задачи: отчитат се известни разлики в мненията на двете изследвани групи по индикатора „изпълнение на комплексни задачи”, който 70% от заетите посочват като характерен за предприятията от сектора, докато при работодателите този дял е 100%. Все пак и при двете съвкупности регистрираните нива са много високи.

Таблица 159. Работата на заетите лица във Вашето предприятие включва ли (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд	100,0	0,0	100,0	0,0
Монотонни задачи	68,3	31,7	70,0	30,0
Комплексни задачи	70,0	30,0	100,0	0,0
Научаването на нови неща	91,7	8,3	100,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Д. Влияние на проекта върху нивото на информираност в предприятията

- **Информирание относно съществуващите системи за сигурност и безопасност при изпълнението на трудовата дейност**

Информирането е елемент в условията на труд, който придобива все по-голямо значение. От него зависи в много висока степен ефективното протичане на трудовия процес, адекватното включване на заетите лица в него и гарантиране спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа. От друга страна, този елемент на условията на труда е предпоставка и за по-ефективна превенция на съществуващите рискове и създаване на по-безопасни и здравословни условия на труд в предприятията.

Информирането е свързано най-вече с получаване на информация за процесите вътре в организацията и в този смисъл е по-скоро форма на пасивно включване в процесите на управление и на взимане на решения в организацията.

Над 40% от изследваните работодатели и 35% от заетите лица споделят мнението, че внедряването на методиките е довело до подобряване на реда за докладване, разследване и регистриране на злополуки в предприятието. Половината от работодателите не отчитат подобрения в резултат от проведения проект по две основни причини. Първата е, че те отбелязват, че са разполагали с работещ ред за докладване, разследване и регистриране на злополуки в предприятието и преди реализацията на проекта. Втората група респонденти споделят, че не разполагат с потенциал и възможности за въвеждането на подобрения, което не е свързано с “неработещи” или неуспешно внедрени методики във фирмите.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 160. В резултат на проекта, подобри ли се редът за докладване, разследване и регистриране на злополуки във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да, има подобрения	35,0	45,0
Не, няма подобрения	26,7	50,0
Няма създаден ред	-	5,0
Не мога да преценя	38,3	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

По отношение на оценката на риска за безопасността и здравето в изследваните предприятия работодателите като цяло са по-оптимистично настроени от заетите относно настъпилите подобрения по този показател в резултат от проекта – положителен отговор в това отношение дават 60% от работодателите спрямо 43,3% от заетите.

Разбира се, оценката на работодателите в случая следва да се разглежда като по-обективна от тази на заетите лица, тъй като последните обикновено имат частичен поглед върху ситуацията във фирмата и в този смисъл мнението им понякога се характеризира с висока доза субективизъм.

Таблица 161. Подобрихте ли в резултат на проекта през последните 6 месеца оценката на риска за безопасността и здравето във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	43,3	60,0
Не	25,0	5,0
Не, но възнамеряваме да подобрим	31,7	35,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Преобладаващата част от заетите и работодателите твърдят, че въпроса относно регламентирането на реда за оказване на първа долекарска помощ е бил уреден в техните предприятия преди осъществяването на проекта. Според оценките на 38,3% от заетите оказването на първа долекарска помощ е било уредено в резултат от внедряването на методиките, което значително се различава от мнението на работодателите – 20%. Важно е, обаче, в крайна сметка да се отбележи, че са единични случаите, в които реда за оказване на първа долекарска помощ в предприятието е останал нерегламентиран след приключването на проекта.

Таблица 162. В резултат на проекта беше ли регламентиран реда за оказване на първа долекарска помощ във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да, беше регламентиран	38,3	20,0
Не, имахме си преди това регламентиран	60,0	65,0
Не, не беше регламентиран	1,7	15,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Общо	100%	100%
-------------	-------------	-------------

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

На базата на резултатите от проведеното анкетно проучване може да се обобщи, че заетите лица са напълно наясно с различните аспекти и предпоставки за минимизиране на рисковете от инциденти по време на работа. Високото ниво на информираност на лицата вероятно е функция от активното прилагане на мерките за повишаване на безопасността на трудовия процес през последните 6 месеца. Малко по-слаба информираност сред заетите се наблюдава относно изискванията за безопасност при ръчна работа с тежести и работа с опасни химични вещества или смеси. Тук трябва да се има предвид, че досегът на някои от лицата с подобни средства е ограничен.

В повечето от предприятията са осигурени както предпазни парапети на стълбите и площадките над нивото на терена, така и табели по противопожарна и трудова безопасност на необходимите за това места. Навсякъде са регламентирани местата на аптечката за Първа долекарска помощ. В някои предприятия е ограничено приложението на табелки, предупреждаващи за хлъзгав под, тъй като в тях липсва такъв. Работата на преобладаващата част от лицата не включва излагане на шумна среда. Като цяло, не се изказват съществени забележки относно здравината на пода в тях.

Таблица 163. Информирани ли са заетите (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Откъде да изключат електрозахранването при пожар	100,0	0,0	100,0	0,0
Как да използват наличните пожарогасители	100,0	0,0	100,0	0,0
За опасните вещества в използваните от тях препарати и мерките за безопасност при работа с тях	100,0	0,0	100,0	0,0
За правилните начини за ръчна работа с тежести	91,2	8,8	90,0	10,0
Как да работят безопасно с режещи средства	100,0	0,0	100,0	0,0
Какво да направят при изгаряне с опасни химични вещества или смеси	90,0	10	90,0	10,0
Как да работят безопасно с наличното оборудване, вкл. във връзка с неговото почистване	100,0	0,0	100,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Таблица 164. Осигурени ли са (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Табелки, предупреждаващи за хлъзгав под	30,0	70,0	30,0	70,0
Предпазни парапети на стълбите и площадките над нивото на терена, за да се избегнат падания	95,0	5,0	95,0	5,0
На необходимите места табели по противопожарна и трудова безопасност	100,0	0,0	100,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 165. Регламентирани ли са местата на аптеката за “Първа долекарска помощ”? (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	100,0	100,0
Не	0,0	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Таблица 166. Подът в работните помещения здрав ли е – без неравности и нарушена цялост? (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	100,0	100,0
Не	0,0	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Таблица 167. Разполагат ли и използват ли заетите антифони при работа в шумна среда? (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	28,3	30,0
Не	0,0	0,0
Не, не е нужно	71,7	70,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Като цяло, се наблюдава наличие на проактивен подход от страна на изследваните работодатели по отношение на участието им в дейностите, касаещи безопасните и здравословни условия на труд. В повечето случаи работодателите се стремят да взимат пряко участие в повечето подобни дейности през последните 6 месеца.

Таблица 168. В кои от следните дейности през последните 6 месеца участвахте пряко като ръководител в предприятието? (в %)

	Да	Не	Няма такава
Подготовка на програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове при оценката на риска за ЗБУТ във Вашето предприятие	65,0	30,0	5,0
В работата на комитет по условия на труд/група по условия на труд	40,0	15,0	45,0
В обученията по безопасност и здраве при работа	35,0	65,0	0,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

При разглеждане анализите на здравното състояние	50,0	30,0	20,0
--	------	------	------

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

- Нагласи към условията на труд след осъществяване на проекта**

Положителната нагласа към условията на труд е много важен за психологическия и здравословния комфорт на работното място фактор и предпоставка за ефективно изпълнение на трудовите задължения от страна на заетите лица.

Оценката на заетите лица за промяната в условията на труд през последните 6 месеца се характеризира с ясно изразена неутралност, тъй като 60% от тези лица не визират съществена промяна в условията. Доста по-оптимистични са оценките на работодателите, които в преобладаващата част от случаите отчитат подобрене. Важно е да се отбележи, че липсват лица, които да считат, че условията на труд в техните предприятия са се влошили през последните 6 месеца.

Таблица 169, Как оценявате условията на труд във Вашето предприятие през последните 6 месеца (в %)

	Заети лица	Работодатели
Подобряват се	36,7	60,0
Влошават се	0,0	0,0
Няма промяна	60,0	40,0
Не мога да преценя	3,3	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- Отрасъл “Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”**

А. Общи данни за изследваните предприятия

В настоящия анализ са изследвани настъпилите промени след прилагането на методиките за подобряване на условията на труд в предприятията от трите подсектора на икономическа дейност „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”.

Изследвани са мненията на работодатели и заети, като извадката е неравномерно разпределена по подсектори, с преобладаващо присъствие на предприятията, занимаващи се с производство на хранителни продукти.

Таблица 170. Код на изследваните предприятия (в %)

	Заети лица	Работодатели
--	------------	--------------



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Производство на хранителни продукти, група 10 по КИД 2008	70,0	79,2
Производство на напитки, група 11 по КИД 2008	27,1	16,7
Производство на тютюневи изделия, група 11 по КИД 2008	2,9	4,2
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В рамките на настоящото анкетно проучване преобладават работодателите, заемащи ръководни позиции в поверените им предприятия - управители/изпълнителни директори. В значителна част от случаите, обаче, изследваните работодатели съвместяват две позиции едновременно – собственици/съсобственици, в чийто ресор от правомощия и задължения е включено и управлението на съответното предприятие.

Сред заетите превес имат лицата, които изпълняват основно оперативни или обслужващи функции в рамките на предприятието.

Таблица 171. Позиция на изследваните лица в предприятията (в %)

	Заети лица	Работодатели
Собственик/съсобственик	-	37,5
Управител/Изпълнителен директор	-	83,3
Финансов директор	0,0	-
Административен директор	2,9	-
Търговски директор	1,4	-
Експерт-ЗБУТ	4,3	-
Друго*	91,4	-

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Бележка: *Позиция “Друго” включва: организатори производство, лаборанти, началници склад/цех, технически и търговски сътрудници, технолози, машинни оператори, техници, механици, шофьори, огняри

Б. Влияние на проекта върху режимите на труд и отдых в предприятията

В 50% от случаите внедрените методики за подобряване на условията на труд са довели до генериране на реални предпоставки и възможности за извършване на оптимизация по линия на вече действащите физиологични режими на труд и почивка в предприятията – независимо дали по време на самия проект (33,3%) или след неговото приключване (16,7%).

В другата половина от изследваните предприятия проектът не е бил съпроводен с актуализации на режимите на труд и отдых, което се дължи на вече оползотворен от предприятията потенциал и липса на други възможности за тяхното по-нататъшно оптимизиране.

Таблица 172. Влияние на проекта върху действащите в предприятията Физиологични режими на труд и почивка (в %)



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Проектът помогна ли Ви да определите възможностите за подобрене в действащите във Вашето предприятие Физиологични режими на труд и почивка?	Работодатели
Да	33,3
Не	50,0
Възнамерявам да ги актуализирам	16,7
Общо	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

Наличието на специално обособени места за отдых се възприема като фактор, спомагащ за по-пълноценната релаксация чрез възможността, която те предлагат за временно отделяне от конкретното работно място и изключване от работния процес. Това е от съществено значение особено за работещите в специфични производства с технологичен цикъл и работна среда, утежнена с физически и ергономични рискове за БЗР.

В преобладаващата част от предприятията местата за отдых са били обособени преди осъществяването на проекта, свързан с подобряването на условията на труд. Изненадващо, по този показател положителните отговори на заетите (91,4%) значително превишават тези на работодателите (79,2%). По важно е, обаче, да се отбележи, че липсват индикации за наличие на предприятия, които не само, че не са изградили места за отдых преди проекта, но и не планират да обособят такива и в бъдеще, след неговото приключване.

Таблица 173. Изграждане на обособени места за отдых в резултат на проекта (в %)

	Заети лица	Работодатели
Не, вече са обособени	91,4	79,2
Да	8,6	16,7
Не, но възнамеряваме да изградим	0,0	4,2
Не	0,0	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

V. Въздействие на проекта върху здравния статус на заетите лица

- **Медицинско обслужване, вкл. предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието**

Внедрените мерки за подобряване на условията на труд не са довели до съществена промяна в дела на предприятията, които са сключили договор със служба по трудова медицина, тъй като повечето от тях вече са имали действащ такъв преди осъществяването на проекта. В това отношение се наблюдава почти пълно съвпадение в отговорите на работодателите и заетите (91,7% от първата и 88,6% от втората група дават положителен отговор).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 174. Наличие на сключен договор със служба по трудова медицина вследствие на проекта (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	2,9	0,0
Не	8,6	8,3
Имаме действащ такъв	88,6	91,7
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Допълнителното здравно осигуряване на заетите не е сред приоритетите на мнозинството от работодателите, имайки предвид факта, че като цяло е все още доста слабо разпространена практика сред тях – единични са случаите, в които предприятията вече предоставят подобна допълнителна придобивка на заетите. Още по-малко пък са работодателите, които възнамеряват да предприемат подобни мерки в резултат на изпълнения проект.

Таблица 175. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Допълнително здравно осигуряване	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	11,4	8,3
Да, започнахме	0,0	0,0
Не	85,7	87,5
Не, но възнамеряваме	2,9	4,2
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Въпреки, че е налице известно разминаване в оценките на двете изследвани групи респонденти, осигуряването на безплатна храна на заетите като форма на допълнителна придобивка за сметка на работодателя, също може да се разглежда по-скоро като изключение, отколкото като общоприета практика сред работодателите. Тази тенденция е в сила както преди, така и след внедряването на методиките за подобряване на условията на труд в предприятията.

Таблица 176. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Безплатна храна	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	12,9	16,7
Да, започнахме	7,1	0,0
Не	72,9	83,3
Не, но възнамеряваме	7,1	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Предоставянето на ваучери за хранене на заетите лица намира сравнително слаба подкрепа сред изследваните работодатели. Липсват индикации за работодатели, които реално са пристъпили към предоставянето на подобна придобивка на заетите в резултат от проведения проект, а едва около 17% са тях възнамеряват евентуално да въведат подобна практика в бъдеще в рамките на поверените им предприятия.

Таблица 177. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Ваучери за хранене	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	7,1	4,2
Да, започнахме	1,4	0,0
Не	85,7	79,2
Не, но възнамеряваме	5,7	16,7
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Покриването на транспортните разходи от/до работното място на заетите безспорно се характеризира с най-висока степен на непопулярност и спорадичност от всички разглеждани до момента допълнителни придобивки за сметка на работодателя.

Таблица 178. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Покриване на транспортните разходи от/до работното място	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	0,0	0,0
Да, започнахме	0,0	0,0
Не	91,4	87,5
Не, но възнамеряваме	8,6	12,5
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В общи линии, може да се заключи, че работодателите изпълняват нормативните изисквания, свързани с БЗР, но усилията им все още са насочени основно към покриване на минималните/задължителните изисквания в тази област, като се избягва генерирането на допълнителни разходи.

- Влияние на работата върху здравето на работещите**

Настоящото изследване регистрира понижаване на дела на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злоупотреки във фирмата, в която работят, през последните шест месеца в сравнение с предходно изследвания период, в който методиките за подобряване на условията на труд все още не са били внедрени.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Преди осъществяването на проекта 14 от респондентите са споделили за 1-2 настъпили трудови злополуки в предприятието, което се равнява на 19,7% от извадката на заетите лица (тук трябва да се отчита и фактът, че 11,3% са заявили, че не са запознати, нямат представа).

След внедряване на методиките за подобряване на условията на труд едва 9 от респондентите споделят за 1 настъпила трудова злополука в предприятието, което се равнява на 12,9% от извадката на заетите лица. В процентно отношение това представлява намаляване на дела на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злополуки във фирмата, в която работят с 35,6% в сравнение с периода преди осъществяването на проекта.

Разбира се, заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата и оценката им е субективна. Интересно е да се отбележи, че всички работодатели, обхванати от проучването както преди, така и след осъществяването на проекта заявяват, че в тяхното предприятие не е настъпила нито една трудова злополука.

Таблица 179. Брой на настъпилите трудови злополуки в предприятията (в %)

Колко трудови злополуки във Вашето предприятие са настъпили:	Преди проекта	След внедряване на методиките
Нито една	69,0	82,9
Една	18,3	12,9
Две	1,4	0,0
Не знам/Не мога да преценя	11,3	4,3
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Какви са тенденциите на промяна в нивата на заболяемост в сектора след внедряване на методиките за подобряване на условията на труд разкриват отговорите на заетите и работодателите на предприятията от отрасъла. Заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата, поради което не е изненадващ фактът, че преобладаващата част от тях се затрудняват да дадат конкретна оценка по отношение на този показател. По-интересно е това, че значителна част от работодателите също се колебаят по този въпрос, което до голяма степен затруднява оценката на степента на влияние на проекта върху нивата на заболяемост в сектора.

Все пак, може да се твърди, че усещането за позитивна промяна в посока на намаляване на заболяемостта в сектора в резултат от проекта е по-осезаемо сред заетите, отколкото сред работодателите в предприятията.

Таблица 180. Промяна в нивата на заболяемост в резултат на проекта (в %)

Според Вас, във Вашето предприятие през последните 6 месеца:	Заети лица			Работодатели		
	Да	Не	Не мога да преценя	Да	Не	Не мога да преценя



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Според Вас, във Вашето предприятие през последните 6 месеца:	Заети лица			Работодатели		
	Да	Не	Не мога да преценя	Да	Не	Не мога да преценя
Намаляха отсъствията поради болести, които биха могли да бъдат свързани с условията на труд	18,6	10,0	71,4	16,7	33,3	50,0
Намаля броят на декларираните професионални заболявания	21,4	10,0	68,6	8,3	33,3	58,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- **Осигуряване на работно облекло и идентифициране на необходимите лични предпазни средства**

Неблагоприятното въздействие на рисковите фактори на работната среда (особено физическите), може да се ограничи или изцяло да се елиминира посредством предпазни средства - работно облекло и ЛПС. Очаква се там, където работната среда включва такива рискове, носенето на предпазни и специални работни дрехи, както и ЛПС да е задължително и да подлежи на контрол и санкции. Наред със задължението на работодателя да осигурява необходимите предпазни облекла и ЛПС, както и контрол за употребата им, ефективността на превенцията в тази област зависи от личната отговорност на работещите, степента на осъзнатост за въздействията на рисковете върху безопасността и здравето, изградените навици.

Данните от двете изследвани групи сочат, че на практика във всички фирми, в които има необходимост от работно облекло, такова е осигурено на зетите без изключения.

Таблица 181. Предоставяне на работно облекло на зетите в предприятието (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	92,9	95,8
Не	0,0	0,0
Не, не им е нужно	7,1	4,2
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Проектът е спомогнал за повишаване на нивото на информираност относно необходимите ЛПС сред малко над половината от изследваните зети. Никак не е изненадващ фактът, че преобладаващата част от работодателите и значителен дял от зетите признават, че проектът не е повлиял върху знанията им относно необходимите ЛПС. Това се дължи на факта, че подготовката им по темата е била достатъчно добра и преди осъществяването на проекта, имайки предвид значимостта и задължителния характер на използваните ЛПС в работата.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 182. Информираност относно необходимите ЛПС (в%)

Проектът позволи ли Ви да сте по-добре запознати с необходимите при работа във Вашето предприятие лични предпазни средства?	Заети лица	Работодатели
Да	52,9	37,5
Не	47,1	62,5
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- **Влияние на проекта върху процедурите, политиките и добрите практики в сферата на ЗБУТ**

На базата на резултатите от проведеното анкетно проучване може да се обобщи, че в преобладаващата част от предприятията има разработена политика по здравословни и безопасни условия на труд, като в близо 17% от случаите процесът е бил иницииран в резултат от проведения проект. Оценките на зетите и работодателите в това отношение значително се различават в полза на първата група лица, като е възможно това да се дължи на слабата запознатост на зетите с конкретиката и различните аспекти на политиката, а прилагането на отделни нейни елементи от предприятията погрешно да се преценява от зетите като целенасочен и систематизиран подход в сферата на ЗБУТ.

Таблица 183. В резултат на проекта разработихте ли във Вашето предприятие политика по здравословни и безопасни условия на труд? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Имахме такава отпреди проекта	87,1	41,7
Да	7,1	16,7
Не, но възнамеряваме	0,0	0,0
Не	-	41,7
Не знам	5,7	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В преобладаващата част от предприятията правилата за елиминиране или минимизиране на установените рискове са били разработени преди проекта. Внедряването на методиките за подобряване на условията на труд е довело до разработване на такива правила в малко над 1/5 от предприятията. Липсват фирми, които все още нямат правила, но и не планират действия в тази насока в бъдеще.

Таблица 184. В резултат на проекта във Вашето предприятие разработихте ли правила за елиминиране или минимизиране на установените рискове? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Имахме такива отпреди проекта	78,6	70,8



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Да	17,1	20,8
Не, но възнамеряваме	0,0	8,3
Не	-	0,0
Не знам	4,3	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Проектът е допринесъл за осигуряването на добри практики в областта на ЗБУТ в по-голямата част от изследваните предприятия, като оценките на заетите и работодателите в това отношение са почти идентични.

Таблица 185. Проектът осигури ли Ви добри практики, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, които вече приложихте или възнамерявате да приложите във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	52,9	54,2
Не	47,1	45,8
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Над половината от работодателите (54,2%) и заетите (52,9%) преценяват прилагането на Методиката за подобряване на условията на труд в техните предприятия като успешно. В случая е важно все пак да се анализира и оцени комплексно приложението на всички аспекти и елементи на Методиката, тъй като в противен случай оценката относно успеха на осъществяване на проекта от различните предприятия би имала подчертано субективен характер.

Таблица 186. Моля, отбележете дали Вашето предприятие приложи успешно Методиката за подобряване на условията на труд? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	52,9	54,2
Не	47,1	45,8
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Според мнението на работодателите се оказва, че в мнозинството от изследваните предприятия длъжностното лице по безопасност и здраве е било определено преди стартиране на проекта. Единични са случаите, в които това лице е било назначено в резултат от внедряването на методиките за подобряване на условията на труд в предприятията.

На базата на оценките на работодателите може да се обобщи, че проведенният проект определено е допринесъл за повишаване на професионалните компетенции и подготовка на длъжностното лице по безопасност и здраве, още повече, че някои от работодателите



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

преценяват неговото представяне като по-полезно за бизнеса след внедряването на методиките.

Заетите лица като цяло споделят мнението на своите работодатели по този въпрос, въпреки че при тях е значителен делът на тези, които се затрудняват да дадат конкретна оценка. Това се дължи на по-ограничения поглед, който заетите имат върху функциите и цялостното представяне на длъжностното лице.

Таблица 187. В резултат на проекта беше ли определено длъжностно лице по безопасност и здраве при работа във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Не, длъжностното лице по безопасност и здраве е определено преди стартиране на проекта	100,0	91,7
Да, лицето по безопасност и здраве при работа беше определено със специална заповед	0,0	8,3
Да, беше сключен договор с външна организация (различна от службата по трудова медицина), която изпълнява функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве при работа	0,0	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Таблица 188. Считате ли, че в резултат на проекта длъжностното лице по безопасност и здраве във Вашето предприятие (в%)

	Заети лица	Работодатели
Е по-добре професионално подготвено	32,9	79,2
Е от по-голяма полза за бизнеса Ви	7,1	16,7
Не придоби нови знания и умения	0,0	4,2
Не знам	60,0	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В резултат от проекта мнозинството от изследваните работодатели (91,7%) и около 43% от заетите са имали възможност да си изяснят отговорностите, задълженията и правата си в сферата на ЗБУТ. Въпреки това, значителен е делът на работодателите (58,3%) и заетите (48,6%), които декларират нужда от допълнителна външна експертна помощ в сферата на ЗБУТ. Далеч по-малко са лицата от двете изследвани групи, които проявяват интерес към допълнителни обучения в тази сфера.

Таблица 189. Считате ли, че проектът Ви помогна да си изясните дали (в%)



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Заети лица	Работодатели
Сте наясно с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на ЗБУТ?	42,9	91,7
Се нуждаете от допълнително обучение в тази сфера?	8,6	20,8
Се нуждаете от допълнителна външна експертна помощ в сферата на ЗБУТ?	48,6	58,3
Общо	100%	-

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Малко над половината от изследваните работодатели и заети споделят мнението, че проектът е допринесъл за повишаване на знанията им относно здравословните и безопасните условия на труд.

Таблица 190. Считате ли, че в резултат на проекта знанията Ви за здравословните и безопасните условия на труд се повишиха? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	54,3	54,2
Не	45,7	45,8
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Много съществена е ролята на проекта за по-детайлното опознаване на нормативните актове в сферата на ЗБУТ както от страна на работодателите, така и от страна на зетите лица. Показателен за това е фактът, че почти 100% от работодателите и зетите лица споделят, че проектът им е помогнал да се запознаят по-добре с действащата понастоящем нормативна уредба в областта.

Таблица 191. Проектът помогна ли Ви да опознаете по-добре нормативните актове, които уреждат спазването на изискванията за осигуряване на безопасност и здраве при работа конкретно във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	25,7	95,8
В голяма степен	65,7	-
Не	2,9	4,2
Не мога да преценя	5,7	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Г. Характер на работата в предприятията

• Самостоятелност и контрол при изпълнение на основните трудови задължения

Част от характеристиките на работата, които създават предпоставки или обратното, ограничават възможността за самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани чрез подиндикаторите: спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд; изпълнение на монотонни задачи; изпълнение на комплексни задачи; възможност за научаване на нови неща в процеса на работа.

Тези фактори могат да се групират в две групи – такива, които ограничават автономността и такива, които стимулират самостоятелността и контрола:

Ограничаващи самостоятелността и свободата фактори

- Спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд – по-голямата част от представителите на групата на работещите и почти всички от групата на работодателите изразяват мнение, че спазването на правила по БЗР е наложителна практика в ежедневната работа. Дори да приемем необходимостта от спазване на определени правила и изисквания като ограничаваща възможностите за самоизява, в случая става дума за здравето и живота на работещите и компромисът би довел до значително повече негативи, отколкото позитиви.
- Изпълнение на монотонни задачи – честата повторемост на едни и същи дейности обикновено води до усещане за безперспективност и понижава удоволствието и удовлетвореността от работния процес въпреки, че често това не може да бъде избегнато, или поне не изцяло. Сравнително слабо е влиянието на този фактор сред заетите – 22,9% определят работната атмосфера като налагаща изпълнението на монотонни задачи.

Стимулиращи самостоятелността и свободата фактори

- Научаване на нови неща – 55,7% от заетите лица и 58,3% от работодателите изразяват мнение, че в работата си заетите имат възможност за обогатяване на знанията и способностите си – фактор, който дава отражение и върху чувството за удовлетвореност от работата.
- Изпълнение на комплексни задачи: отчитат се значителни разлики в мненията на двете изследвани групи по индикатора „изпълнение на комплексни задачи”, който 90% от заетите посочват като характерен за предприятията от сектора, докато при работодателите този дял е 45,8%. Все пак и при двете съвкупности регистрираните нива са високи.

Таблица 192. Работата на заетите лица във Вашето предприятие включва ли (в

%)





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд	57,1	42,9	91,7	8,3
Монотонни задачи	22,9	77,1	25,0	75,0
Комплексни задачи	90,0	10,0	45,8	54,2
Научаването на нови неща	55,7	44,3	58,3	41,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Д. Влияние на проекта върху нивото на информираност в предприятията

- **Информиране относно съществуващите системи за сигурност и безопасност при изпълнението на трудовата дейност**

Информирането е елемент в условията на труд, който придобива все по-голямо значение. От него зависи в много висока степен ефективното протичане на трудовия процес, адекватното включване на заетите лица в него и гарантиране спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа. От друга страна, този елемент на условията на труда е предпоставка и за по-ефективна превенция на съществуващите рискове и създаване на по-безопасни и здравословни условия на труд в предприятията.

Информирането е свързано най-вече с получаване на информация за процесите вътре в организацията и в този смисъл е по-скоро форма на пасивно включване в процесите на управление и на взимане на решения в организацията.

Над 40% от изследваните работодатели и заети лица споделят мнението, че внедряването на методиките е довело до подобряване на реда за докладване, разследване и регистриране на злополуки в предприятието. Може да се каже, че по отношение на този показател изследваните работодатели са доста по-скептично настроени от заетите лица, имайки предвид това, че около 54% от работодателите не отчитат реални подобрения в резултат от проведения проект по две основни причини. Първата е, че те са разполагали с работещ ред за докладване, разследване и регистриране на злополуки в предприятието и преди реализацията на проекта. Втората група респонденти споделят, че не разполагат с потенциал и възможности за въвеждането на подобрения, което не е свързано с “неработещи” или неуспешно внедрени методики във фирмите.

Таблица 193. В резултат на проекта, подобри ли се редът за докладване, разследване и регистриране на злополуки във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да, има подобрения	44,3	41,7
Не, няма подобрения	0,0	54,2
Няма създаден ред	-	4,2



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Не мога да преценя	55,7	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Идентична е ситуацията и по отношение на оценката на риска за безопасността и здравето в изследваните предприятия. Заетите лица като цяло са по-оптимистично настроени от работодателите относно настъпилите подобрения по този показател в резултат от проекта – положителен отговор в това отношение дават 50% от заетите спрямо 41,7% от работодателите.

Разбира се, оценката на работодателите в случая следва да се разглежда като по-обективна от тази на заетите лица, тъй като последните обикновено имат частичен поглед върху ситуацията във фирмата и в този смисъл мнението им понякога се характеризира с висока доза субективизъм.

Таблица 194. Подобрихте ли в резултат на проекта през последните 6 месеца оценката на риска за безопасността и здравето във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	50,0	41,7
Не	45,7	50,0
Не, но възнамеряваме да подобрим	4,3	8,3
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Доста сериозни разминавания се наблюдават в мненията на заети и работодатели относно регламентирането на реда за оказване на първа долекарска помощ в предприятията. Преобладаващата част от заетите – 74,3% твърдят, че този въпрос е бил уреден в техните предприятия преди осъществяването на проекта спрямо едва около 1/3 от работодателите, които дават положителен отговор в това отношение. Според оценките на 25,7% от заетите оказването на първа долекарска помощ е било уредено в резултат от внедряването на методиките, което отново значително се различава от мнението на работодателите – 16,7%. Важно е, обаче, в крайна сметка да се отбележи, че половината от работодателите признават, че реда за оказване на първа долекарска помощ в поверените им предприятия е останал нерегламентиран след приключването на проекта.

Таблица 195. В резултат на проекта беше ли регламентиран реда за оказване на първа долекарска помощ във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да, беше регламентиран	25,7	16,7
Не, имахме си преди това регламентиран	74,3	33,3
Не, не беше регламентиран	0,0	50,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Общо	100%	100%
-------------	-------------	-------------

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

На базата на резултатите от проведеното анкетно проучване може да се обобщи, че заетите лица са напълно наясно с различните аспекти и предпоставки за минимизиране на рисковете от инциденти по време на работа. Високото ниво на информираност на лицата вероятно е функция от активното прилагане на мерките за повишаване на безопасността на трудовия процес през последните 6 месеца. Малко по-слаба информираност сред заетите се наблюдава относно изискванията за безопасност при работа с режещи средства. Тук трябва да се има предвид, че досегът на някои от лицата с подобни средства е ограничен.

В повечето от предприятията са осигурени както техническа поддръжка и надзор на съоръженията с повишена опасност, така и табели по противопожарна и трудова безопасност на необходимите за това места. В някои предприятия е ограничено приложението на табелки, предупреждаващи за хлъзгав под, тъй като в тях липсва такъв. Работата на преобладаващата част от лицата не включва излагане на ниски/високи температури и шумна среда, както и не изисква носене на защитна шапка за коса при влизане в работните помещения. Като цяло, не се изказват съществени забележки относно здравината на пода в тях.

Таблица 196. Информирани ли са заетите (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Откъде да изключат електрозахранването при пожар	100,0	0,0	100,0	0,0
За опасните вещества в използваните от тях препарати и мерките за безопасност при работа с тях	100,0	0,0	100,0	0,0
За правилните начини за ръчна работа с тежести	100,0	0,0	100,0	0,0
Къде се намира аптечката за „Първа долекарска помощ“	100,0	0,0	100,0	0,0
Кои са опасните зони на използваните машини	100,0	0,0	100,0	0,0
Как да работят безопасно при почистване и ремонтване на машините	100,0	0,0	100,0	0,0
Как да работят безопасно с режещи средства	97,8	2,2	100,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Таблица 197. Осигурени ли са (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Табелки, предупреждаващи за хлъзгав под	44,3	55,7	45,8	54,2



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Техническа поддръжка и надзор на СПО	89,7	10,3	91,7	8,3
На необходимите места табели по противопожарна и трудова безопасност	97,1	2,9	95,8	4,2

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Таблица 198. Носят ли заетите шапка за коса при влизане в работните помещения? (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	41,4	50,0
Не	0,0	0,0
Не, не е нужно	58,6	50,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Таблица 199. Подът в работните помещения здрав ли е – без неравности и нарушена цялост? (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	100,0	100,0
Не	0,0	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Таблица 200. Разполагат ли и използват ли заетите антифони при работа в шумна среда? (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	2,9	12,5
Не	0,0	0,0
Не, не е нужно	97,1	87,5
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В рамките на проучването е регистрирана пасивност от страна на изследваните работодатели по отношение на участието им в дейностите, касаещи здравословните и безопасните условия на труд. Единични са случаите, в които работодателите са взели пряко участие в подобни дейности през последните 6 месеца. Това до голяма степен да се дължи на специфичността на дейностите в областта на ЗБУТ и съответно тяхното делегиране на други лица в рамките на предприятието, притежаващи по-добра подготовка и компетенции в тази област, докато управленският персонал е концентриран основно в преките дейности, свързани с развитието на бизнеса, намирането на пазари, обслужването на клиенти и т.н.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 201. В кои от следните дейности през последните 6 месеца участвахте пряко като ръководител в предприятието? (в %)

	Да	Не	Няма такава
В обученията по безопасност и здраве при работа	37,5	62,5	0,0
При разглеждане анализите на здравното състояние	25,0	70,8	4,2
Подготовка на програма за елиминирание или минимизиране на установените рискове при оценката на риска за ЗБУТ във Вашето предприятие	20,8	70,8	8,3
В работата на комитет по условия на труд/група по условия на труд	4,2	75,0	20,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

- **Нагласи към условията на труд след осъществяване на проекта**

Положителната нагласа към условията на труд е много важен фактор за психологическия и здравословния комфорт на работното място и предпоставка за ефективно изпълнение на трудовите задължения от страна на заетите лица.

Оценката на заетите и работодателите за промяната в условията на труд през последните 6 месеца би могла да се определи като по-скоро позитивна от гледна точка на това, че най-голям дял от лицата в двете групи отчитат подобрение. Значителен дял от заетите и работодателите обаче споделят мнението, че е налице влошаване на условията през последните 6 месеца, което обаче е причинено основно от икономическите трудности в сектора, които влияят и върху условията на работното място.

Таблица 202. Как оценявате условията на труд във Вашето предприятие през последните 6 месеца (в %)

	Заети лица	Работодатели
Подобряват се	48,6	41,7
Влошават се	44,3	33,3
Няма промяна	5,7	25,0
Не мога да преценя	1,4	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- **Отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство”:**

А. Общи данни за изследваните предприятия



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В настоящия анализ са изследвани настъпилите промени след прилагането на методиките за подобряване на условията на труд в предприятията от двата подсектора на икономическа дейност „Хотелиерство и ресторантьорство”.

Таблица 203. Код на изследваните предприятия (в %)

	Заети лица	Работодатели
Хотелиерство, група 55 по КИД 2008	29,1	30,0
Ресторантьорство, група 56 по КИД 2008	70,9	70,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Изследвани са мненията на работодатели и заети, като извадката е неравномерно разпределена по подсектори, с преобладаващо присъствие на предприятията, занимаващи се с ресторантьорство.

В рамките на настоящото анкетно проучване преобладават работодателите, заемащи ръководни позиции в поверените им предприятия - управители/изпълнителни директори. В значителна част от случаите, обаче, изследваните работодатели съвместяват две позиции едновременно – собственици/съсобственици, в чийто ресор от правомощия и задължения е включено и управлението на съответното предприятие.

Сред зетите превес имат лицата, които изпълняват основно оперативни или обслужващи функции в рамките на предприятието.

Таблица 204. Позиция на изследваните лица в предприятията (в %)

	Заети лица	Работодатели
Собственик/съсобственик	-	45,0
Управител/Изпълнителен директор	-	65,0
Финансов директор	0,0	-
Административен директор	1,8	-
Търговски директор	0,0	-
Експерт-ЗБУТ	0,0	-
Друго*	98,2	-

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Бележка: *Позиция “Друго” включва: салонни управители, рецепционисти, готвачи, бармани, сервитьори, камериери, хигиенисти

Б. Влияние на проекта върху режимите на труд и отдых в предприятията

В повечето от случаите внедрените методики за подобряване на условията на труд са довели до генериране на реални предпоставки и възможности за извършване на оптимизация по линия на вече действащите физиологични режими на труд и почивка в предприятията – независимо дали по време на самия проект (40%) или след неговото приключване (55%).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В 5% от изследваните предприятия проектът не е бил съпроводен с актуализации на режимите на труд и отдых, което се дължи на вече оползотворен от предприятията потенциал и липса на други възможности за тяхното по-нататъшно оптимизиране.

Таблица 205. Влияние на проекта върху действащите в предприятията Физиологични режими на труд и почивка (в %)

Проектът помогна ли Ви да определите възможностите за подобрене в действащите във Вашето предприятие Физиологични режими на труд и почивка?	Работодатели
Да	40,0
Не	5,0
Възнамерявам да ги актуализирам	55,0
Общо	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

Наличието на специално обособени места за отдых се възприема като фактор, спомагащ за по-пълноценната релаксация чрез възможността, която те предлагат за временно отделяне от конкретното работно място и изключване от работния процес. Това е от съществено значение особено за работещите в специфични производства с технологичен цикъл и работна среда, утежнена с физически и ергономични рискове за БЗР.

В преобладаващата част от предприятията местата за отдых са били обособени преди осъществяването на проекта, свързан с подобряването на условията на труд. По този показател положителните отговори на заетите (56,4%) значително се различават от тези на работодателите (75%). По важно е, обаче, да се отбележи, че липсват индикации за наличие на предприятия, които не само, че не са изградили места за отдых преди проекта, но и не планират да обособят такива и в бъдеще, след неговото приключване.

Таблица 206. Изграждане на обособени места за отдых в резултат на проекта (в %)

	Заети лица	Работодатели
Не, вече са обособени	56,4	75,0
Да	9,1	20,0
Не, но възнамеряваме да изградим	5,5	5,0
Не	29,1	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В. Въздействие на проекта върху здравния статус на заетите лица

- **Медицинско обслужване, вкл. предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието**



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Внедрените мерки за подобряване на условията на труд не са довели до съществена промяна в дела на предприятията, които са сключили договор със служба по трудова медицина, тъй като преобладаващата част от тях вече са имали действащ такъв преди осъществяването на проекта.

Таблица 207. Наличие на сключен договор със служба по трудова медицина вследствие на проекта (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	12,7	10,0
Не	16,4	5,0
Имаме действащ такъв	70,9	85,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Допълнителното здравно осигуряване на заетите не е сред основните приоритети на повечето работодатели, имайки предвид факта, че като цяло е все още доста слабо разпространена практика сред тях – единични са случаите, в които предприятията вече предоставят подобна допълнителна придобивка на заетите. Ограничен е и делът на работодателите, които възнамеряват да предприемат подобни мерки в резултат на реализирания проект.

Таблица 208. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Допълнително здравно осигуряване	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	10,9	10,0
Да, започнахме	0,0	0,0
Не	80,0	65,0
Не, но възнамеряваме	9,1	25,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Осигуряването на безплатна храна на заетите като форма на допълнителна придобивка за сметка на работодателя, също може да се разглежда по-скоро като изключение, отколкото като общоприета практика сред по-голямата част от работодателите – 55% от тях. В останалите случаи тази придобивка на заетите се предоставя от 35% от предприятията преди и 10% от тях след осъществяването на проекта.

Таблица 209. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Безплатна храна	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	49,1	35,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Да, започнахме	9,1	10,0
Не	36,4	55,0
Не, но възнамеряваме	5,5	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Предоставянето на ваучери за хранене на заетите намира сравнително слаба подкрепа сред изследваните работодатели. Липсват индикации за работодатели, които реално са пристъпили към предоставяне на подобна придобивка на заетите в резултат от проведения проект, а едва 10% са работодателите, които възнамеряват евентуално да въведат подобна практика в бъдеще в рамките на поверените им предприятия.

Таблица 210. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Ваучери за хранене	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	1,8	25,0
Да, започнахме	1,8	0,0
Не	89,1	65,0
Не, но възнамеряваме	7,3	10,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Покриването на транспортните разходи от/до работното място на заетите безспорно се отличава като най-популярната допълнителна придобивка в сектора от всички разглеждани до момента такива за сметка на работодателя.

Таблица 211. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Покриване на транспортните разходи от/до работното място	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	16,7	45,0
Да, започнахме	0,0	5,0
Не	72,2	45,0
Не, но възнамеряваме	11,1	5,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В общи линии, може да се направи извода, че работодателите в по-голямата си част изпълняват нормативните изисквания, свързани с БЗР, като усилията им все още са насочени основно към покриване на минималните/задължителните изисквания в тази област, като се избягва генерирането на допълнителни разходи.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

• Влияние на работата върху здравето на работещите

Настоящото изследване регистрира понижаване на дела на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злополуки във фирмата, в която работят, през последните шест месеца, в сравнение с предходно изследвания период, в който методиките за подобряване на условията на труд все още не са били внедрени.

Преди осъществяването на проекта 7 от респондентите са споделили за 1 настъпила трудова злополука в предприятието, което се равнява на 13,5% от извадката на заетите лица.

След внедряване на методиките за подобряване на условията на труд едва 5 от респондентите споделят за 1 настъпила трудова злополука в предприятието, което се равнява на 9,1% от извадката на заетите лица (тук трябва да се отчита и фактът, че 3,6% са заявили, че не са запознати, нямат представа). В процентно отношение това представлява намаляване на дела на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злополуки във фирмата, в която работят с 28,6% в сравнение с периода преди осъществяването на проекта.

Разбира се, заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата и оценката им е субективна. Интересно е да се отбележи, че всички работодатели, обхванати от проучването както преди, така и след осъществяването на проекта заявяват, че в тяхното предприятие не е настъпила нито една трудова злополука.

Таблица 212. Брой на настъпилите трудови злополуки в предприятията (в %)

Колко трудови злополуки във Вашето предприятие са настъпили:	Преди проекта	След внедряване на методиките
Нито една	86,5	87,3
Една	13,5	9,1
Две	0,0	0,0
Не знам/Не мога да преценя	0,0	3,6
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Какви са тенденциите на промяна в нивата на заболяемост в сектора след внедряване на методиките за подобряване на условията на труд разкриват отговорите на заетите и работодателите на предприятията от отрасъла. Заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата, поради което не е изненадващ фактът, че значителна част от тях се затрудняват да дадат конкретна оценка по отношение на този показател. По-интересно е това, че значителна част от работодателите също се колебаят по този въпрос, което до голяма степен затруднява оценката на степента на влияние на проекта върху нивата на заболяемост в сектора.

Все пак, може да се твърди, че усещането за позитивна промяна в посока на намаляване на заболяемостта в сектора в резултат от проекта, е налице както сред заетите, така и сред работодателите в предприятията.

Таблица 213. Промяна в нивата на заболяемост в резултат на проекта (в %)

Според Вас, във Вашето	Заети лица	Работодатели
------------------------	------------	--------------



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

предприятие през последните 6 месеца:	Да		Не		Не мога да преценя	
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Намаляха отсъствията поради болести, които биха могли да бъдат свързани с условията на труд	40,0	9,1	50,9	35,0	25,0	40,0
Намаля броят на декларираните професионални заболявания	27,3	20,0	52,7	50,0	20,0	30,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- Осигуряване на работно облекло и идентифициране на необходимите лични предпазни средства**

Неблагоприятното въздействие на рисковите фактори на работната среда (особено физическите), може да се ограничи или изцяло да се елиминира посредством предпазни средства - работно облекло и ЛПС. Очаква се там, където работната среда включва такива рискове, носенето на предпазни и специални работни дрехи, както и ЛПС да е задължително и да подлежи на контрол и санкции. Наред със задължението на работодателя да осигурява необходимите предпазни облекла и ЛПС, както и контрол за употребата им, ефективността на превенцията в тази област зависи от личната отговорност на работещите, степента на осъзнатост за въздействията на рисковете върху безопасността и здравето, изградените навици.

Данните от двете изследвани групи сочат, че на практика във всички фирми, в които има необходимост от работно облекло, такова е осигурено на заетите без изключения.

Таблица 214. Предоставяне на работно облекло на заетите в предприятието (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	94,5	100,0
Не	0,0	0,0
Не, не им е нужно	5,5	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Проектът е спомогнал за повишаване на нивото на информираност относно необходимите ЛПС сред мнозинството от изследваните заети. Не е изненадващ фактът, че част от работодателите и заетите признават, че проектът не е повлиял върху знанията им относно необходимите ЛПС. Това най-вероятно се дължи на факта, че подготовката им по темата е била достатъчно добра и преди осъществяването на проекта, имайки предвид значимостта и задължителния характер на използваните ЛПС в работата.

Таблица 215. Информираност относно необходимите ЛПС (в%)

Проектът позволи ли Ви да сте по-добре запознати	Заети лица	Работодатели
--	------------	--------------



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

с необходимите при работа във Вашето предприятие лични предпазни средства?		
Да	89,1	90,0
Не	10,9	10,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- **Влияние на проекта върху процедурите, политиките и добрите практики в сферата на ЗБУТ**

На базата на резултатите от проведеното анкетно проучване може да се обобщи, че в преобладаващата част от предприятията има разработена политика по здравословни и безопасни условия на труд, като в 5% от случаите процесът е бил иницииран в резултат от проведения проект, а сред други 35% от работодателите е създал мотивацията за това. Оценките на заетите и работодателите в това отношение се различават в полза на първата група лица, като е възможно това да се дължи на слабата запознатост на заетите с конкретиката и различните аспекти на политиката, а прилагането на отделни нейни елементи от предприятията погрешно да се преценява от заетите като целенасочен и систематизиран подход в сферата на ЗБУТ.

Таблица 216. В резултат на проекта разработихте ли във Вашето предприятие политика по здравословни и безопасни условия на труд? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Имахме такава отпреди проекта	47,3	60,0
Да	21,8	5,0
Не, но възнамеряваме	23,6	35,0
Не	-	0,0
Не знам	7,3	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В половината от предприятията правилата за елиминиране или минимизиране на установените рискове са били разработени преди проекта. Внедряването на методиките за подобряване на условията на труд е довело до разработване на такива правила в 1/3 от предприятията. Липсват фирми, които все още нямат правила, но и не планират действия в тази насока в бъдеще.

Таблица 217. В резултат на проекта във Вашето предприятие разработихте ли правила за елиминиране или минимизиране на установените рискове? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Имахме такива отпреди проекта	56,4	50,0
Да	27,3	30,0
Не, но възнамеряваме	0,0	20,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Не	-	0,0
Не знам	16,4	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Проектът е допринесъл за осигуряването на добри практики в областта на ЗБУТ във всички изследвани предприятия, като оценките на заетите и работодателите в това отношение са сходни.

Таблица 218. Проектът осигури ли Ви добри практики, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, които вече приложихте или възнамерявате да приложите във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	89,1	100,0
Не	10,9	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Преобладаващата част от работодателите (72,7%) и заетите (65%) преценяват прилагането на Методиката за подобряване на условията на труд в техните предприятия като успешно. В случая е важно все пак да се анализира и оцени комплексно приложението на всички аспекти и елементи на Методиката, тъй като в противен случай оценката относно успеха на осъществяване на проекта от различните предприятия би имала подчертано субективен характер.

Таблица 219. Моля, отбележете дали Вашето предприятие приложи успешно Методиката за подобряване на условията на труд? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	65,0	72,7
Не	35,0	27,3
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Според мнението на работодателите се оказва, че в повечето от изследваните предприятия длъжностното лице по безопасност и здраве е било определено преди стартиране на проекта. Единични са случаите, в които е бил сключен договор с външна организация (различна от службата по трудова медицина), която изпълнява функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве при работа.

Таблица 220. В резултат на проекта беше ли определено длъжностно лице по безопасност и здраве при работа във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
--	------------	--------------



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Не, длъжностното лице по безопасност и здраве е определено преди стартиране на проекта	90,9	95,0
Да, лицето по безопасност и здраве при работа беше определено със специална заповед	7,3	0,0
Да, беше сключен договор с външна организация (различна от службата по трудова медицина), която изпълнява функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве при работа	1,8	5,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

На базата на оценките на работодателите може да се обобщи, че проведеният проект определено е допринесъл за повишаване на професионалните компетенции и подготовка на длъжностното лице по безопасност и здраве, още повече, че някои от работодателите преценяват неговото представяне като по-полезно за бизнеса след внедряването на методиките.

Заетите лица като цяло споделят мнението на своите работодатели по този въпрос въпреки, че при тях е значителен делът на тези, които се затрудняват да дадат конкретна оценка. Това вероятно се дължи на по-ограничения поглед, който заетите имат върху функциите и цялостното представяне на длъжностното лице.

Таблица 221. Считате ли, че в резултат на проекта длъжностното лице по безопасност и здраве във Вашето предприятие (в%)

	Заети лица	Работодатели
Е по-добре професионално подготвено	50,9	80,0
Е от по-голяма полза за бизнеса Ви	9,1	15,0
Не придоби нови знания и умения	1,8	5,0
Не знам	38,2	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В резултат от проекта мнозинството от изследваните работодатели и заети са имали възможност да си изяснят отговорностите, задълженията и правата си в сферата на ЗБУТ. Около 1/3 от работодателите и заетите декларират нужда от допълнително обучение в тази сфера. Толкова е делът и на тези, които се нуждаят от допълнителна външна експертна помощ в сферата на ЗБУТ.

Таблица 222. Считате ли, че проектът Ви помогна да си изясните дали (в%)

	Заети лица	Работодатели
Сте наясно с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на ЗБУТ?	80,0	95,0
Се нуждаете от допълнително обучение в тази сфера?	36,4	30,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Заети лица	Работодатели
Се нуждаете от допълнителна външна експертна помощ в сферата на ЗБУТ?	29,1	30,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Всички изследвани работодатели и повечето от зетите споделят мнението, че проектът е допринесъл за повишаване на знанията им относно здравословните и безопасните условия на труд.

Таблица 223. Считате ли, че в резултат на проекта знанията Ви за здравословните и безопасните условия на труд се повишиха? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	90,9	100,0
Не	9,1	0,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Много съществена е ролята на проекта за по-детайлното опознаване на нормативните актове в сферата на ЗБУТ както от страна на работодателите, така и от страна на зетите лица. Показателен за това е фактът, че 100% от работодателите и преобладаващата част от зетите лица споделят, че проектът им е помогнал да се запознаят по-добре с действащата понастоящем нормативна уредба в областта.

Таблица 224. Проектът помогна ли Ви да опознаете по-добре нормативните актове, които уреждат спазването на изискванията за осигуряване на безопасност и здраве при работа конкретно във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	36,4	100,0
В голяма степен	36,4	-
Не	1,8	0,0
Не мога да преценя	25,5	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Г. Характер на работата в предприятията

- **Самостоятелност и контрол при изпълнение на основните трудови задължения**

Част от характеристиките на работата, които създават предпоставки или обратното, ограничават възможността за самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани чрез подиндикаторите: спазване на изисквания за здравословни



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

и безопасни условия на труд; изпълнение на монотонни задачи; изпълнение на комплексни задачи; възможност за научаване на нови неща в процеса на работа.

Тези фактори могат да се групират в две групи – такива, които ограничават автономността и такива, които стимулират самостоятелността и контрола:

Ограничаващи самостоятелността и свободата фактори

- Спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд – по-голямата част от представителите на групата на работещите и почти всички от групата на работодателите изразяват мнение, че спазването на правила по БЗР е наложителна практика в ежедневната работа. Дори да приемем необходимостта от спазване на определени правила и изисквания като ограничаваща възможностите за самоизява, в случая става дума за здравето и живота на работещите и компромисът би довел до значително повече негативи, отколкото позитиви.
- Изпълнение на монотонни задачи – честата повторемост на едни и същи дейности обикновено води до усещане за безперспективност и понижава удоволствието и удовлетвореността от работния процес въпреки, че често това не може да бъде избегнато, или поне не изцяло. Сравнително слабо е влиянието на този фактор сред заетите – 25,5% определят работната атмосфера като налагаща изпълнението на монотонни задачи.

Стимулиращи самостоятелността и свободата фактори

- Научаване на нови неща – 81,8% от заетите лица и 90% от работодателите изразяват мнение, че в работата си заетите имат възможност за обогатяване на знанията и способностите си – фактор, който дава отражение и върху чувството за удовлетвореност от работата.
- Изпълнение на комплексни задачи: отчитат се много сходни мнения на двете изследвани групи по индикатора „изпълнение на комплексни задачи”, който 96,4% от заетите и всички работодатели посочват като характерен за предприятията от сектора.

Таблица 225. Работата на заетите лица във Вашето предприятие включва ли (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд	89,1	10,9	90,0	10,0
Монотонни задачи	25,5	74,5	40,0	60,0
Комплексни задачи	96,4	3,6	100,0	0,0
Научаването на нови неща	81,8	18,2	90,0	10,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Д. Влияние на проекта върху нивото на информираност в предприятията

- Информирание относно съществуващите системи за сигурност и безопасност при изпълнението на трудовата дейност**

Информирането е елемент в условията на труд, който придобива все по-голямо значение. От него зависи в много висока степен ефективното протичане на трудовия процес, адекватното включване на заетите лица в него и гарантиране спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа. От друга страна, този елемент на условията на труда е предпоставка и за по-ефективна превенция на съществуващите рискове и създаване на по-безопасни и здравословни условия на труд в предприятията.

Информирането е свързано най-вече с получаване на информация за процесите вътре в организацията и в този смисъл е по-скоро форма на пасивно включване в процесите на управление и на взимане на решения в организацията.

Над 45% от изследваните работодатели и заети лица споделят мнението, че внедряването на методиките е довело до подобряване на реда за докладване, разследване и регистриране на злополуки в предприятието. Може да се каже, че по отношение на този показател изследваните работодатели са доста по-скептично настроени от заетите лица, имайки предвид това, че 35% от работодателите не отчитат реални подобрения в резултат от проведения проект по две основни причини. Първата е, че те са разполагали с работещ ред за докладване, разследване и регистриране на злополуки в предприятието и преди реализацията на проекта. Втората група респонденти споделят, че не разполагат с потенциал и възможности за въвеждането на подобрения, което не е свързано с “неработещи” или неуспешно внедрени методики във фирмите.

Таблица 226. В резултат на проекта, подобри ли се редът за докладване, разследване и регистриране на злополуки във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да, има подобрения	47,3	45,0
Не, няма подобрения	7,3	35,0
Няма създаден ред	-	20,0
Не мога да преценя	45,5	-
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Идентична е ситуацията и по отношение на оценката на риска за безопасността и здравето в изследваните предприятия. Заетите лица като цяло са по-оптимистично настроени от работодателите относно настъпилите подобрения по този показател в резултат от проекта – положителен отговор в това отношение дават 67,3% от заетите спрямо 35% от работодателите.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Разбира се, оценката на работодателите в случая следва да се разглежда като по-обективна от тази на зетите лица, тъй като последните обикновено имат частичен поглед върху ситуацията във фирмата и в този смисъл мнението им понякога се характеризира с висока доза субективизъм.

Таблица 227. Подобрихте ли в резултат на проекта през последните 6 месеца оценката на риска за безопасността и здравето във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	67,3	35,0
Не	10,9	5,0
Не, но възнамеряваме да подобрим	21,8	60,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Доста сериозни разминавания се наблюдават в мненията на зети и работодатели относно регламентирането на реда за оказване на първа долекарска помощ в предприятията. Около 20% от зетите смятат, че този въпрос е бил уреден в техните предприятия преди осъществяването на проекта спрямо 40% от работодателите, които дават положителен отговор в това отношение. Според оценките на около 48% от зетите оказването на първа долекарска помощ е било уредено в резултат от внедряването на методиките, което отново се различава от мнението на работодателите – 30%. Важно е, обаче, в крайна сметка да се отбележи, че 1/3 от работодателите признават, че реда за оказване на първа долекарска помощ в поверените им предприятия е останал нерегламентиран и след приключването на проекта.

Таблица 228. В резултат на проекта беше ли регламентиран реда за оказване на първа долекарска помощ във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да, беше регламентиран	48,1	30,0
Не, имахме си преди това регламентиран	20,4	40,0
Не, не беше регламентиран	31,5	30,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

На базата на резултатите от проведеното анкетно проучване може да се обобщи, че зетите лица са достатъчно добре запознати с различните аспекти и предпоставки за минимизиране на рисковете от инциденти по време на работа. Високото ниво на информираност на лицата вероятно е функция от активното прилагане на мерките за повишаване на безопасността на трудовия процес през последните 6 месеца.

В мнозинството от предприятията са осигурени табели по противопожарна и трудова безопасност на необходимите за това места, предпазни парапети на стълбите и площадките



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

над нивото на терена, инструкции за безопасност при работа с горещи течности и работното оборудване, вкл. неговото почистване.

В някои предприятия е ограничено приложението на табелки, предупреждаващи за хлъзгав под, тъй като в тях липсва такъв. В повечето случаи не се изказват съществени забележки относно здравината на пода в предприятията.

Таблица 229. Информирани ли са заетите (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Откъде да изключат електрозахранването при пожар	98,2	1,8	100,0	0,0
За опасните вещества в използваните от Вас препарати и мерките за безопасност при работа с тях	100,0	0,0	100,0	0,0
Какво да направят при порязване или изгаряне	100,0	0,0	100,0	0,0
Как да се справят с топлинния стрес при работа в кухня	98,2	1,8	80,0	20,0
За правилните начини за ръчна работа с тежести	72,5	27,5	70,0	30,0
Къде се намира аптечката за 'Първа долекарска помощ'	98,2	1,8	95,0	5,0
Как да действат с наличните пожарогасители при необходимост	98,2	1,8	100,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Таблица 230. Осигурени ли са (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
На видно място инструкция за безопасност при работа с горещи течности	98,1	1,9	90,0	10,0
Табелки, предупреждаващи за хлъзгав под	63,0	37,0	60,0	40,0
Предпазни парапети на стълбите и площадките над нивото на терена, за да се избегнат падания	75,5	24,5	100,0	0,0
Инструкции как безопасно трябва да се използва работното оборудване, вкл. неговото почистване	98,2	1,8	100,0	0,0
На необходимите места табели по противопожарна и трудова безопасност	96,4	3,6	95,0	5,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 231. Подът в работните помещения здрав ли е – без неравности и нарушена цялост? (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	95,3	95,0
Не	4,7	5,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В рамките на проучването е регистрирана проактивност от страна на изследваните работодатели по отношение на участието им в дейностите, касаещи безопасните и здравословните условия на труд. В най-голяма степен работодателите са взели пряко участие в обученията по безопасност и здраве при работа през последните 6 месеца. Значима част от дейностите в областта на ЗБУТ обаче са били делегирани на други лица в рамките на предприятието, притежаващи по-добра подготовка и компетенции в тази област.

Таблица 232. В кои от следните дейности през последните 6 месеца участвахте пряко като ръководител в предприятието? (в %)

	Да	Не	Няма такава
Подготовка на програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове при оценката на риска за ЗБУТ във Вашето предприятие	45,0	30,0	25,0
В работата на комитет по условия на труд/група по условия на труд	30,0	35,0	35,0
В обученията по безопасност и здраве при работа	65,0	10,0	25,0
При разглеждане анализите на здравното състояние	40,0	45,0	15,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

- **Нагласи към условията на труд след осъществяване на проекта**

Положителната нагласа към условията на труд е много важен за психологическия и здравословен комфорт на работното място фактор и предпоставка за ефективно изпълнение на трудовите задължения от страна на заетите лица.

Оценката на заетите и работодателите за промяната в условията на труд през последните 6 месеца би могла да се определи като позитивна от гледна точка на това, че около и над 60% от лицата в двете групи отчитат подобрене. Липсват лица, които да споделят мнение за влошаване на условията през последните 6 месеца, което до голяма степен е в унисон с логиката и функциите на внедрените методики за подобряване на условията на труд.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 233. Как оценявате условията на труд във Вашето предприятие през последните 6 месеца: (в %)

	Заети лица	Работодатели
Подобряват се	60,0	65,0
Влошават се	0,0	0,0
Няма промяна	34,5	25,0
Не мога да преценя	5,5	10,0
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

2.6. Оценка на ефекта от внедряване на методиката за подобряване на условията на труд в отрасъла

Основните изводи, които може да се направят във връзка с реализацията на проекта и след въвеждането на Методиките за подобряване на условията на труд са следните:

- Националното законодателство в сферата на здравословните и безопасните условия на труд е добре развито, пълно и структурирано, съответстващо на правото на ЕС и конвенциите на Международната организация на труда, което създава необходимата разумна и практична рамка с минимални изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на заетите лица.
- В отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло” обаче все още действат следните правилници по безопасност:
 - Правилник по безопасност на труда в шивашката промишленост
 - Правилник по безопасността и хигиената на труда в предприятията на трикотажно- чорапената промишленост” – от 1966 г.
 - Наредба № 49 за изкуствено осветление на сградите. Наредбата е издадена от министъра на народното здраве на основание чл. 20 от Закона за народното здраве (Обн., ДВ, бр. 7 от 23.01.1976 г., изм., бр. 64 от 10.08.1976 г.)

Тези документи са морално остарели - третират остарели категории, съоръжения, методи на работа, а от друга страна - не са заменени с нови правилници или с нормативни актове, което ги прави все още валидни, като в същото време например двата правилника не са налични, което ги прави недостъпни и невъзможни за изпълнение.

- В отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” също все още действат нормативни документи, които са морално остарели:
 - Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците, издадена от министъра



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

на народното здраве на основание чл. 287, ал. 1 от КТ, обн., ДВ, бр. 16 от 1987 г., изм. и доп., бр. 65 от 1991 г., бр. 102 от 1994 г., бр. 78 от 2005 г., която не съответства на съвременните индустриални отношения и нормативната база по БЗР

- Наредба № 49 за изкуствено осветление на сградите. Наредбата е издадена от министъра на народното здраве на основание чл. 20 от Закона за народното здраве (Обн., ДВ, бр. 7 от 23.01.1976 г., изм., бр. 64 от 10.08.1976 г.)
- В отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” също все още действат нормативни документи, които третират остарели категории, съоръжения и методи на работа, които не са заменени с нови нормативни актове и това ги прави все още валидни:
 - Наредба № 24 от 20.10.2003 г. за санитарно-хигиенните изисквания към дискотеките. Наредбата е издадена от министъра на здравеопазването на основание §11 във връзка с чл. 20 от Закона за народното здраве (обн., ДВ, бр. 95 от 28.10.2003 г., попр., бр. 100 от 14.11.2003 г.)
 - Наредба № 49 за изкуствено осветление на сградите. Наредбата е издадена от министъра на народното здраве на основание чл. 20 от Закона за народното здраве (Обн., ДВ, бр. 7 от 23.01.1976 г., изм., бр. 64 от 10.08.1976 г.)
 - Инструкция №23 за работата с открити нагревателни уреди, работещи с газ. Инструкцията е издадена от министъра на народното здраве (обн., ДВ, бр. 11 от 7.02.1975 г.)

В сила е и Наредба №3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците, издадена от министъра на народното здраве на основание чл. 287, ал. 1 КТ (обн., ДВ, бр. 16 от 1987 г., изм. и доп., бр. 65 от 1991 г., бр. 102 от 1994 г., бр. 78 от 2005 г.), която определено не съответства на съвременните индустриални отношения и нормативната база по БЗР.

- Респондентите не считат, че могат да въздействат върху нормативната рамка за здравословни и безопасни условия на труд. Освен това, през последните години много от работодателите, особено от микро-, малките и средните предприятия, имат като първостепенна своя задача оцеляването на фирмата, което като резултат води до отделянето на по-малко средства за осигуряването на ЗБУТ за сметка на разходите за заплати, материали и оперативни разходи за дейността.
- До преди реализацията на проекта спазването на условията на труд в предприятията се е извършвало в голяма степен механично, като задачата на работодателите е била основно да покриват минималните изисквания в тази сфера с цел спазване на приложимата нормативна рамка. След въвеждането на Методиките се е подобрило разбирането им за тази дейност, като тя се е превърнала в един от приоритетите им с цел подобряване на цялостните условия за работа в техните фирми, което има мотивиращ ефект и върху заетите лица. От гледна точка на изследваните заети лица, чийто основен фокус в работата е било



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

спазването на основните им трудови задължения, обръщането на вниманието им върху безопасността и здравето при работа е имало положителен ефект, т.к. това е разширило разбирането им относно естеството на работата, която извършват.

- До момента нито работодателите, нито заетите лица са могли да получат от едно място обобщена и унифицирана информация относно основните изисквания по отношение на ключовите дейности, свързани със спазването на условията на труд в предприятията и осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд, т.к. нормативната база в тази сфера се съдържа в множество документи, изисквания и наредби, което затруднява техния цялостен прочит, освен за директно ангажираните в тази сфера. Разработените и въведените Методики за подобряване на условията на труд в отрасъла са позволили и на двете целеви групи по проекта да повишат своето разбиране относно основните изискванията в тази сфера, вкл. да получат практически съвети относно конкретни действия, които следва да се предприемат в критични ситуации.
- Прилагането на внедрената Методика за подобряване на условията на труд в бъдеще ще се използва от работодателите да подобрят имиджа на предприятието си. Обръщането на внимание върху усилията, които те полагат за подобряване на средата за работа, засиления и информиран контрол върху ограничаването на опасностите, свързани с трудовия процес и даването на по-голямо внимание на заетите лица, извън само мониторинга върху спазването от тяхна страна на директните им трудови задължения, ще се разглежда положително от техните клиенти и партньори, което ще има ефект и върху подобряването на тяхната конкурентноспособност. Освен това, положителното мнение за тяхната работа ще им позволи по-лесно да намират персонал при необходимост, т.к. публичния отзвук от привлекателността за работа в съответното предприятие и вниманието, което се обръща на заетите лица ще генерира допълнителен интерес. Това ще им позволи да избират сред по-голям набор от лица, които ще желаят да започнат работа в съответната фирма.
- След внедряването на Методика за подобряване на условията на труд се наблюдава намаляване на трудовите злоупотреби с 40 % в отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”, с 35,7% в отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” и с 28,6% в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”, което има съществено значение за подобряването на условията на работа.
- В заключение, съществува необходимост от насочване на усилията на заинтересованите страни в бъдеще за разработване на общодостъпни за работодателите и за заетите лица кодекси за добра практика, ръководства, помагала, технически правила и др. материали, които да се разпространяват безплатно и да са на разбираем език за заетите в икономическата дейност, което ще ги подпомогне в разбирането, спазването и прилагането в ежедневието на бизнес



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

живот на действащата нормативна рамка за здравословни и безопасни условия на труд.

3. ВЛОЖЕНИ РЕСУРСИ (ЧОВЕШКИ, ТЕХНИЧЕСКИ И ДР.)

3.1. Човешки ресурси

Съгласно изискванията на Техническото задание по договора и отчитайки интензивния график на работата по него, в изпълнението на поръчката участва следния екип от петима ключови експерти:

- Ключов експерт 1: Ръководител на екип – г-н Евгений Иванов
- Ключов експерт 2: Условия на труд – г-н Григор Миланчев
- Ключов експерт 3: Проучвания - г-жа Румяна Драганова
- Ключов експерт 4: Анализи – г-н Добрин Падалски
- Ключов експерт 5: Управление и развитие на човешките ресурси – г-жа Валерия Стоичкова

Тяхната работа беше подпомагана от екип от седем допълнителни експерти:

- Допълнителен експерт 1: Юрист - г-жа Марина Белчева
- Допълнителен експерт 2: Условия на труд – г-жа Златина Михайлова
- Допълнителен експерт 3: Анализи – г-н Петър Сеизов
- Допълнителен експерт 4: Проучвания и анализи – г-н Антон Вълков
- Допълнителен експерт 5: Анализи- г-н Боян Рашев
- Допълнителен експерт 6: Експерт организационно развитие – г-жа Елена Христозова
- Допълнителен експерт 7: Експерт по развитие на човешките ресурси - г-н Борислав Николов

Всеки от тях участва в изпълнението на 6-те дейности по проекта като конкретните му ангажименти се определяха от неговите образование, квалификация, общ и специфичен професионален опит.

Таблица 234. Разпределение на отговорностите на експертния състав във връзка с изпълнението на проектните дейности

Дейност	Отговорен за изпълнението ключов експерт	Експерти, подпомагащи изпълнението
Дейност 1 - Проучване на условията на труд в 3 от целевите отрасли на проекта – „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”, „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” и	Ключов експерт 3: Проучвания	Всички останали ключови и допълнителни експерти

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

„Хотелиерство и ресторантьорство”		
Дейност 2 – Извършване на 3 секторни анализа на резултатите от проучването с ранжиране на рисковете по отношение на условията на труд	Ключов експерт 4: Анализи	Всички останали ключови и допълнителни експерти
Дейност 3 – Разработване на 3 методики за подобряване на условията на труд в предприятията от целевите сектори	Ключов експерт 3: Условия на труд	Всички останали ключови и допълнителни експерти
Дейност 4 – Запознаване на 60 работодателя (по 20 работодателя от всеки сектор) със съответната Методиката за подобряване на условията на труд	Ключов експерт 4: Управление и развитие на човешките ресурси	Всички останали ключови и допълнителни експерти
Дейност 5 – Последващо проучване на условията на труд в избраните целеви отрасли „производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”, „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” и „Хотелиерство и ресторантьорство”	Ключов експерт 3: Проучвания	Всички останали ключови и допълнителни експерти
Дейност 6 - Извършване на 3 секторни анализа на резултатите от проучването с цел оценка на ефекта от внедряване на методиките в съответните предприятия по сектори	Ключов експерт 4: Анализи	Всички останали ключови и допълнителни експерти

В долната таблица е представено натоварването на отделните ключови и други експерти във връзка с изпълнението на поръчката. Разпределението на човеко/дните бе реализирано по начин, който да гарантира адекватен човешки ресурс по време на целия срок на изпълнението на договора.

Таблица 235. Заетост на експертния състав

Експерти	Дейности					
	Дейност 1	Дейност 2	Дейност 3	Дейност 4	Дейност 5	Дейност 6
Ключов експерт: Ръководител на екипа	18	8	5	5	7	5
Ключов експерт: Условия на труд	18	8	3	3	7	5
Ключов експерт: Проучвания	18	6	5	5	7	3
Ключов експерт: Анализи	15	8	4	4	5	5
Ключов експерт: Управление и развитие на човешките ресурси	18	8	5	5	7	5
Неключови експерти	126	56	35	35	49	35
Технически персонал	36	16	10	10	14	10
Общо работни дни	249	110	67	67	96	68



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.2. Други ресурси, използвани при изпълнението на дейностите

За стартирането и цялостното успешно изпълнение на договора, предвид сложността му и за спазване на сроковете за изпълнение, беше осигурен напълно оборудван централен офис на екипа на Изпълнителя.

Основният офис на проекта беше офисът на водещият партньор в обединението “Евроконсултантс България С.А.” АД (бул. “България” 102, Бизнес Център Белисимо, бл. А, ет. 11, гр. София 1404), разполагащ с достатъчен брой и напълно оборудвани работни места, които бяха на разположение по време на изпълнение на проекта и бяха достатъчни за ключовите и допълнителните експерти и и служители на фирмите, които бяха ангажирани в изпълнението на дейностите по проекта. Офисът разполагаше с постоянна високоскоростна интернет връзка и с необходимите компютри, принтери, факс машини и всяка необходима комуникационна, офис техника и друго оборудване, което подсигури нормалното изпълнение на задълженията на експертите по договора.

По-конкретно, беше използвано следното техническо оборудване и софтуерни пакети:

- Преносими компютри – 8 бр.
- Софтуер – MS Windows и Vista, MS Office , Антивирусни програми
- Принтер ч/б – 2 бр.
- Принтер цв. – 2 бр.
- Многофункционални устройства – принтер, копир и скенер – 1 бр.
- Сървър – 1 бр., UPS устройство за сървър – 1бр., MS Windows за сървър – 1бр.
- Мултимедийно устройство – 1 бр.
- Факс – 1 бр.
- Програмен продукти за статистическа обработка на информация (SPSS)

4. СРЕЩНАТИ ТРУДНОСТИ И ПРЕДПРИЕТИ МЕРКИ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕТО ИМ

В рамките на изпълнението на договора не са срещнати трудности.

5. КОМУНИКАЦИЯ И КООРДИНАЦИЯ С ВЪЗЛОЖИТЕЛЯ

Във връзка с изпълнението на настоящия договор Изпълнителят беше в постоянна комуникация с Възложителя – както във връзка с консултации по обхвата на извършваните дейности, така и по отношение на крайните продукти от всяка една от тях. Комуникацията се извършваше в рамките на работни срещи, по е-мейл и телефон.

В рамките на изпълнението на договора бяха проведени следните срещи с Възложителя и с екипа за управление на проекта:

- Встъпителна среща по проекта – на 15 юли 2013 г. – за уточняване на обхвата на работа и планираните дейности по изпълнението на договора
- Провеждане на работна среща с екипа на БТПП на 22 юли 2013 г. за обсъждане на първите версии на въпросниците за работодателите и заетите лица
- Провеждане на работна среща с екипа на БТПП на 25 юли 2013 г. за отразяване на коментарите по така предложените въпросници



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Провеждане на работна среща на 5 март 2014 г. с екипа на БТПП за окончателно уточняване на въпроси, свързани с последващото проучване на условията на труд в трите отрасли

Фигура 51. Структура на управление на Консорциум „Евро-Денкшат” и комуникация с Възложителя

