



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ



ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
„ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД  
„ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ“

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА  
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007 – 2013

# ДОКЛАД ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ НАЦИОНАЛНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В БЪЛГАРИЯ

ПРОЕКТ BG051PO001 - 2.3.01  
„ПРЕВЕНЦИЯ ЗА БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА“

## РАБОТА, СИГУРНОСТ, ЖИВОТ



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

**ДОКЛАД**

**НАЦИОНАЛНО ИЗСЛЕДВАНЕ  
НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД  
В БЪЛГАРИЯ**



# ДОКЛАД

## НАЦИОНАЛНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В БЪЛГАРИЯ



София, 2012 г.

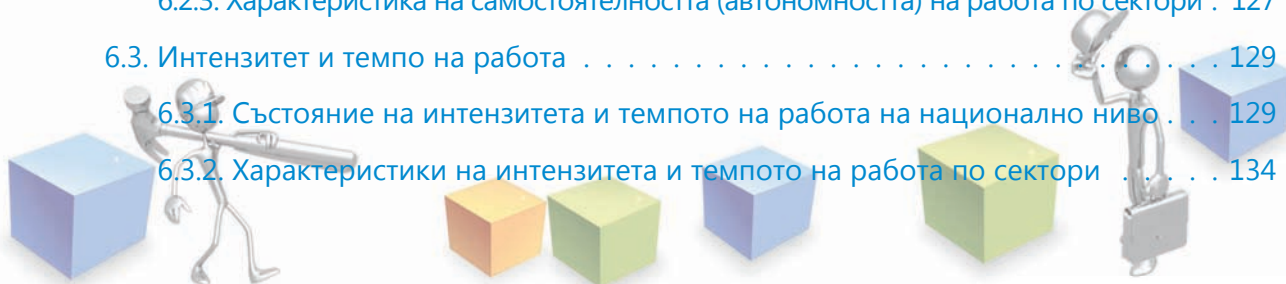
**Автори:** Милена Стефанова, Калоян Харалампиев, Татяна Томова, Елена Калфова, Иван Нейков, Златка Господинова, Петромила Петрова, Йордан Димитров

**Изследователска организация:** Обединение "Национално изследване на условията на труд", включващо Балкански институт по труда и социалната политика, Научноизследователски сектор към СУ "Св. Кл. Охридски", Б.А.Д "Здравна превенция и технология за безопасност"

**Изследователски проект:** Национално изследване на условията на труд в България

# Съдържание

<b>Предговор</b> . . . . .	23
<b>БЛАГОДАРНОСТИ.</b> . . . . .	24
<b>I. Въведение</b> . . . . .	25
<b>II. Контекст и структурни данни</b> . . . . .	27
2.1. Методологически бележки . . . . .	27
2.2. Профил на респондентите. . . . .	31
<b>III. Методика</b> . . . . .	54
<b>IV. Естество на работа</b> . . . . .	59
4.1. Съдържание и тенденции на елемента . . . . .	59
4.2. Място на извършване на работата. . . . .	60
4.3. Използване на технологии . . . . .	63
4.4. Развитие на умения и обучение . . . . .	66
4.5. Обща оценка на риска за елемент „естество на работа“ по сектори . . . . .	75
<b>V. Работна среда</b> . . . . .	78
5.1. Съдържание и тенденции на елемента . . . . .	78
5.2. Общо състояние на елемента „работна среда“ на национално ниво . . . . .	80
5.2.1. Физически рискове на национално ниво. . . . .	81
5.2.2. Ергономични фактори на работната среда на национално ниво. . . . .	86
5.3. Характеристика на елемента „работна среда“ по сектори . . . . .	92
5.3.1. Физически рискове по сектори . . . . .	92
5.3.2. Ергономични фактори на работната среда по сектори. . . . .	99
<b>Допълнителен материал V.1 – Анализ от замервания на факторите на работната среда</b> . . . . .	114
<b>VI. Организация на работата</b> . . . . .	119
6.1. Съдържание и тенденции на елемента . . . . .	119
6.2. Самостоятелност (автономност) на работа . . . . .	121
6.2.1. Състояние на самостоятелността (автономността) на работата на национално ниво . . . . .	121
6.2.2. Функционална гъвкавост и работа в екип на национално ниво . . . . .	125
6.2.3. Характеристика на самостоятелността (автономността) на работа по сектори . . . . .	127
6.3. Интензитет и темпо на работа . . . . .	129
6.3.1. Състояние на интензитета и темпото на работа на национално ниво. . . . .	129
6.3.2. Характеристики на интензитета и темпото на работа по сектори . . . . .	134



6.4. Прекъсване на работа . . . . .	136
6.4.1. Прекъсване на работата на национално ниво. . . . .	136
6.4.2. Прекъсване на работата по сектори . . . . .	139
6.5. Подкрепа на работното място . . . . .	140
6.5.1. Състояние на подкрепа на работното място на национално ниво . . . . .	140
6.5.2. Подкрепа на работното място по сектори . . . . .	143
<b>VII. Работно време . . . . .</b>	<b>149</b>
7.1. Съдържание и тенденции на елемента . . . . .	149
7.2. Продължителност на работното време . . . . .	152
7.3. Нестандартно работно време. . . . .	157
7.4. Организация на работното време . . . . .	161
7.5. Комбинирано работно време. . . . .	165
7.6. Обща оценка на елемент „работно време“ по сектори . . . . .	167
<b>VIII. Работа и здраве . . . . .</b>	<b>170</b>
8.1. Съдържание и тенденции на елемента . . . . .	170
8.2. Оценка на влиянието на работата върху здравето на наетите в България . . . . .	173
8.3. Влияние на факторите на работната среда за наличие на здравословни проблеми. . . . .	191
<b>Допълнителен материал към VIII.1 – Анализ на трудови злополуки по сектори на база статистически данни от НОИ . . . . .</b>	<b>194</b>
<b>Допълнителен материал VIII.2 – Анализ на потвърдена професионална патология . . . . .</b>	<b>206</b>
<b>IX. Заплащане на труда . . . . .</b>	<b>212</b>
9.1. Съдържание и тенденции на елемента . . . . .	212
9.2. Оценка на състоянието на доходите като елемент на условията на труд. . . . .	214
<b>X. Информирание и консултиране . . . . .</b>	<b>227</b>
10.1. Съдържание и тенденции на елемента . . . . .	227
10.2. Оценка на състоянието на информираността на заетите в България . . . . .	228
10.3. Оценка на консултирането. . . . .	233
<b>XI. Дискриминация и насилие . . . . .</b>	<b>240</b>
11.1. Съдържание и тенденции на елемента . . . . .	240
11.2. Насилие и тормоз на работното място. . . . .	242
11.3. Дискриминация на работното място. . . . .	245
11.4. Влияние на насилието, тормоза и дискриминацията върху работната среда и здравето на наетите . . . . .	248

11.5. Оценка на риска общо за елемент „Насилие и дискриминация на работното място“ по сектори . . . . .	249
<b>XII. Работа и живот извън работата.</b> . . . . .	250
12.1. Съдържание и тенденции на елемента . . . . .	250
12.2. Общо състояние на елемента „работа и живот извън работата“ на национално ниво . . . . .	251
12.3. Характеристика на елемента „работа и живот извън работата“ по сектори . . . . .	270
<b>XIII. Обща оценка на риска по икономически сектори</b> . . . . .	280
13.1. Методология за оценка на риска по икономически сектори . . . . .	280
13.1.1. Оценка на основата на среден индекс по всички елементи на условията на труд . . . . .	280
13.1.2. Оценка на основата на Аналитичен йерархичен процес . . . . .	280
13.1.3. Класиране на секторите по риск на базата на експертна оценка . . . . .	283
13.2. Резултати от класирането на икономическите сектори по риск . . . . .	283
13.2.1. Класиране на основата на среден индекс по всички елементи на условията на труд на базата на мнението на респондентите . . . . .	283
13.2.2. Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и мнението на респондентите . . . . .	286
13.2.3. Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и претеглени данни от мнението на респондентите спрямо дела на заетите във всеки сектор . . . . .	290
13.2.4. Класиране на основата на експертна оценка, базирана на общоприети експертни схващания, мнения и нагласи . . . . .	291
13.2.5. Рангови коефициенти на корелация на Спирман за отчитане на степените на припокриване между различните класирания . . . . .	292
<b>XIV. Изследване на зависимости между елементите на условията на труд</b> . . . . .	293
14.1. Описание на метода . . . . .	293
14.2. Данни . . . . .	293
14.3. Резултати . . . . .	294
<b>XV. Заключителни изводи</b> . . . . .	368

## Таблицы

Таблица 2.1. Тегла за стандартизираното интервю с наети . . . . .	27
Таблица 2.2. Тегла за пощенска анкета и онлайн анкета с наети . . . . .	28
Таблица 2.3. Тегла за пощенска анкета и онлайн анкета с БЗР . . . . .	29
Таблица 2.4. Тегла за пощенска анкета и онлайн анкета с ръководители . . . . .	30



Таблица 2.5.	Разпределение на лицата по БЗР по въпроса „Вие сте:“ . . . . .	31
Таблица 2.6.	Разпределение на секторите според съотношението жени/мъже сред наети и сред ръководители . . . . .	32
Таблица 3.1.	Разпределение на коефициенти на Крамер . . . . .	58
Таблица 4.1.	Място на извършване на работата . . . . .	60
Таблица 4.2.	Място, където се извършва работата, по сектори . . . . .	61
Таблица 4.3.	Място на извършване на работа и усещане за риск за здравето и безопасността, удовлетвореност от работата и работното време. . . . .	62
Таблица 4.4.	Използване на технологии. . . . .	63
Таблица 4.5.	Използване на технологии по сектори. . . . .	63
Таблица 4.6.	Използване на технологии по пол . . . . .	64
Таблица 4.7.	Използване на технологии по образование в % . . . . .	65
Таблица 4.8.	Използване на технологии и усещане за риск за здравето и безопасността, удовлетвореност от работата и работното време . . . . .	65
Таблица 4.9.	Познавателни изисквания на работата. . . . .	67
Таблица 4.10.	Самооценка на умения за справяне с работата по сектори в % . . . . .	70
Таблица 4.11.	Обучение през последните 12 месеца по сектори . . . . .	72
Таблица 4.12.	Обучение по сектори . . . . .	73
Таблица 4.13.	Познавателни предизвикателства, оценка на уменията и обучение. . . . .	75
Таблица 4.14.	Оценка на риска по сектори по отношение на естеството на работа . . . . .	76
Таблица 5.1.	Необходимост от лични предпазни средства по сектори според ръководителите . . . . .	104
Таблица 5.2.	Необходимост от лични предпазни средства по сектори според лица по БЗР. . . . .	105
Таблица 5.3.	Осигуряване на лични предпазни средства по сектори според ръководителите . . . . .	106
Таблица 5.4.	Осигуряване на лични предпазни средства по сектори според лица по БЗР. . . . .	106
Таблица 5.5.	Необходимост от специално работно облекло по сектори според ръководителите . . . . .	107
Таблица 5.6.	Необходимост от специално работно облекло по сектори според лица по БЗР. . . . .	108
Таблица 5.7.	Осигуряване на специално облекло по сектори според ръководителите. . . . .	108
Таблица 5.8.	Осигуряване на специално облекло по сектори според лица по БЗР. . . . .	109
Таблица 5.9.	Оценка на риска по сектори по отношение на работна среда . . . . .	110
Таблица 6.1.	Вашата работа включва ли редуване на задачите между Вас и Вашите колеги? . . . . .	126

Таблица 6.2.	Ако Вашата работа включва редуване на задачите с Вашите колеги, изискват ли се различни умения за тяхното изпълнение? . . . . .	126
Таблица 6.3.	Моят началник взема решение за разпределяне на задачите . . . . .	126
Таблица 6.4.	Решава се от хората, които редуват задачите . . . . .	126
Таблица 6.5.	Вашата работа включва ли извършване на цялата или част от работата Ви в екип? . . . . .	126
Таблица 6.6.	Ако Вашата работа включва работа в екип, членовете на екипа сами ли вземат решение за разпределението на задачите? . . . . .	126
Таблица 6.7.	Ако Вашата работа включва работа в екип, членовете на екипа сами ли вземат решение кой да бъде ръководител на екипа? . . . . .	126
Таблица 6.8.	Оценка на риска по сектори по отношение на организация на работата . . . . .	146
Таблица 7.1.	Продължителна работна седмица в дни и часове по пол, възраст, статус на наемане и сектор . . . . .	155
Таблица 7.2.	Влияние на продължителна работна седмица . . . . .	156
Таблица 7.3.	Нестандартно работно време по сектори . . . . .	160
Таблица 7.4.	Организация на работното време . . . . .	161
Таблица 7.5.	Характеристики на работата на хората, работещи на смени . . . . .	162
Таблица 7.6.	Влияние на работата на смени в % . . . . .	163
Таблица 7.7.	Организация на работно време по сектори. . . . .	163
Таблица 7.8.	Време отделено за грижи за дома, гледане на възрастни хора и деца по пол . . . . .	167
Таблица 7.9.	Подреждане на секторите по риск според композитен индикатор „работно време“. . . . .	168
Таблица 8.1.	Наети със здравословни проблеми (по видове) вследствие на работата . . . . .	180
Таблица 8.2.	Ранжиране на секторите по „показател работа – здраве“ . . . . .	187
Таблица 8.3.	Въздействия, влияещи върху здравословните проблеми, породени от работата. . . . .	192
Таблица 9.1.	Ранжиране на секторите според показателя „видове доходи“.. . . . .	219
Таблица 9.2.	Ранжиране на секторите за елемент „доходи“ . . . . .	224
Таблица 9.3.	Относителна тежест на предпочитания, свързани с работата. . . . .	225
Таблица 10.1.	Ранжиране на секторите по елемент „информираност“. . . . .	232
Таблица 10.2.	Ранжиране на секторите по елемент „консултиране“ . . . . .	237
Таблица 11.1.	Насилие, тормоз и дискриминация на работното място . . . . .	242
Таблица 11.2.	Заплахи, тормоз и насилие на работното място по пол . . . . .	242
Таблица 11.3.	Заплахи, тормоз и насилие на работното място по сектори . . . . .	243
Таблица 11.4.	Подреждане на секторите според риска от насилие и тормоз на работното място . . . . .	244

Таблица 11.5.	Дискриминация на работното място по пол . . . . .	245
Таблица 11.6.	Дискриминация на работното място по сектори. . . . .	246
Таблица 11.7.	Подреждане на секторите според риска от дискриминация на работното място . . . . .	247
Таблица 11.8.	Насилие, тормоз и дискриминация и посочени здравословни проблеми . .	248
Таблица 11.9.	Класиране на секторите по риск от насилие и дискриминация на работното място по ранг . . . . .	249
Таблица 12.1.	Планиране на годишни платени отпуски по образование . . . . .	256
Таблица 12.2.	Планиране на годишни платени отпуски по пол . . . . .	256
Таблица 12.3.	Планиране на годишни платени отпуски по възраст. . . . .	256
Таблица 12.4.	Качество на почивките през работния ден по образование . . . . .	261
Таблица 12.5.	Качество на почивките през работния ден по пол . . . . .	261
Таблица 12.6.	Качество на почивките през работния ден по възраст . . . . .	261
Таблица 12.7.	Обща оценка на риска относно баланс „работа-живот“ . . . . .	278
Таблица 13.1.	Индекси на риска по елементи и сектори . . . . .	285
Таблица 13.2.	Ранжиране на икономическите сектори според експертна оценка . . . .	291
Таблица 13.3.	Коефициент на Спирман за рангова корелация . . . . .	292
Таблица 14.1.	Променливи на изследвани зависимости . . . . .	293
Таблица 14.2.	Влияние на факторите върху удовлетвореността от условията на работа. . .	297
Таблица 14.3.	Влияние на факторите върху отсъствията поради трудова злополука. . .	323
Таблица 14.4.	Влияние на факторите върху отсъствията поради здравословни проблеми, причинени от работата. . . . .	347

## Фигури

Фигура 2.1.	Разпределение на наетите по пол и по сектори . . . . .	31
Фигура 2.2.	Разпределение на ръководителите по пол и по сектори . . . . .	32
Фигура 2.3.	Разпределение на наетите по възраст и по сектори. . . . .	33
Фигура 2.4.	Разпределение на ръководителите по възраст и по сектори . . . . .	33
Фигура 2.5.	Разпределение на наетите по образование и по сектори . . . . .	34
Фигура 2.6.	Разпределение на ръководителите по образование и по сектори . . . . .	34
Фигура 2.7.	Разпределение на наетите по етническа принадлежност и по сектори . . .	35
Фигура 2.8.	Разпределение на ръководителите по етническа принадлежност, по сектори. .	35
Фигура 2.9.	Разпределение на наетите по семейно положение и по сектори . . . . .	36
Фигура 2.10.	Разпределение на ръководителите по семейно положение и по сектори . . .	36
Фигура 2.11.	Разпределение на наетите по брой на лицата в домакинството и по сектори. . . . .	37

Фигура 2.12.	Разпределение на ръководителите по брой на лицата в домакинството и по сектори. . . . .	37
Фигура 2.13.	Разпределение на наетите по брой на децата под 18- годишна възраст в домакинството и по сектори . . . . .	38
Фигура 2.14.	Разпределение на ръководителите по брой на децата под 18-годишна възраст в домакинството и по сектори . . . . .	38
Фигура 2.15.	Разпределение на наетите по гражданство и по сектори. . . . .	39
Фигура 2.16.	Разпределение на ръководителите по гражданство и по сектори . . . . .	39
Фигура 2.17.	Разпределение на наетите по местожителство и по сектори . . . . .	40
Фигура 2.18.	Разпределение на ръководителите по местожителство и по сектори . . . .	40
Фигура 2.19.	Разпределение на наетите по брутен месечен доход на домакинството и по сектори. . . . .	41
Фигура 2.20.	Разпределение на ръководители по брутен месечен доход на домакинството и по сектори. . . . .	41
Фигура 2.21.	Разпределение на наетите по личен нетен месечен доход и по сектори . .	42
Фигура 2.22.	Разпределение на ръководителите по личен нетен месечен доход и по сектори . . . . .	42
Фигура 2.23.	Разпределение на наетите по самоопределяне по скалата богат-беден и по сектори. . . . .	43
Фигура 2.24.	Разпределение на ръководителите по самоопределяне по скалата богат-беден и по сектори . . . . .	43
Фигура 2.25.	Разпределение на наетите по самоопределяне по скалата за социално положение и по сектори . . . . .	44
Фигура 2.26.	Разпределение на ръководителите по самоопределяне по скалата за социално положение и по сектори. . . . .	44
Фигура 2.27.	Разпределение на наетите по самооценка на доходите си им преди две години и по сектори . . . . .	45
Фигура 2.28.	Разпределение на ръководителите по самооценка на доходите си им преди две години и по сектори. . . . .	45
Фигура 2.29.	Разпределение на наетите по самооценка на доходите си им сега и по сектори . . . . .	46
Фигура 2.30.	Разпределение на ръководителите по самооценка на доходите си им сега и по сектори. . . . .	46
Фигура 2.31.	Разпределение на наетите по самооценка на доходите си им след две години и по сектори. . . . .	47
Фигура 2.32.	Разпределение на ръководителите по самооценка на доходите си им след две години и по сектори . . . . .	47
Фигура 2.33.	Разпределение на наетите по общ трудов стаж и по сектори . . . . .	48
Фигура 2.34.	Разпределение на ръководителите по общ трудов стаж и по сектори . . . .	48

Фигура 2.35.	Разпределение на наетите по стаж в конкретната фирма и по сектори . . . .	49
Фигура 2.36.	Разпределение на ръководителите по стаж в конкретна фирма и по сектори. . . . .	49
Фигура 2.37.	Разпределение на наетите по статут и по сектори. . . . .	50
Фигура 2.38.	Разпределение на ръководителите по статут и по сектори. . . . .	50
Фигура 2.39.	Разпределение на наетите по типа на трудовия договор и по сектори . . . .	51
Фигура 2.40.	Разпределение на ръководителите по типа на трудовия договор и по сектори. . . . .	51
Фигура 2.41.	Разпределение на наетите по форма на собственост на фирмата и по сектори. . . . .	52
Фигура 2.42.	Разпределение на ръководителите по формата на собственост на фирмата и по сектори . . . . .	52
Фигура 5.1.	Излагане на шум в процес на работа . . . . .	81
Фигура 5.2.	Излагане на вибрации в процес на работа . . . . .	82
Фигура 5.3.	Излагане на високи температури в процес на работа . . . . .	83
Фигура 5.4.	Излагане на цигарен дим по време на работа . . . . .	83
Фигура 5.5.	Излагане на пушек, дим и прах в процес на работа. . . . .	84
Фигура 5.6.	Излагане на физически рискове според степента на образование . . . . .	85
Фигура 5.7.	Излагане на физически рискове според пола . . . . .	86
Фигура 5.8.	Излагане на физически рискове според възраста . . . . .	86
Фигура 5.9.	Разпространение на повдигане/придвижване на хора в работата . . . . .	87
Фигура 5.10.	Разпространение на носене/придвижване на тежки товари в работата . . . .	88
Фигура 5.11.	Разпространение на стоенето прав или вървенето в работата . . . . .	88
Фигура 5.12.	Разпространение на повтарящи се действия с ръце в работата. . . . .	89
Фигура 5.13.	Разпространение на директна работа с хора, които не са служители на фир- мата, по време на работа . . . . .	89
Фигура 5.14.	Разпространение на повтарящи се операции по време на работа . . . . .	90
Фигура 5.15.	Разпространение на носене на предпазни дрехи или екипировка . . . . .	90
Фигура 5.16.	Въздействие на ергономични фактори според степента на образование. . . .	91
Фигура 5.17.	Въздействие на ергономични фактори според пола . . . . .	91
Фигура 5.18.	Въздействие на ергономични фактори според възрастта . . . . .	92
Фигура 5.19.	Вибрации от ръчни инструменти, машини и други по сектори . . . . .	93
Фигура 5.20.	Излагане на силен шум по време на работа по сектори . . . . .	94
Фигура 5.21.	Излагане на висока температура по време на работа по сектори . . . . .	94
Фигура 5.22.	Излагане на риск от ниска температура по време на работа по сектори . . .	95
Фигура 5.23.	Излагане на риск от пушек, дим и прах по време на работа по сектори. . .	95

Фигура 5.24.	Излагане на риск от изпарения от разтворители или разредители по сектори . . .	96
Фигура 5.25.	Излагане на риск от боравене/досег с кожата на химически продукти и вещества по сектори . . . . .	97
Фигура 5.26.	Излагане на риск от облъчване на радиация от рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, искри от запояване и лазерни лъчи по сектори . . . . .	97
Фигура 5.27.	Излагане на риск от боравене/пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали по сектори. . . . .	98
Фигура 5.28.	Излагане на цигарен дим по сектори . . . . .	98
Фигура 5.29.	Повдигане/придвижване на хора в процеса на работа по сектори. . . . .	99
Фигура 5.30.	Носене/преидвижване на товари по сектори . . . . .	100
Фигура 5.31.	Стоене прав или вървене по време на работа по сектори. . . . .	100
Фигура 5.32.	Повтарящи се действия с ръце по време на работа по сектори. . . . .	101
Фигура 5.33.	Директна работа с хора, външни за фирмата/организацията по сектори .	101
Фигура 5.34.	Повтарящи се операции по сектори. . . . .	102
Фигура 5.35.	Използване на предпазни дрехи и екипировка по сектори . . . . .	103
Фигура 6.1.	Автономност при работа . . . . .	121
Фигура 6.2.	Автономност при работа според степента на образование . . . . .	122
Фигура 6.3.	Автономност при работа според пола . . . . .	122
Фигура 6.4.	Автономност при работа според възрастта. . . . .	123
Фигура 6.5.	Самостоятелност при избора на хора, с които се работи. . . . .	123
Фигура 6.6.	Самостоятелност при определяне режима на почивка . . . . .	124
Фигура 6.7.	Самостоятелност при избора на хора, с които се работи, и на режима за почивка според степента на образование. . . . .	124
Фигура 6.8.	Самостоятелност при избора на хора, с които се работи, и на режима за почивка според пола . . . . .	125
Фигура 6.9.	Самостоятелност при избора на хора, с които се работи, и на режима за почивка според възрастта . . . . .	125
Фигура 6.10.	Автономност на работата по сектори . . . . .	128
Фигура 6.11.	Самостоятелност при избора на хора, с които се работи, по сектори . . .	128
Фигура 6.12.	Самостоятелност при определяне режима на почивка по сектори. . . . .	129
Фигура 6.13.	Работа с голяма скорост. . . . .	130
Фигура 6.14.	Работа с кратки срокове. . . . .	130
Фигура 6.15.	Работа с голяма скорост и с кратки срокове според образованието . . . .	131
Фигура 6.16.	Работа с голяма скорост и с кратки срокове според пола . . . . .	131
Фигура 6.17.	Работа с голяма скорост и с кратки срокове според възрастта . . . . .	132

Фигура 6.18.	Темпо на работа . . . . .	132
Фигура 6.19.	Темпо на работа според пола . . . . .	133
Фигура 6.20.	Темпо на работа според възрастта. . . . .	133
Фигура 6.21.	Темпо на работа според степента на образование . . . . .	133
Фигура 6.22.	Работа с голяма скорост по сектори . . . . .	134
Фигура 6.23.	Работа с кратки срокове по сектори. . . . .	135
Фигура 6.24.	Темпо на работа по сектори . . . . .	135
Фигура 6.25.	Честота на прекъсвания на работата заради непредвидени задачи . . . .	136
Фигура 6.26.	Отражение на прекъсванията на работата върху нейното качество . . . .	137
Фигура 6.27.	Честота на прекъсванията на работата заради непредвидени задачи и тяхното отражение върху нейното качество според образованието . . . . .	137
Фигура 6.28.	Честота на прекъсванията на работата заради непредвидени задачи и тяхното отражение върху нейното качество според пола . . . . .	138
Фигура 6.29.	Честота на прекъсванията на работата заради непредвидени задачи и тяхното отражение върху нейното качество според възрастта . . . . .	140136
Фигура 6.30.	Честота на прекъсванията на работата заради непредвидени задачи по сектори . . . . .	138
Фигура 6.31.	Отражение на прекъсванията на работата върху нейното качество по сектори . . . . .	139
Фигура 6.32.	Достъп до помощ от колеги. . . . .	140
Фигура 6.33.	Достъп до помощ от ръководството. . . . .	141
Фигура 6.34.	Достъп до външна помощ. . . . .	141
Фигура 6.35.	Достъп до помощ от колеги, ръководство и външна помощ по образование. . . . .	142
Фигура 6.36.	Достъп до помощ от колеги, ръководство и външна помощ по пол . . . .	142
Фигура 6.37.	Достъп до помощ от колеги, ръководство и външна помощ по възраст. .	143
Фигура 6.38.	Достъп до помощ от колеги по сектори. . . . .	143
Фигура 6.39.	Достъп до помощ от ръководството по сектори. . . . .	144
Фигура 6.40.	Достъп до външна помощ по сектори. . . . .	145
Фигура 7.1.	Продължителност на работната седмица в часове . . . . .	145
Фигура 7.2.	Продължителност на работната седмица в дни . . . . .	151
Фигура 7.3.	Продължителност на работната седмица в часове по сектори . . . . .	153
Фигура 7.4.	Продължителност на работната седмица в дни по сектори . . . . .	154
Фигура 7.5.	Връзка между работната седмица в дни и в часове. . . . .	156
Фигура 7.6.	Работа през нощта . . . . .	157
Фигура 7.7.	Работа вечер . . . . .	158
Фигура 7.8.	Работа в неделя. . . . .	158

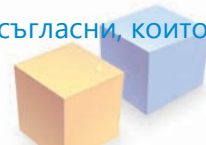
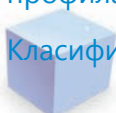
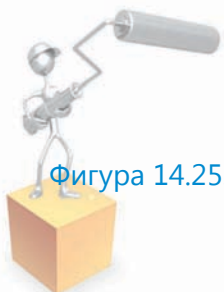
Фигура 7.9.	Работа в събота . . . . .	159
Фигура 7.10.	Работа повече от 10 часа на ден . . . . .	159
Фигура 7.11.	Възможности за въздействие върху схемата на работното време по сектори . . . . .	165
Фигура 7.12.	Допълнителна платена работа . . . . .	165
Фигура 7.13.	Допълнителна платена работа средно седмично в часове. . . . .	166
Фигура 7.14.	Ежедневно време за пътуване от дома до местоработата и обратно в минути . . . . .	166
Фигура 7.15.	Композитен индикатор работно време по сектори в % . . . . .	168
Фигура 8.1.	Отсъстия от работа по здравословни причини . . . . .	174
Фигура 8.2.	Отсъствия от работа поради трудови злополуки . . . . .	175
Фигура 8.3.	Отсъствия от работа поради здравословни проблеми, причинени от работата . . . . .	176
Фигура 8.4.	Трудови злополуки през последните 12 месеца във фирмата/организацията . . . . .	177
Фигура 8.5.	Влияние на работата върху здравето . . . . .	179
Фигура 8.6.	Отклонения от композитен индикатор за наети със здравословни проблеми вследствие на работата . . . . .	187
Фигура 8.7.	Влияние на работата върху здравето по сектори . . . . .	189
Фигура 8.8.	Влияние на работата върху здравето . . . . .	190
Фигура 8.9.	Рискове за здравето по време на работа . . . . .	190
Фигура 8.10.	Профилактични прегледи по сектори . . . . .	191
Фигура 9.1.	Закъснения в изплащане на месечни възнаграждения . . . . .	215
Фигура 9.2.	Относителен дял на наетите с доходи по видове . . . . .	216
Фигура 9.3.	Финансово положение на респондентите . . . . .	221
Фигура 9.4.	Социално положение на респондентите . . . . .	222
Фигура 9.5.	Субективна оценка на респондентите относно заплащането за работата, която вършат . . . . .	223
Фигура 9.6.	Добавки за вреден труд . . . . .	226
Фигура 9.7.	Заплащане срещу здраве и/или ограничено свободно време. . . . .	226
Фигура 10.1.	Информираност относно рисковете за здравето и сигурността при работа . . . . .	231
Фигура 10.2.	Значение на научаването на нови неща по време на работа . . . . .	233
Фигура 10.3.	Можете ли да влияете на избора на хора, с които работите заедно?. . . . .	234
Фигура 10.4.	Свобода на избор на хората, с които работим . . . . .	235
Фигура 10.5.	Участие във вземане на решения за работата . . . . .	239
Фигура 12.1.	Ангажираност със служебни въпроси извън работно време . . . . .	251
Фигура 12.2.	Ангажираност със служебни въпроси извън работно време по образование . . . . .	252



Фигура 12.3.	Ангажираност със служебни въпроси извън работно време по пол . . . . .	252
Фигура 12.4.	Ангажираност със служебни въпроси извън работно време по възраст. . . . .	253
Фигура 12.5.	Целеви отпуски . . . . .	253
Фигура 12.6.	Целеви отпуски по степен на образование. . . . .	254
Фигура 12.7.	Целеви отпуски по пол . . . . .	254
Фигура 12.8.	Целеви отпуски по възраст . . . . .	255
Фигура 12.9.	Честота на ползване на годишен платен отпуск . . . . .	257
Фигура 12.10.	Честота на ползване на годишен платен отпуск по образование . . . . .	257
Фигура 12.11.	Честота на ползване на годишен платен отпуск по пол. . . . .	258
Фигура 12.12.	Честота на ползване на годишен платен отпуск по възраст . . . . .	258
Фигура 12.13.	Обем на ползвания платен годишен отпуск . . . . .	259
Фигура 12.14.	Обем на ползвания платен годишен отпуск по образование . . . . .	259
Фигура 12.15.	Обем на ползвания платен годишен отпуск по пол . . . . .	260
Фигура 12.16.	Обем на ползвания платен годишен отпуск по възраст . . . . .	260
Фигура 12.17.	Честота на участие в доброволна или благотворителна дейност . . . . .	263
Фигура 12.18.	Честота на участие в политическа/профсъюзна дейност. . . . .	264
Фигура 12.19.	Честота на заниманията със спорт, културни и развлекателни дейности в свободното време . . . . .	264
Фигура 12.20.	Честота на ангажираност за грижи или обучение за децата . . . . .	265
Фигура 12.21.	Честота на ангажираност с домакинска работа . . . . .	265
Фигура 12.22.	Честота на ангажираност с грижи за възрастни/немощни роднини . . . . .	266
Фигура 12.23.	Честота на посещение на обучение или образователен курс . . . . .	266
Фигура 12.24.	Честота по видове ангажираност в свободното време според степен на образование. . . . .	267
Фигура 12.25.	Честота по видове ангажираност в свободното време според пола . . . . .	261
Фигура 12.26.	Честота по видове ангажираност в свободното време според възрастта . . . . .	268
Фигура 12.27.	Удобство на работното време за семейни и други ангажименти . . . . .	268
Фигура 12.28.	Удобство на работното време за семейни и други ангажименти по степен на образование. . . . .	269
Фигура 12.29.	Удобство на работното време за семейни и други ангажименти по пол. . . . .	269
Фигура 12.30.	Удобство на работното време за семейни и други ангажименти по възраст. . . . .	270
Фигура 12.31.	Удобство на работното време за семейни и други ангажименти по сектори . . . . .	270
Фигура 12.32.	Ангажираност със служебни въпроси, извън работно време по сектори. . . . .	271
Фигура 12.33.	Целеви отпуски по сектори . . . . .	272
Фигура 12.34.	Честота на ползване на годишен платен отпуск по сектори . . . . .	272
Фигура 12.35.	Обем на ползвания годишен платен отпуск по сектори . . . . .	273

Фигура 12.36.	Честота на участие в доброволна и благотворителна дейност по сектори	274
Фигура 12.37.	Честота на участие в политическа/профсъюзна дейност по сектори . . . .	274
Фигура 12.38.	Честота на ангажираност в грижи за или обучение на деца по сектори . .	275
Фигура 12.39.	Честота на ангажираност с домакинска работа по сектори . . . . .	275
Фигура 12.40.	Честота на ангажираност с грижи за възрастни/немощни роднини по сектори . . . . .	276
Фигура 12.41.	Честота на посещения на обучение или образователни курсове по сектори	276
Фигура 12.42.	Честота на занимания със спорт, културни и развлекателни дейности в свободното време . . . . .	277
Фигура 13.1.	Модел на йерархична структура, използвана при АНР . . . . .	281
Фигура 13.2.	Общо класиране на риска по сектори . . . . .	284
Фигура 13.3.	Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и мнението на респондентите . . . . .	290
Фигура 13.4.	Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и претеглени данни от мнението на респондентите спрямо дела на заетите във всеки сектор . . . . .	291
Фигура 14.1.	Класификационно дърво за зависимост №1 . . . . .	296
Фигура 14.2.	Първо ниво на класификационното дърво за зависимост №1 . . . . .	298
Фигура 14.3.	Класификационно дърво за зависимост №1 (напълно съгласни) . . . . .	299
Фигура 14.4.	Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни) . . . . .	300
Фигура 14.5.	Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни) . . . . .	301
Фигура 14.6.	Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни) . . . . .	302
Фигура 14.7.	Класификационно дърво за зависимост №1 (напълно несъгласни). . . . .	303
Фигура 14.8.	Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които почти винаги имат усещане за добре свършена работа) . . . . .	304
Фигура 14.9.	Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които по-рядко имат усещане за добре свършена работа) . . . . .	305
Фигура 14.10.	Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни, които се чувстват на мястото си в тази организация) . . . . .	306
Фигура 14.11.	Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни, които не се чувстват на мястото си в тази организация) . . . . .	307
Фигура 14.12.	Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят) . . . . .	308
Фигура 14.13.	Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които не смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват) . . . . .	309
Фигура 14.14.	Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които почти винаги	

- имат усещането за добре свършена работа и/или смятат, че работата оказва влияние върху здравето им, или не могат да преценят) . . . . . 310
- Фигура 14.15. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които почти винаги имат усещане за добре свършена работа и не смятат, че работата оказва влияние върху здравето им). . . . . 311
- Фигура 14.16. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които по-рядко имат усещане за добре свършена работа и не са напълно съгласни с твърдението, че имат много добри приятели в работата) . . . . . 312
- Фигура 14.17. Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни, които се чувстват на мястото си в тази организация и на които работното им време не е много удобно за семейните им задължения и за други ангажименти извън работата) . . . . . 313
- Фигура 14.18. Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, и които не смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск). . . . . 314
- Фигура 14.19. Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, и които смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск). . . . . 315
- Фигура 14.20. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които почти винаги имат усещане за добре свършена работа, които или смятат, че работата оказва влияние върху здравето им, или не могат да преценят, и които през последните 12 месеца не са преминали обучение в процеса на работа). . . 316
- Фигура 14.21. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които почти винаги имат усещане за добре свършена работа, които не смятат, че работата оказва влияние върху здравето им, и които почти винаги са свободни да решават кога да си вземат отпуск или свободни дни) . . . . . 317
- Фигура 14.22. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които по-рядко имат усещане за добре свършена работа, които не са напълно съгласни с твърдението, че имат много добри приятели в работата си, и според които работата им не причинява стрес) . . . . . 318
- Фигура 14.23. Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни, които се чувстват на мястото си в тази организация, за които работното им време не е много удобно за семейните им задължения и за други ангажименти извън работата и за които е важно да получават добавки към заплатата за вреден труд). . . . . 319
- Фигура 14.24. Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, които не смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск и за които през последните 12 месеца са били организирани профилактични прегледи). . . . . 320
- Фигура 14.25. Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че



	работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, които не смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск, за които през последните 12 месеца са били организирани профилактични прегледи и според които работата им влияе върху тяхното здраве) . . . . .	321
Фигура 14.26.	Класификационно дърво за зависимост №2 . . . . .	322
Фигура 14.27.	Класификационно дърво за зависимост №2 (първо ниво) . . . . .	323
Фигура 14.28.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P) . . . . .	325
Фигура 14.29.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I) . . . . .	326
Фигура 14.30.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори K и N) . . . . .	327
Фигура 14.31.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост почти през цялото време) . . . . .	328
Фигура 14.32	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост около половината от времето) . . . . .	329
Фигура 14.33.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост по-малко от половината от времето) . . . . .	330
Фигура 14.34.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост) . . . . .	331
Фигура 14.35.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I, според които работата им не предизвиква проблеми със зрението) . . . . .	332
Фигура 14.36.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост почти през цялото време и в чиято фирма няма здравен пункт) . . . . .	333
Фигура 14.37.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост около половината от времето и които никога не са изложени на въздействието на високи температури) . . . . .	334
Фигура 14.38.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост по-малко от половината от времето и които са изложени на въздействието на силен шум). . . . .	335
Фигура 14.39.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост по-малко от половината от времето и които никога не са били изложени на въздействието на силен шум). . . . .	336
Фигура 14.40.	Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост и които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури) . . . . .	337

Фигура 14.41. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I, според които работата им не предизвиква проблеми със зрението и чиято работа не включва монотонни задачи) . . . . .	338
Фигура 14.42. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I, според които работата им не предизвиква проблеми със зрението и чиято работа включва монотонни задачи) . . . . .	339
Фигура 14.43. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури и чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете през цялото време) . . . . .	340
Фигура 14.44. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури и чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете около половината от времето) . . . . .	341
Фигура 14.45. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури и чиято работа никога или почти никога не включва повтарящи се движения с ръцете) . . . . .	342
Фигура 14.46. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I, според които работата им не предизвиква проблеми със зрението, чиято работа включва монотонни задачи и за които са били организирани профилактични прегледи през последните 12 месеца). . . . .	343
Фигура 14.47. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури, чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете около половината от времето и според които работата им не предизвиква стрес) . . . . .	344
Фигура 14.48. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури, чиято работа никога или почти никога не включва повтарящи се движения с ръцете и чието темпо на работа не зависи от голям брой производствени или представителни цели) . . . . .	345
Фигура 14.49. Класификационно дърво за зависимост №3 . . . . .	347
Фигура 14.50. Класификационно дърво за зависимост №3 (първо ниво). . . . .	348
Фигура 14.51. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори C, K, N, O, P) . . . . .	349
Фигура 14.52. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори F, H, J и M) . . . . .	3550
Фигура 14.53. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I). . . . .	351

Фигура 14.54.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, О и Р, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата) . . . . .	352
Фигура 14.55.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, О и Р, които са добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата). . . . .	353
Фигура 14.56.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори F, H, J и M, според които работа им предизвиква стрес) . . . . .	354
Фигура 14.57.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори F, H, J и M, според които работа им не предизвиква стрес) . . . . .	355
Фигура 14.58.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работата не включва монотонни задачи) . . . . .	356
Фигура 14.59.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работата включва монотонни задачи) . . . . .	357
Фигура 14.60.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, О и Р, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, и никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора) . . . . .	358
Фигура 14.61.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, О и Р, които са добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, и чиято работа понякога включва повтарящи се движения). . . . .	359
Фигура 14.62.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работата не включва монотонни задачи и чиято работа никога не включва носене на предпазни дрехи или екипировка) . . . . .	360
Фигура 14.63.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работата включва монотонни задачи и в чиято фирма няма здравен пункт) . . . . .	361
Фигура 14.64.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, О и Р, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора и които обикновено излизат в платен отпуск по-малко от 20 дни годишно). . . . .	362
Фигура 14.65.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, О и Р, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора и които обикновено излизат в платен отпуск повече от 20 дни годишно) . . . . .	363
Фигура 14.66.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работата включва монотонни задачи, в чиято фирма няма здравен пункт и чиято работа включва повтарящи се операции за по-малко от 10 минути) . . . . .	364
Фигура 14.67.	Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, О и Р, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цига-	

рен дим от други хора, които обикновено излизат в платен отпуск по-малко от 20 дни годишно и чиято работа включва работа с голяма скорост). . . . 365

Фигура 14.68. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, О и Р, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора и обикновено излизат в платен отпуск по-малко от 20 дни годишно и чиято работа никога не включва работа с голяма скорост) . . . . . 366

## Карета

Карета 4.1.	Стресът – новият фактор на риска . . . . .	66
Карета 5.1.	Колко е шумно?! Предизвикателства пред оценката на риска. . . . .	82
Карета 5.2.	Вредна ли е прекалената чистота на работната среда? . . . . .	85
Карета 5.3.	Внедряване на автоматичен контрол на осветлението . . . . .	115
Карета 5.4.	Ефективни ли са органите по БЗР в предприятията?! . . . . .	117
Карета 6.1.	Трудови конфликти заради длъжностни характеристики . . . . .	127
Карета 8.1.	Намаляване на отсъствията по болест чрез осигуряване на здравна помощ на работното място. . . . .	182
Карета 8.2.	Верни ли са официалните данни за трудови злополуки?! . . . . .	195
Карета 8.3.	Къде работят трудоустроените?! . . . . .	206
Карета 8.4.	Боледуват ли учителите? . . . . .	207
Карета 10.1.	Трудови злополуки заради неспазване на правилата . . . . .	231
Карета 10.2.	Трудови злополуки заради липса на опит и некомпетентност . . . . .	235
Карета 12.1.	Достатъчно ли е да създадем условия за активна почивка, за да подобрим условията на труд?! . . . . .	262
Карета 13.1.	Как се променят рисковете и процесът на оценката им?! . . . . .	280
Карета 14.1.	Защита на правата при трудова злополука: може ли документирането на трудо- вия травматизъм да опорочи процеса?! . . . . .	324

## Предговор

Качествените и нискорисковите условия на труд са не само законодателно изискване. Те може да бъдат мощен катализатор на иновации и по-висока производителност. Добрите условия на труд не са лукс, който си позволяват богатите организации, а управленска практика, която е добавила значителна стойност за развитието на всеки проспериращ бизнес. През последните десетилетия станаха известни множество емпирични доказателства за това, че инвестициите в качеството на труда неминуемо водят до по-добро икономическо благоденствие на тези, които са имали стратегическата далновидност да ги припознаят като приоритет и да ги реализират.

Националното изследване на условията на труд в България е важна крачка към налагането на по-добри условия на труд като част от организационните стратегии за развитие на частните и публични субекти, а не като тяхно разходоёмко задължение. В същото време резултатите от изследването са и очевидно доказателство, че в много сектори и в икономиката като цяло, нещата в сферата на условията на труд започват да се случват. Усещането е, че в годините на продължителен стопански растеж нагласата сред ръководители и работещи се е преобърнала и е отишла отвъд минималните законови изисквания. Затова в днешните времена на икономически затруднения е стратегически необходимо тази инерция да се запази и развие.

Отговорното бизнес поведение трябва да бъде стимулирано не само чрез строг контрол, а и чрез създаване на социално-икономическа среда, която да мотивира и предразполага създаването и поддържането на

качествени, здравословни и безопасни условия на труд. За създаването на тази среда е необходимо в следващите години натрупване на критична маса от хора, институции, практики и знания в сферата на условията на труд. Важно е изучаването на безопасността и здравето при работа да влезе в университетите и средните училища, българските изследователи да го припознаят като обект на техния изследователски интерес и да се създадат специализирани центрове в тази област. Трябва да се наложат авторитетни печатни и електронни издания, които да се превърнат в сцена на идеи за развитие. Така световните практики, ноу-хау и знания ще станат достъпни и широко разпространени. Статистиката, специализираните изследвания и анализи трябва да се превърнат в широко разпространен инструмент за правене на политики. Службите по трудова медицина и органите за измервания на факторите на работната среда следва да натрупат капацитет, авторитет и признание сред различните заинтересовани страни. Необходимо е да се разработят профили по безопасност и здраве при работа, да се изработят и адаптират модели за оценка и управление на риска на работното място, кодекси за добри практики, ръководства за практически правила и ръководни принципи по БЗР.

Твърдо вярваме, че ако всеки от ангажираните в сферата на условията на труд свърши добре своята задача, в следващите години ни очаква значително подобряване на условията на труд, а оттам – и по-висока конкурентоспособност и качество на живот и работа.

*Екипът на обединение*

*„Национално изследване на условията на труд“*



## БЛАГОДАРНОСТИ

Този доклад беше разработен под общото ръководство на Иван Нейков от екип с членове: Милена Стефанова, Татяна Томова, Елена Калфова (елементи на условията на труд, рискови сектори); Калоян Харалампиев (методология на събиране, обработване и анализ на данните, зависимости между елементите на условията на труд); Йордан Димитров (обща координация и редакция, оценка на риска и резюме на доклада). Работата по разработката беше подкрепена от безценната експертиза на Петромила Петрова (професионални болести); Румен Димитров и Веселин Попов (фактори на работната среда) и Златка Господинова (международни тенденции в условията на труд). Екипът получи достъп до множество полезни международни практики, ноу-хау и информация в областта на условията на труд чрез Донат Томанек, Самуел Левончик и експерти на В.А.Д. Германия от 8 европейски държави. Работата на членовете на екипа беше подкрепена успешно и навременно от офиса на Балканския институт по труда и социалната политика и с активното сътрудничество на Научноизследователския сектор към СУ „Св. Климент Охридски“. Валентина Стоицева, Албена Христова и Мирослава Даковска оказаха безценна логистична подкрепа на дейностите по реализиране работата на терен. Докладът нямаше как да бъде разработен без всеотдайната работа на 105 анкетъори и оператори на данни, които събраха и дигитализираха основната част от използваните данни.

Работата по доклада беше реализирана в тясно сътрудничество с Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Госпожа Румяна Михайлова, изпълнителен директор на ИА „ГИТ“ и господин Панайот Панайотов, ръководител на проект BG051PO001 „Превенция за безопасност и здраве при работа“, както и техният екип, оказаха безценна подкрепа със съдействие и точни коментари. Те обаче, не носят никаква отговорност за направените анализи, изказаните мнения и направените изводи и препоръки. Отлични бяха комуникацията и сътрудничеството с фирми и организации от частния и публичния сектор, неправителствени организации, синдикални и работодателски организации, служби по трудова медицина, специалисти от НЕЛК и ТЕЛК, НОИ, акредитирани органи по измерване на факторите на работната среда и специалисти по БЗР, които споделиха впечатления и практики в областта на условията на труд. Екипът на изследването благодари и на повече от 20 000 ръководители, работници и служители по безопасност и здраве при работа от всички сектори на българската икономика, които отделиха от времето си, за да попълнят нашите анкетни карти и да участват в проведените интервюта. Осъществените контакти и обмяната на опит, знания и информация бяха от изключителна полза за изготвянето на доклада.

*Екипът на обединение  
„Национално изследване на условията на труд“*

## ВЪВЕДЕНИЕ

През последните години в Европа безопасността и здравето при работа (БЗР) се разглеждат в един по-глобален аспект на благополучие на работното място. Налага се схващане и се промотира отношение към важността на условията на труд, представяйки ги като неразделна част от индивидуалното и общественото благоденствие, както и като основна детерминанта на управлението на качеството, икономическото развитие, конкурентоспособността, ръста на заетостта и други. Една от основните причини за това префокусиране на разбирането за БЗР е стимулирането на тяхното развитие отвъд спазването на минималните законови изисквания в посока тясно обвързване на икономическото представяне на стопанските агенти и осигуряване на качествени условия на труд. Всичко това се базира на множество доказателства през последните десетилетия за значителния принос както на производителността, така и на качеството на труда върху икономическия растеж, заетостта и социалното благополучие.

Настоящият доклад е основният резултат от проведеното национално изследване на условията на труд в България в периода юли–октомври 2010 г. като етап от реализиране на стратегически проект на Главна инспекция по труда (ГИТ) „Превенция за безопасност и здраве при работа“, финансиран по мярка 2.3. „Подобряване условията на труд на работното място“ на оперативна програма Развитие на човешките ресурси 2007–2013 г.

Изследването и респективно докладът включват събиране на информация за условията на труд в предприятия от всички икономически сектори в България, съгласно Класификацията на икономическите дейности (КИД) 2008, анализ на тази информация, предложение за класиране на най-рисковите сектори в икономиката и общи изводи и препоръки за политики в областта на

условията на труд. Предложеното класиране на рисковите сектори в доклада ще послужи като основа за определянето на 12 рискови сектора в икономиката. За тях в рамките на по-големия проект ще бъдат разработени и впоследствие поддържани актуални профили на БЗР, ще се разработят и внедрят в конкретни предприятия от тези сектори модели на системи за управление на дейността по БЗР и накрая ще се изработи и приложи практически инструментариум за оценка на риска на работното място по отношение на БЗР в избрани предприятия от целевите сектори.

В допълнение се предвижда да се подготвят и кодекси за добри практики, ръководства за практически правила и ръководни принципи по БЗР. Междувременно информацията, изводите, препоръките от това изследване и в частност от настоящия доклад, отново в рамките на големия проект на ГИТ, ще послужат и за широкообхватна информационна и образователна кампания относно представяне на резултатите от проучването, семинари за експерти и заинтересовани страни относно моделите за управление на БЗР и практическия инструментариум за оценка на риска на работното място.

Разработването на доклада се базира на събрана информация в периода юли–октомври 2010 г. В рамките на работата на терен бяха използвани различни инструменти и източници на данни. Бяха проведени над 2250 стандартизирани интервюта сред наети по икономически сектори, попълнени бяха близо 16 200 онлайн анкети и около 2500 анкети по пощата сред работодатели, наети и служители по БЗР. За над 200 предприятия бяха набавени данни от замервания на факторите на работната среда, бяха проведени и 5 фокус групи сред специфични професионални среди като служби по трудова медицина, служители по БЗР, синдикати, лаборатории за замервания на факторите на работната среда и работодатели. За целите на сравнителния анализ бяха използвани

включително и административни данни от Националния осигурителен институт, както и европейски източници.

Самото изложение на доклада е събрано в рамките на 15 основни глави. След въведението на настоящата първа глава следва представяне на профила на респондентите, както и характеристиките на икономическите сектори според профила на работещите в тях, като това става в глава II Контекст и структурни данни. В глава III се описват методологията за анализ по елементи на условията на труд, както и един от методите за оценка и класиране на риска по сектори като част от представянето на самите елементи. От IV-та до XII-та глава включително се прави представяне на девет обобщаващи елемента на условията на труд, включващи „естество на работа“, „работна среда“, „организация на работата“, „работно време“, „работа и здраве“, „заплащане на труда“, „информирание и консултиране“, „дискриминация и насилие и работа и живот извън работата“. За всеки един от елементите са представени въвеждащо тенденции в неговото развитие в глобален и европейски мащаб, след това подробно се анализират събраните емпирични данни общо и по сектори, добавят се, където е полезно, административна информация или фактически данни от замервания

на фактори на работната среда, както и изводи и мнения от фокус групи, проведени в рамките на изследването. В глава XIII са представени оценки и класирания на риска по сектори на базата на няколко алтернативни, но и допълващи се подхода. Голяма част от елементите, които участват в оценката на риска, са анализирани и в глава XIV, където се търсят връзки и се оценяват посоката и силата на тези взаимозависимости между отделните елементи на условията на труд и някои ключови променливи за измерване на риска от гледна точка на безопасността и здравето при работа. Докладът завършва с глава XV, където са направени основни изводи и препоръки за потенциални политики в областта на условията на труд.

Към доклада има и допълнителни материали, включващи методологията на събиране на първичните данни, всички събрани статистически данни от работата на терен (в електронен вариант), профили на 12-те рисков сектора и един допълнителен материал относно международни практики за прилагане на системи за управление на БЗР и кодекси за добри практики на национално и корпоративно ниво. Всички те се намират на разположение в ГИТ.



## II. Контекст и структурни данни

### 2.1. Методологически бележки

Информацията, с която разполагаме, се отнася до три различни групи респонденти (наети лица, отговорници по безопасност и здраве при работа (БЗР) и ръководители) и е събрана с три различни изследователски инструмента – стандартизирано интервю, пощенска и онлайн анкета. При това за наетите лица са използвани и трите инструмента, а за ръководителите и БЗР – само пощенска и онлайн анкета.

Тъй като пощенската и онлайн анкетата са доста сходни – в единия случай изпращаме анкетната карта по пощата, а в другия случай – по електронната поща, то и данните от тях сме обединили в общи файлове. Така в крайна сметка се получават четири отделни масива от данни:

- данни, получени от стандартизирани интервюта с наети;
- данни, получени от пощенска и онлайн анкета с наети;
- данни, получени от пощенска и онлайн анкета с БЗР;

- данни, получени от пощенска и онлайн анкета с ръководители.

Всеки един от тези масиви има особености, които влияят върху интерпретацията на получените резултати.

Стандартизираното интервю с наети лица е гарантирано представително. Извадката от фирми беше направена по правилата за формиране на представителна извадка, а вътре във всяка фирма анкетаторите подбират респондентите, водейки се от строги правила, дадени им при инструктажа. Това гарантира случайност на подбора и дава възможност резултатите от стандартизираното интервю да бъдат генерализирани за цялата съвкупност на всички наети в България. Но все пак трябва да се отчете една особеност – извадката беше планирана така, че да обхване по около 100 респондента от сектор. Това нарушава пропорциите между секторите и се налага да бъде коригирано чрез използването на тегла. Формулата, по която се изчисляват теглата, сме посочили в приложение А към настоящия доклад. Тук само представяме вече изчислените тегла:

**Таблица 2.1. Тегла за стандартизираното интервю с наети**

Сектор по КИД 2008	Брой лица в извадката	Брой лица в генералната съвкупност	Тегла
A – Селско, горско и рибно стопанство	116	54 958	0,4689
B – Добивна промишленост	130	28 953	0,2204
C – Преработваща промишленост	100	555 017	5,4928
D – Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	121	35 516	0,2905
E – Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	123	36 843	0,2964
F – Строителство	104	181 214	1,7244
G – Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	115	386 210	3,3236
H – Транспорт, складиране и пощи	115	133 302	1,1472
I – Хотелиерство и ресторантьорство	106	92 124	0,8601
J – Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	106	61 504	0,5742

К – Финансови и застрахователни дейности	105	61 796	0,5824
L – Операции с недвижими имоти	112	17 589	0,1554
М – Професионални дейности и научни изследвания	112	75 524	0,6674
N – Административни и спомагателни дейности	108	91 039	0,8342
О – Държавно управление	130	121 717	0,9266
P – Образование	111	169 449	1,5108
Q – Хуманно здравеопазване и социална работа	126	118 463	0,9305
R – Култура, спорт и развлечения	108	30 392	0,2785
S – Други дейности	108	24 262	0,2223
T – Дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление	50	2 878	0,0570
U – Дейности на екстериториални организации и служби	50	815	0,0161
<b>Общо</b>	<b>2256</b>	<b>2 279 565</b>	

При пощенската анкета и онлайн анкетата с наети също се използват тегла, за да се неутрализира въздействието на факта, че

не от всички фирми, на които сме изпратили писма (по пощата или по e-mail), сме получили отговор.

**Таблица 2.2. Тегла за пощенската анкета и онлайн анкетата с наети**

Сектор по КИД 2008	Брой лица в извадката	Брой лица в генералната съвкупност	Тегла
A – Селско, горско и рибно стопанство	153	224 000	1,9467
B – Добивна промишленост	9	35 400	5,2300
C – Преработваща промишленост	512	651 400	1,6917
D – Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	18	46 100	3,4054
E – Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	32	29 800	1,2383
F – Строителство	158	269 300	2,2663
G – Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	647	515 100	1,0586
H – Транспорт, складиране и пощи	361	174 800	0,6438
I – Хотелиерство и ресторантьорство	110	166 000	2,0066
J – Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	144	74 500	0,6879
K – Финансови и застрахователни дейности	70	48 800	0,9270
L – Операции с недвижими имоти	55	11 000	0,2659
M – Професионални дейности и научни изследвания	581	86 000	0,1968
N – Административни и спомагателни дейности	395	77 800	0,2619
O – Държавно управление	193	221 600	1,5267
P – Образование	203	182 300	1,1940
Q – Хуманно здравеопазване и социална работа	137	157 700	1,5306

R – Култура, спорт и развлечения	151	39 600	0,3487
S – Други дейности	155	61 000	0,5233
<b>Общо</b>	<b>4085</b>	<b>3 072 200</b>	

При описанието на профила на наетите стъпваме предимно на базата данни със стандартизираните интервюта. Това се дължи на факта, че сме изчислили, че няма значима разлика между отделните бази

данни (за повече подробности вж. глава III. Методология).

При пощенската и онлайн анкета с БЗР и с ръководители отново не от всички фирми сме получили попълнени анкетни карти, затова и тук използваме тегла:

**Таблица 2.3. Тегла за пощенската анкета и онлайн анкетата с БЗР**

Сектор по КИД 2008	Брой лица в извадката	Брой лица в генералната съвкупност	Тегла
A – Селско, горско и рибно стопанство	147	3 983	0,9085
B – Добивна промишленост	8	144	0,6035
C – Преработваща промишленост	553	14 524	0,8806
D – Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	22	380	0,5791
E – Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	27	547	0,6793
F – Строителство	176	7 161	1,3642
G – Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	561	35 294	2,1094
H – Транспорт, складиране и пощи	395	11 501	0,9762
I – Хотелиерство и ресторантьорство	101	6 745	2,2391
J – Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	151	3 669	0,8147
K – Финансови и застрахователни дейности	65	1 471	0,7588
L – Операции с недвижими имоти	54	2 988	1,8553
M – Професионални дейности и научни изследвания	543	13 756	0,8494
N – Административни и спомагателни дейности	450	4 820	0,3591
O – Държавно управление	187	1 268	0,2274
P – Образование	207	3 154	0,5109
Q – Хуманно здравеопазване и социална работа	136	3 354	0,8269
R – Култура, спорт и развлечения	140	2 401	0,5750
S – Други дейности	135	3 845	0,9550
T – Дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление	1	16	0,5365
U – Дейности на екстериториални организации и служби	0	39	
<b>Общо</b>	<b>4059</b>	<b>121 060</b>	

**Таблица 2.4. Тегла за пощенската анкета и онлайн анкетата с ръководители**

Сектор по КИД 2008	Брой лица в извадката	Брой лица в генералната съвкупност	Тегла
А – Селско, горско и рибно стопанство	261	3 983	1,1297
В – Добивна промишленост	12	144	0,8884
С – Преработваща промишленост	1009	14 524	1,0656
Д – Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	30	380	0,9377
Е – Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	60	547	0,6749
Ф – Строителство	373	7 161	1,4212
Г – Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	1696	35 294	1,5406
Н – Транспорт, складиране и пощи	757	11 501	1,1247
И – Хотелиерство и ресторантьорство	278	6 745	1,7961
Ж – Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	304	3 669	0,8935
К – Финансови и застрахователни дейности	102	1 471	1,0676
Л – Операции с недвижими имоти	139	2 988	1,5914
М – Професионални дейности и научни изследвания	1379	13 756	0,7385
Н – Административни и спомагателни дейности	989	4 820	0,3608
О – Държавно управление	212	1 268	0,4428
Р – Образование	480	3 154	0,4864
Q – Хуманно здравеопазване и социална работа	354	3 354	0,7014
Р – Култура, спорт и развлечения	230	2 401	0,7728
S – Други дейности	296	3 845	0,9616
Т – Дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление	1	16	1,1845
U – Дейности на екстериториални организации и служби	0	39	
<b>Общо</b>	<b>8962</b>	<b>121 060</b>	

Също така профилът на лицата по БЗР по статус показва, че лицата по БЗР са основно две групи (таблица 5) – 12,8% собственици (към тях се добавят и самонаетите, независимо дали са със, или без служители) и 82,7% наети. Това означава, че профилът на лицата по БЗР и по другите признаци ще бъде „среден“ профил между профилите на наетите

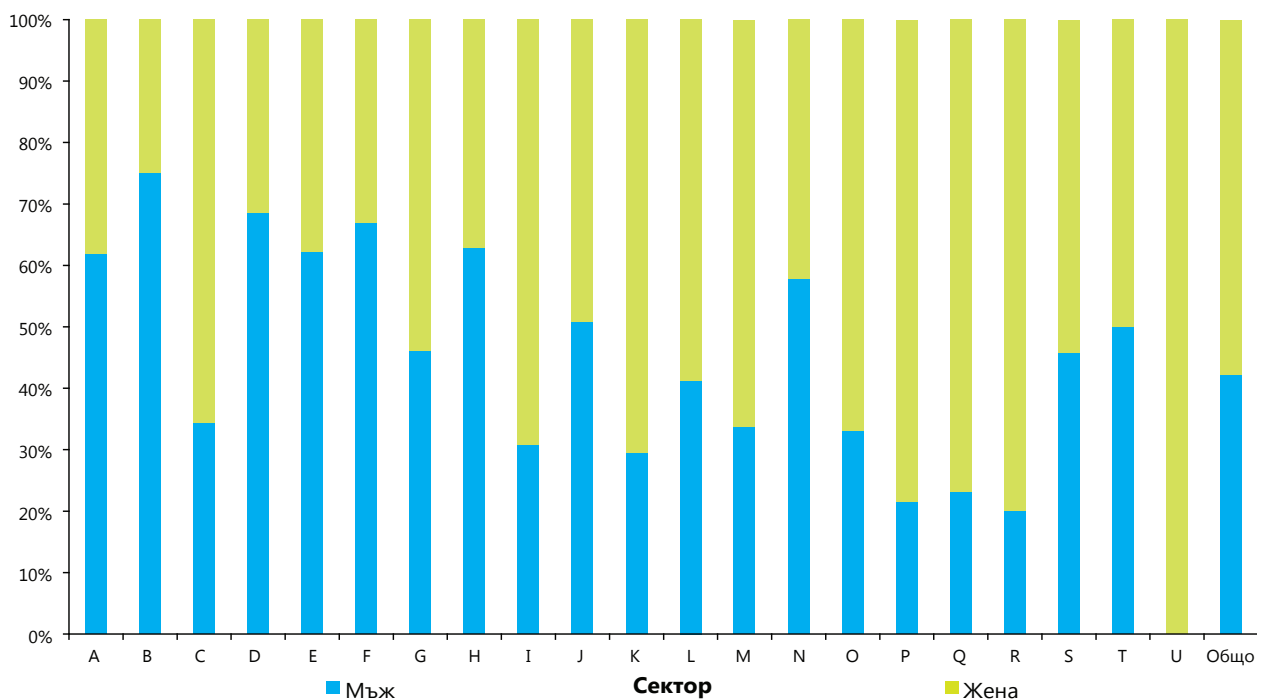
и на ръководителите, като, разбира се, при осредняването теглата имат значение. По тази причина в текста ще бъдат анализирани само профилите на наетите, на базата на стандартизираните интервюта, и на ръководителите, на база пощенската и онлайн анкетата.

Таблица 2.5. Разпределение на лицата по БЗР по въпроса „Вие сте:“

Вие сте:	Валиден процент	Кумулативен процент
Собственик/съсобственик	9,9	9,9
Самонает със служители	1,9	11,8
Самонает без служители	1,0	12,8
Нает	82,7	95,6
Друго	4,4	100,0
<b>Общо</b>	<b>100,0</b>	

## 2.2. Профил на респондентите

Фигура 2.1. Разпределение на наетите по пол и по сектори

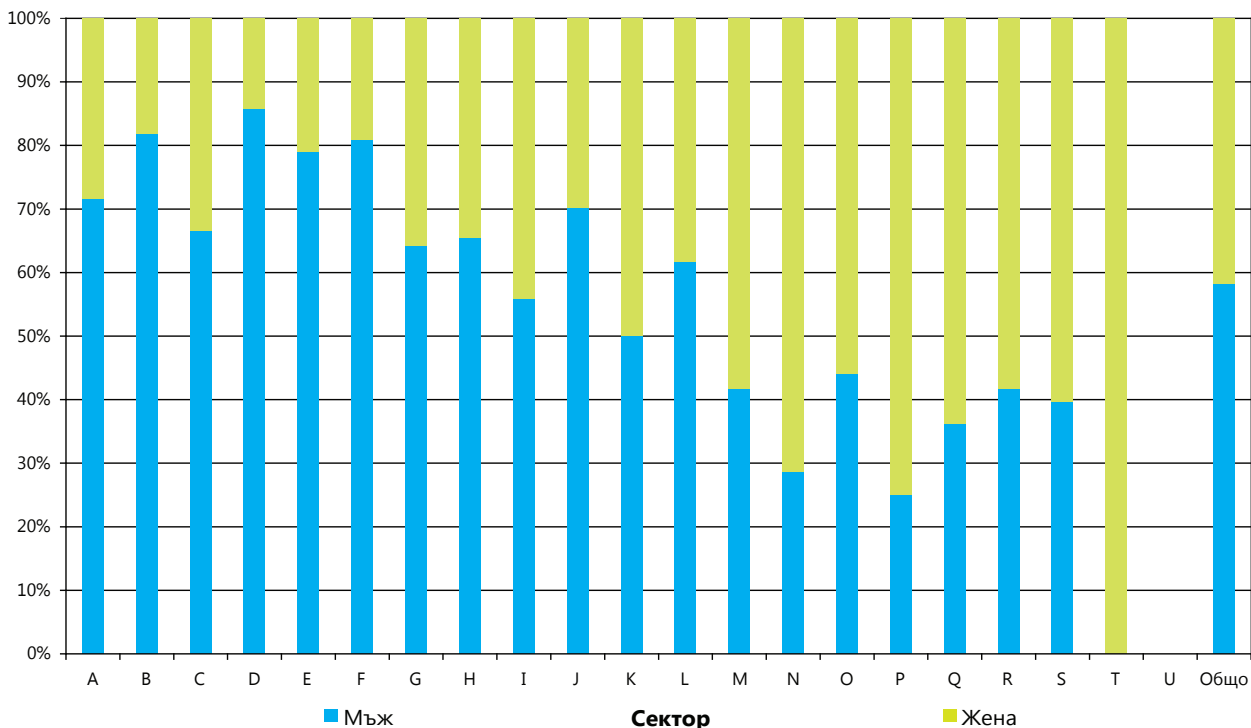


При наетите съотношението мъже/жени е с лек превес на жените – съответно 57,7% срещу 42,3% мъже.

Тук е интересно да се види кои са феминизираните сектори (с дял на жените по-голям от 50%). Според данните от стандартизираните интервюта най-голям дял на жените има в следните сектори: Дейности на екстериториални организации и служби (U), Култура, спорт и развлечения (R), Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Финансови и застрахователни

дейности (K), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Държавно управление (O), Професионални дейности и научни изследвания (M), Преработваща промишленост (C), Операции с недвижими имоти (L), Други дейности (S) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). В сектор Дейности на домакинствата като работодатели (T) има равенство между мъжете и жените. Или общо в 13 от 21 сектора жените са повече или приблизително равни на мъжете.



**Фигура 2.2. Разпределение на ръководителите по пол и по сектори**

При ръководителите съотношението е близо до това на наетите, но с обратен знак – докато при наетите преобладават жените, то при ръководителите преобладават мъжете – съответно 58,2% мъже срещу 41,8% жени.

Същевременно най-голям дял на ръководители жени (над 50%) има в сектори: Дейности на домакинствата като работодатели (Т), Образование (Р), Административни и спомагателни дейности (N), Хуманно здравеопазване и социална

работа (Q), Други дейности (S), Професионални дейности и научни изследвания (M), Култура, спорт и развлечения (R) и Държавно управление (O). В сектор Финансови и застрахователни дейности (K) има равенство между мъже и жени ръководители. Или общо в 9 от 21 сектора делът на жените ръководители е по-голям или равен на дела на мъжете ръководители.

Тази информация може да бъде обобщена в следната таблица:

**Таблица 2.6. Разпределение на секторите според съотношението жени/мъже сред наети и сред ръководители**

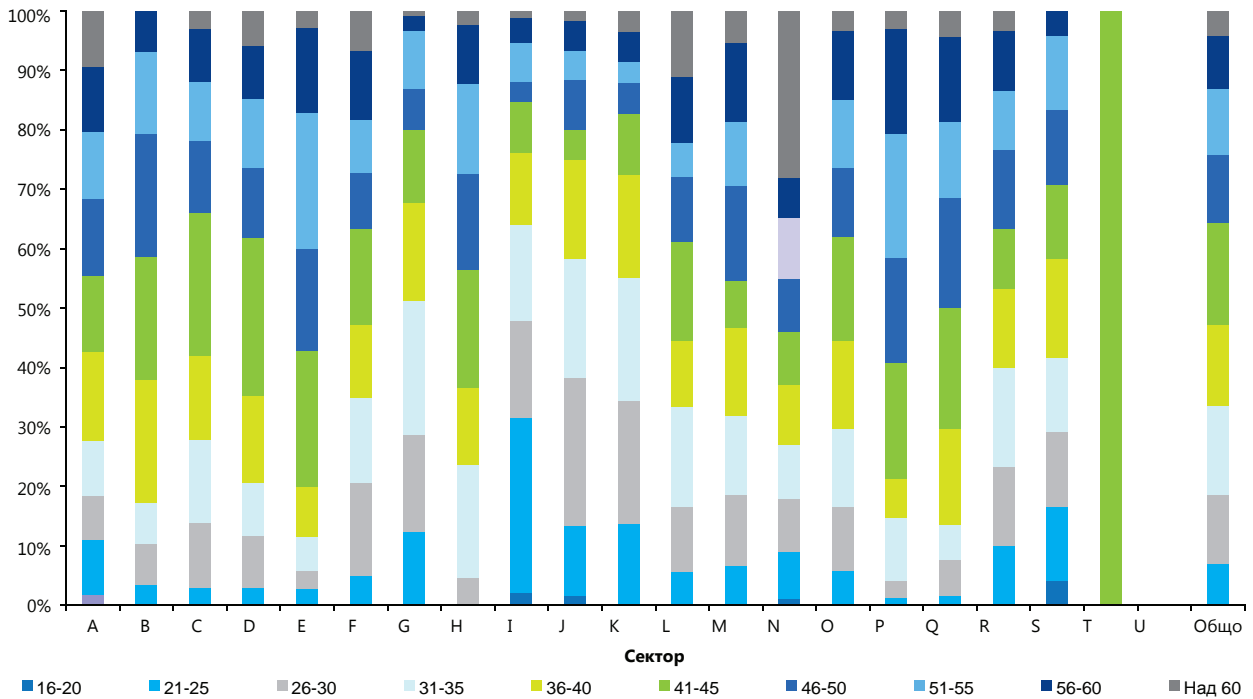
Наети	Ръководители		Общо
	Преобладават жените	Преобладават мъжете	
Преобладават жените	8	4	12
Преобладават мъжете	1	7	8
<b>Общо</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>

**Забележка:** В таблицата липсва Дейности на екстериториални организации и служби (U), за които няма данни за ръководителите.

Тоест 8 сектора са изцяло „женски“ (жените преобладават и сред наетите и сред ръководителите), 7 сектора са изцяло „мъжки“ (мъжете преобладават и сред наетите и сред ръководителите), в 4 сектора жените преоб-

ладават сред наетите, но ръководителите са преобладаващо мъже, и в 1 сектор мъжете преобладават сред наетите, но ръководителите са преобладаващо жени.

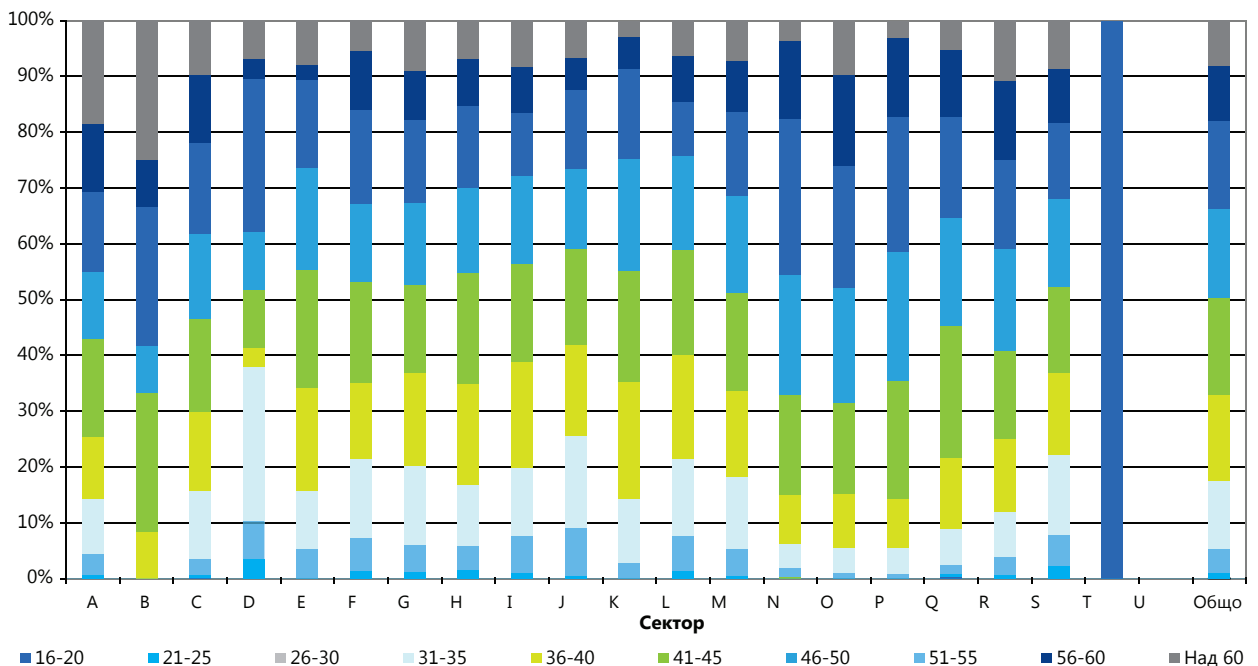
**Фигура 2.3. Разпределение на наетите по възраст и по сектори**



Секторите с най-голям дял на заети в млада възраст (до 35 години) са: Хотелиерство и ресторантьорство (I), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Финансови и застрахователни дейности (K) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).

Секторите с най-голям дял на заети в по-стара възраст (над 46 години) са: Образование (P), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Административни и спомагателни дейности (N) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q).

**Фигура 2.4. Разпределение на ръководителите по възраст и по сектори**

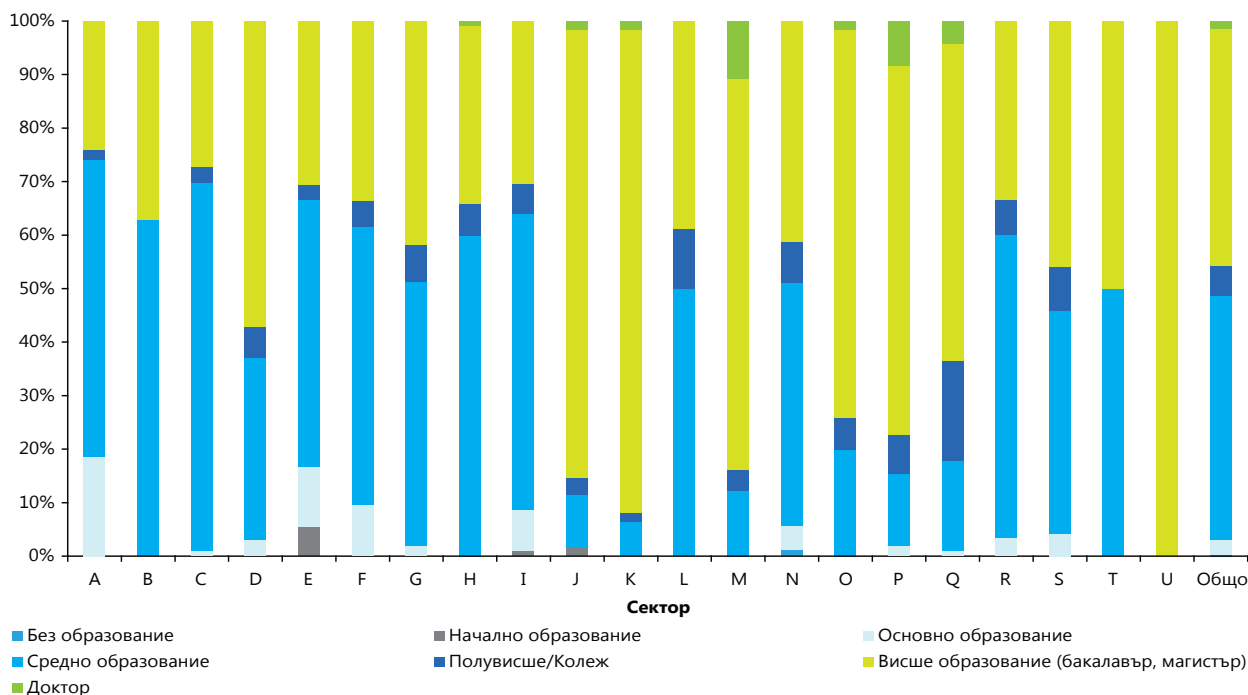


Ръководителите се позиционират по-често в по-висока възраст. Така например няма сектори, в които делът на ръководителите на възраст до 35 години да е по-висок от 50%.

Масово в секторите делът на ръководителите на възраст над 41 години е доста висок – между 60% и 90%. Това е обяснимо, тъй като, първо, за заемането на ръководен пост е необ-

ходимо по-високо образование, а то отнема време, и второ, обикновено заемането на ръководен пост става след известно израстване в кариерата, което също изисква време.

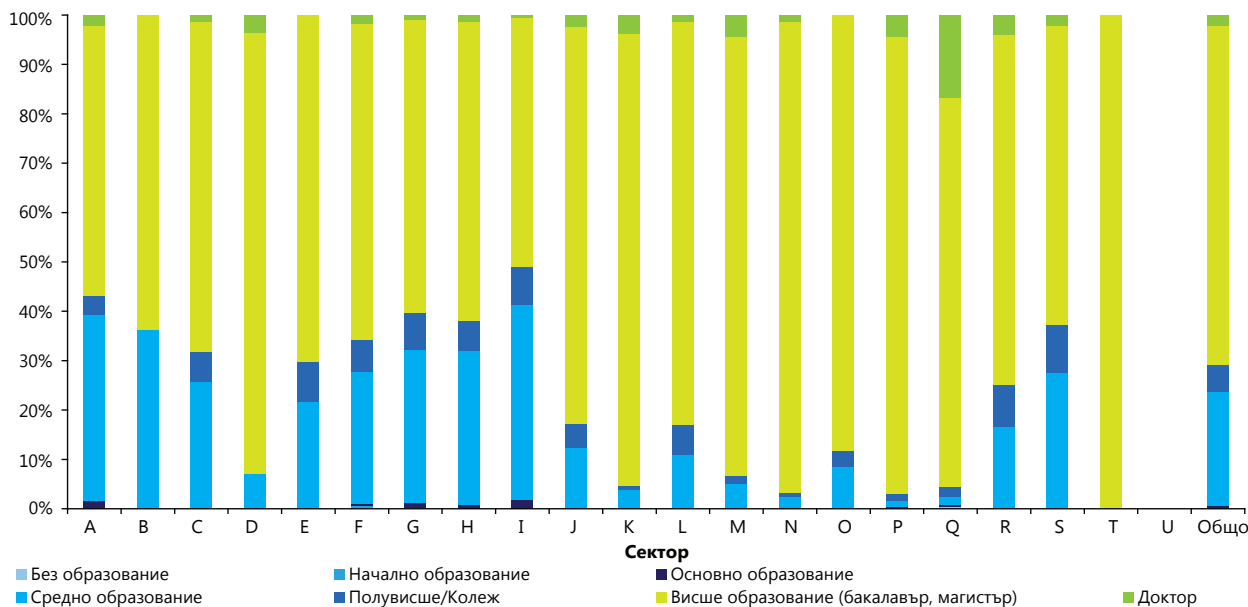
**Фигура 2.5. Разпределение на наетите по образование и по сектори**



Сред наетите почти по равно са представени лицата със средно и лицата с висше образование. Все пак има сектори с преобладаващ дял (над 50%) на наетите с висше образование (и трите степени – бакалавър, магистър и доктор). Това са: Дейности на екстериториални организация и служби (U), Финансови и застрахователни дейности (K), Създаване и разпространяване на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални

дейности и научни изследвания (M), Образование (P), Държавно управление (O), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Производство и разпространение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). В сектор Дейности на домакинствата като работодатели (T) делът на наетите с висше образование е точно 50%. Или общо в 9 от 21 сектора делът на наетите с висше образование е по-голям или най-малко равен на 50%.

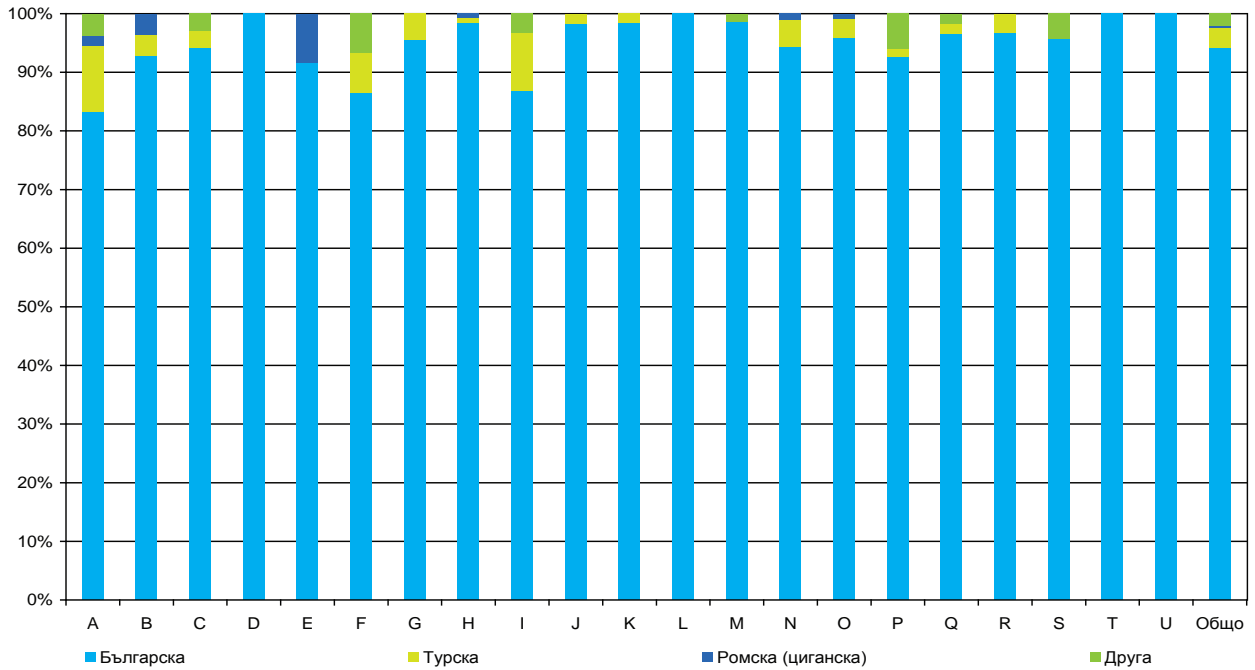
**Фигура 2.6. Разпределение на ръководителите по образование и по сектори**



Видима е по-високата степен на образование на ръководителите. На практика няма сектор, в който делът на ръководителите с високо образование да е под 50%. Това може би е предопределено и от позицията, която заемат – твърде вероятно е да има образователен ценз за заемането на ръководна длъжност. Прави впечатление високият дял на ръководителите с докторска степен в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q).

мат – твърде вероятно е да има образователен ценз за заемането на ръководна длъжност. Прави впечатление високият дял на ръководителите с докторска степен в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q).

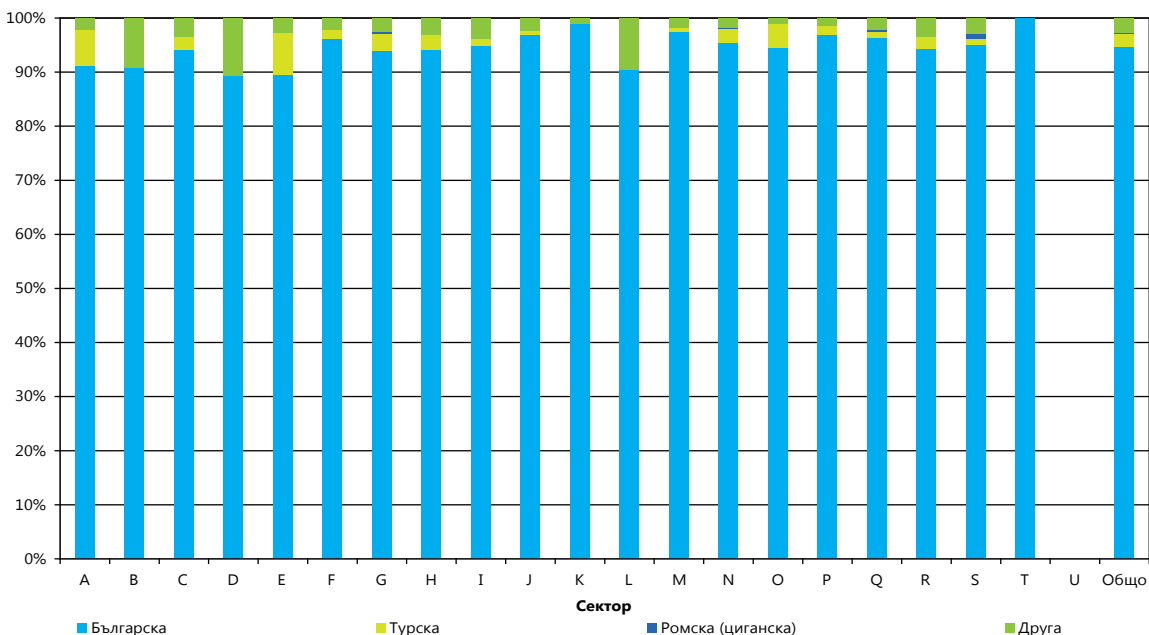
**Фигура 2.7. Разпределение на наетите по етническа принадлежност и по сектори**



Като цяло българите преобладават във всички сектори, но има четири сектора със сравнително по-голям дял на наети, които не се самоопределят като българи. Най-голям дял на наетите, които се самоопределят като турци, има в сектори Селско, горско и рибно стопанство (A)

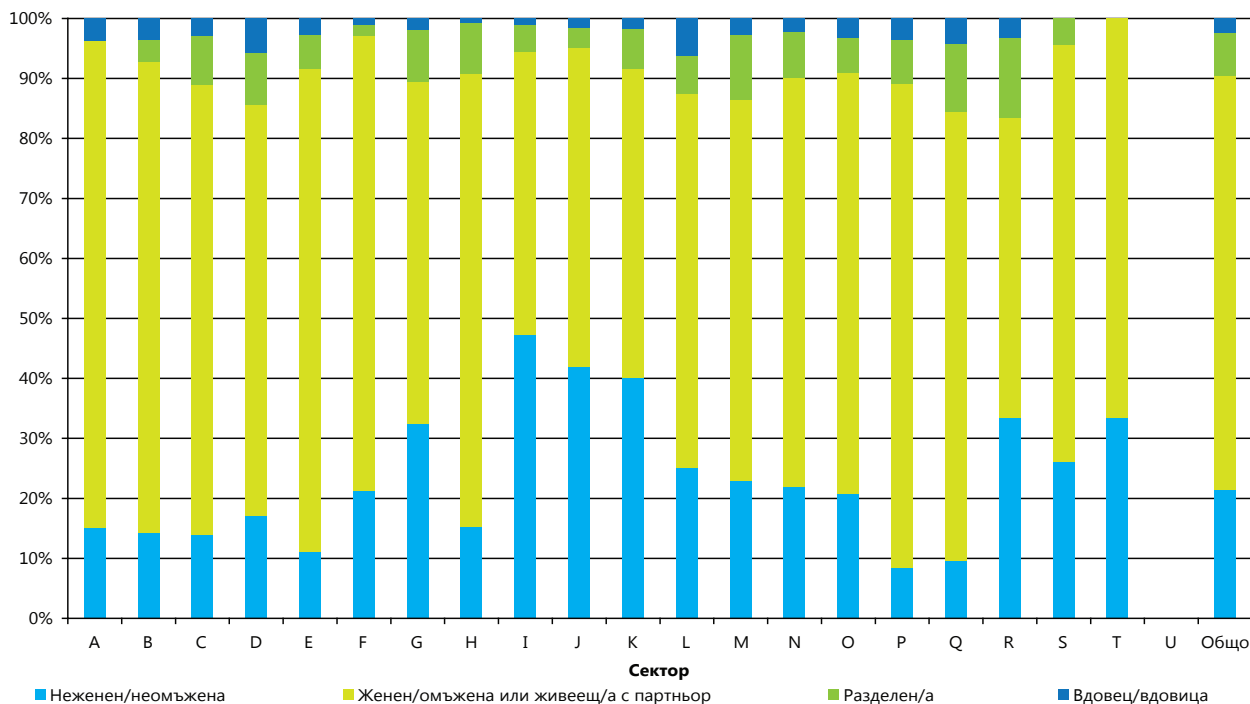
и Хотелиерство и ресторантьорство (I). В сектор Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) е най-висок дялът на наетите, които се самоопределят като роми. В сектор Строителство (F) делът на турци и други е почти еднакъв.

**Фигура 2.8. Разпределение на ръководителите по етническа принадлежност, по сектори**



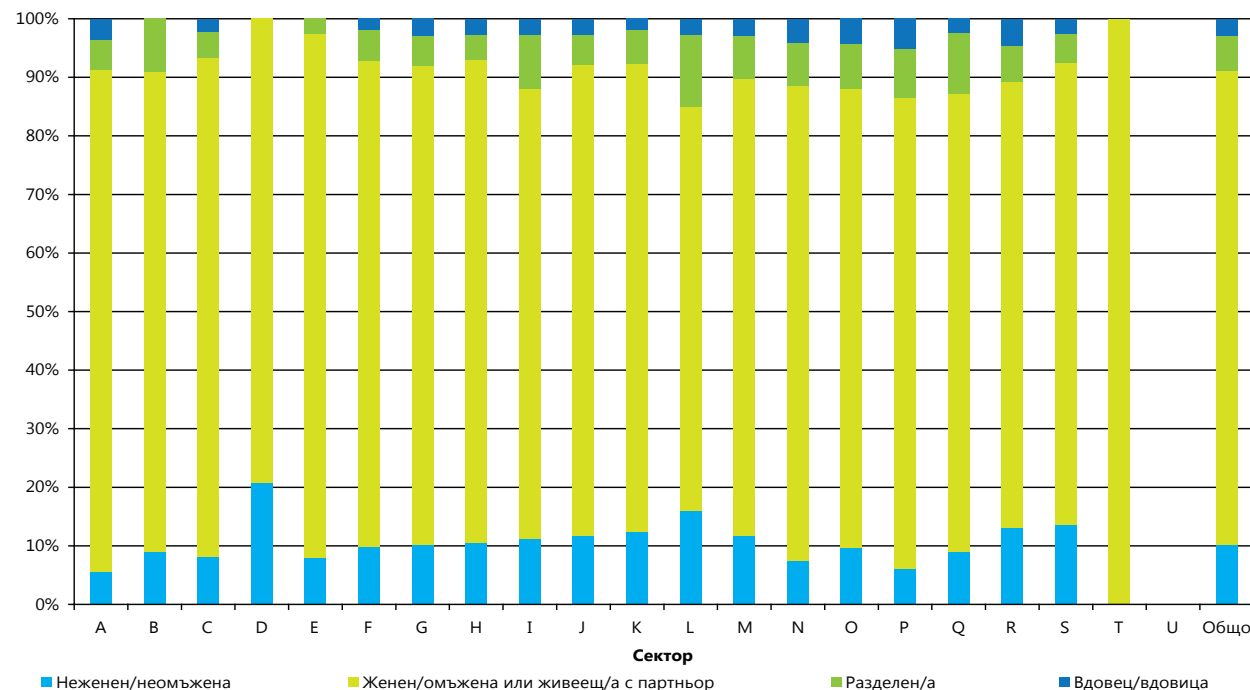
Прави впечатление по-високият дял на като българи, спрямо дяловете на наетите, ръководителите, които се самоопределят като българи, които не се самоопределят като българи.

**Фигура 2.9. Разпределение на наетите по семейно положение и по сектори**



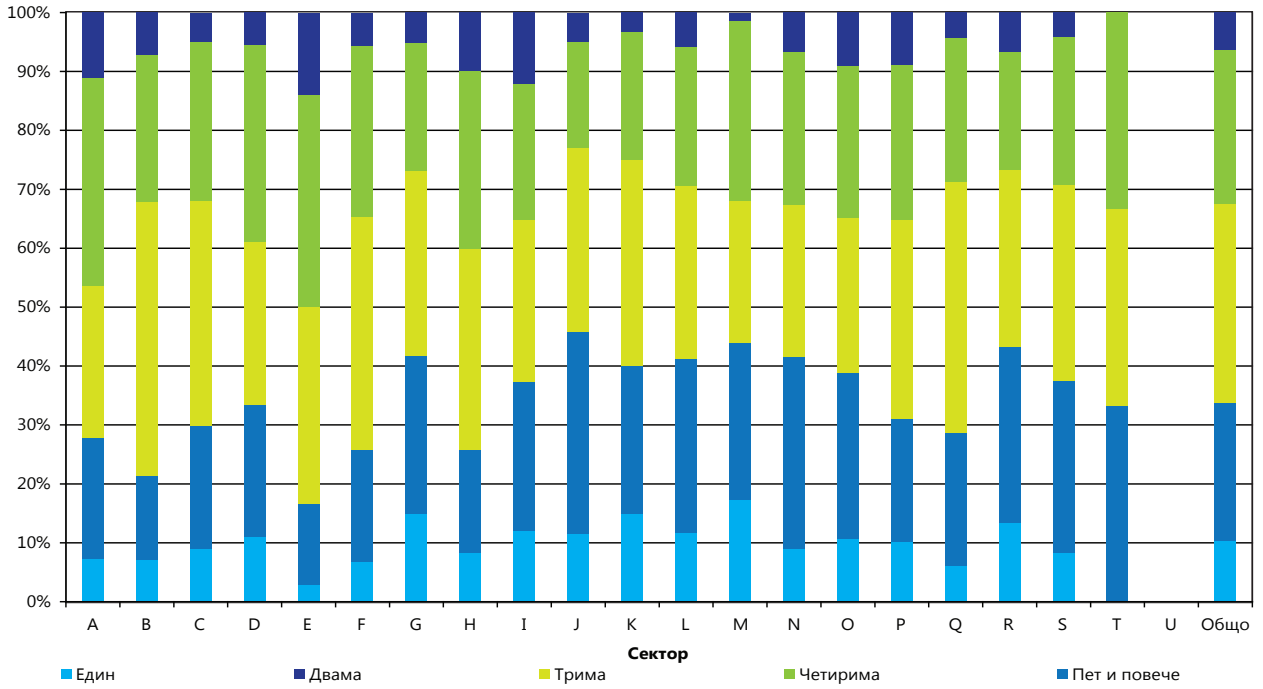
В общи линии тези разпределения повторят разпределенията по възраст – секторите с по-голям дял на млади наети (до 35 години), са и секторите с по-голям дял на неженените/неомъжените.

**Фигура 2.10. Разпределение на ръководителите по семейно положение и по сектори**



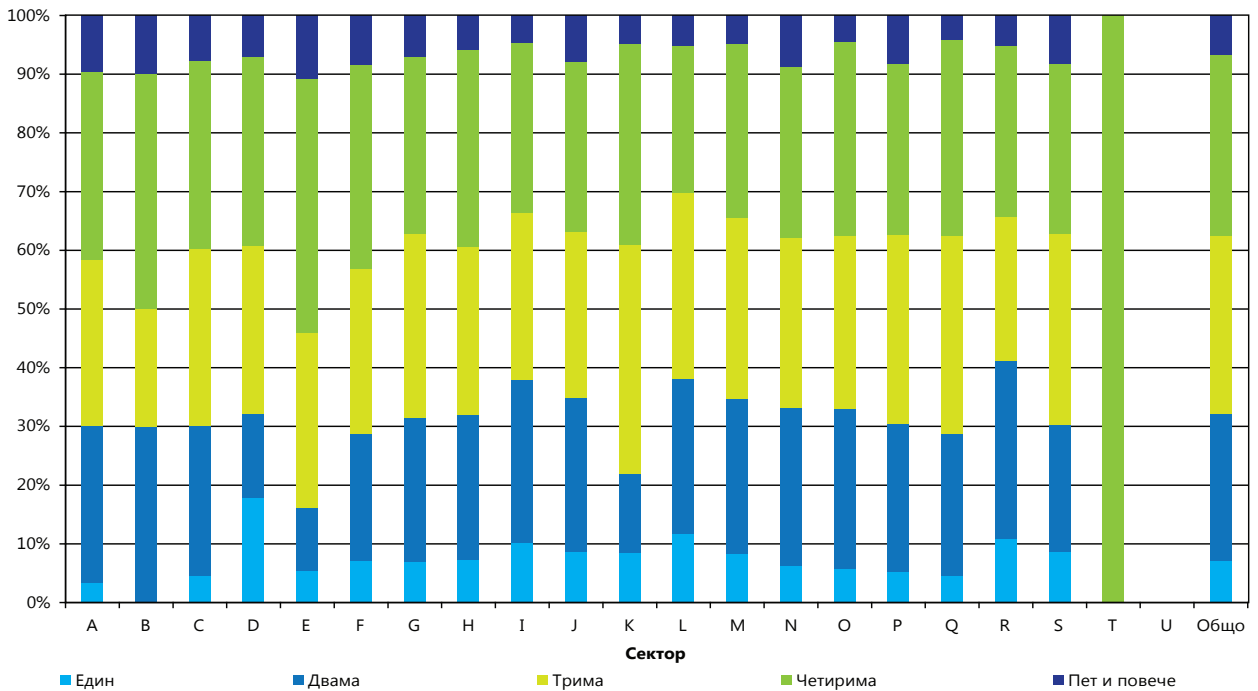
Прави впечатление по-ниският дял на неженените/неомъжените сред ръководителите.

**Фигура 2.11. Разпределение на наетите по брой на лицата в домакинството и по сектори**



Самостоятелно живеещите наети се движат в границите до 20%.

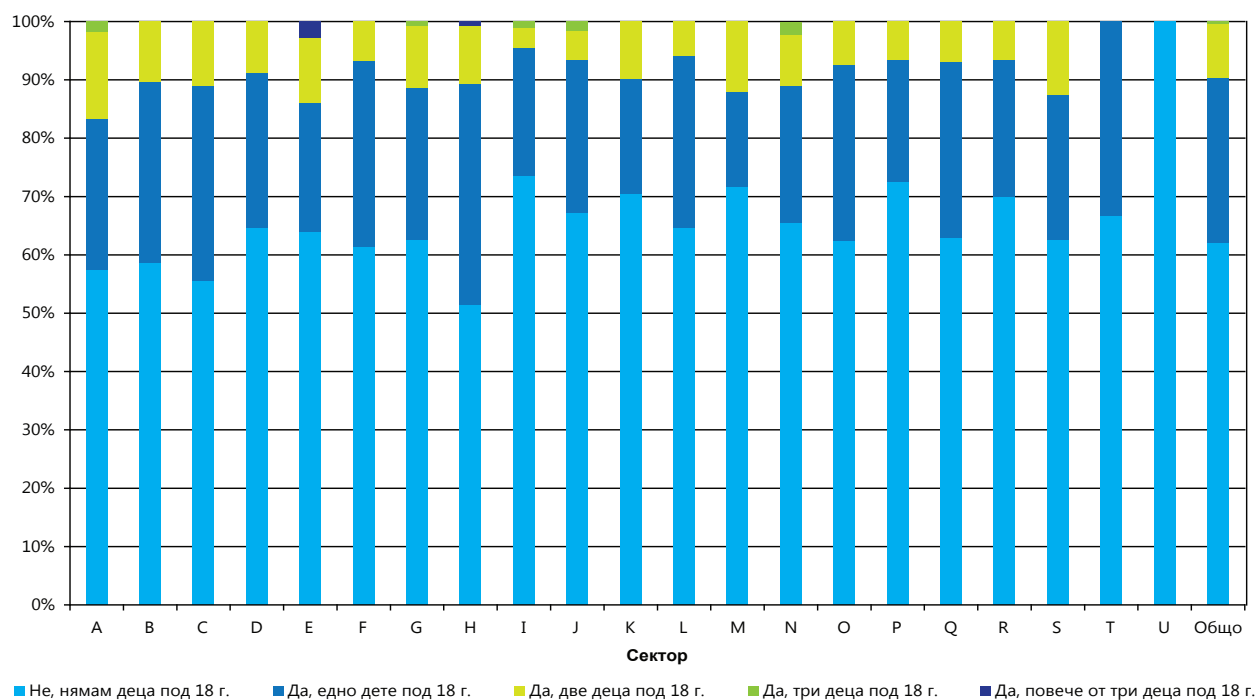
**Фигура 2.12. Разпределение на ръководителите по брой на лицата в домакинството и по сектори**



При ръководителите дялът на самостоятелно живеещи е около 10% във всички сектори, с изключение на сектор Производство

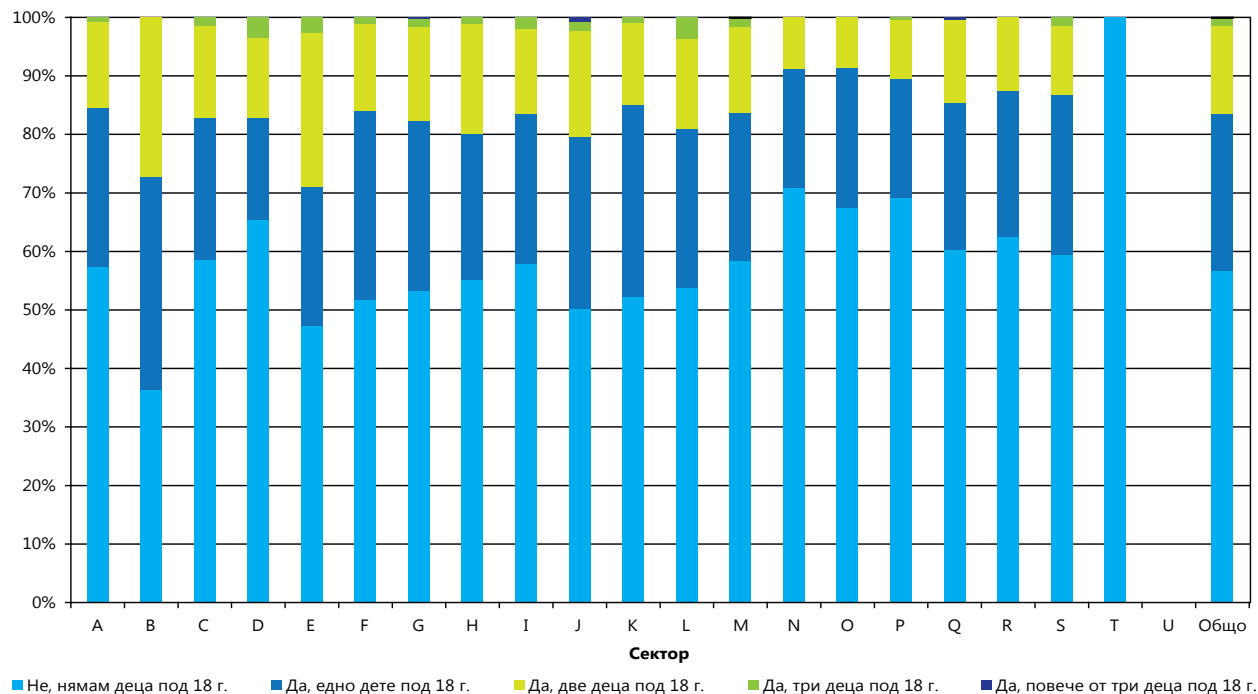
и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), където този дял е 17,9%.

**Фигура 2.13. Разпределение на наетите по брой на децата под 18-годишна възраст в домакинството и по сектори**



Наетите лица, които нямат деца под 18 години, са над 50% във всички сектори.

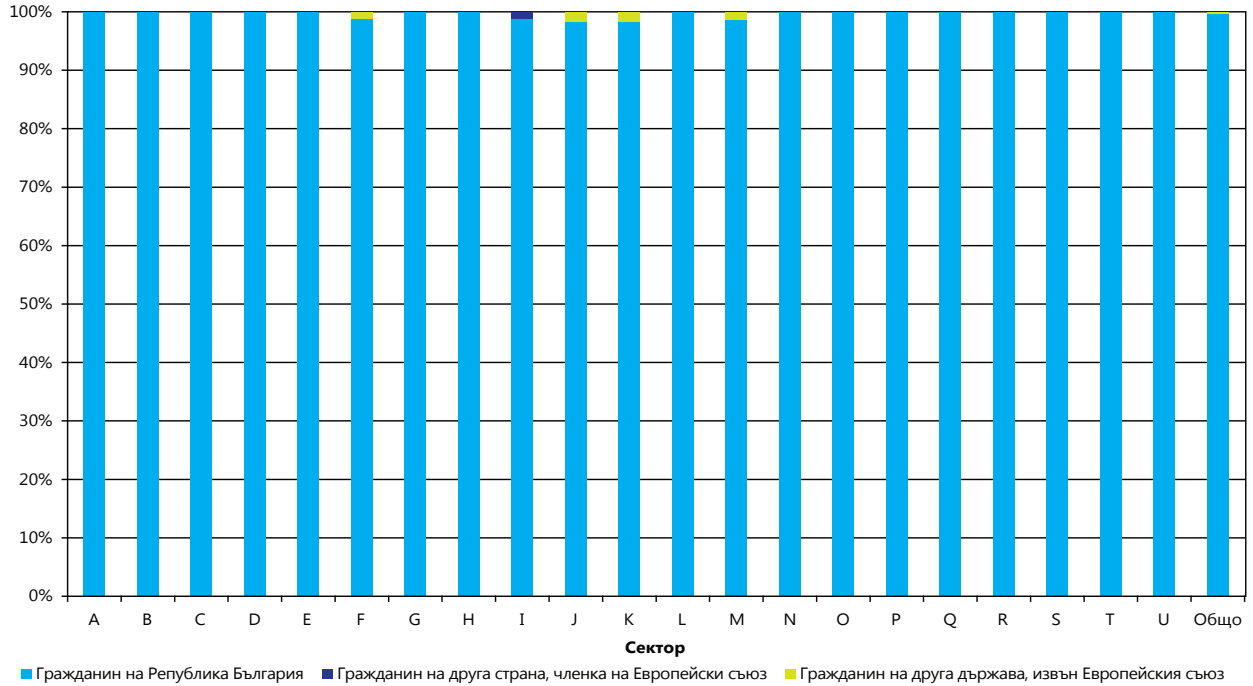
**Фигура 2.14. Разпределение на ръководителите по брой на децата под 18-годишна възраст в домакинството и по сектори**



Прави впечатление, че в отделни сектори делът на ръководителите без деца под 18 години пада под 50%. Това са сектори Добив-

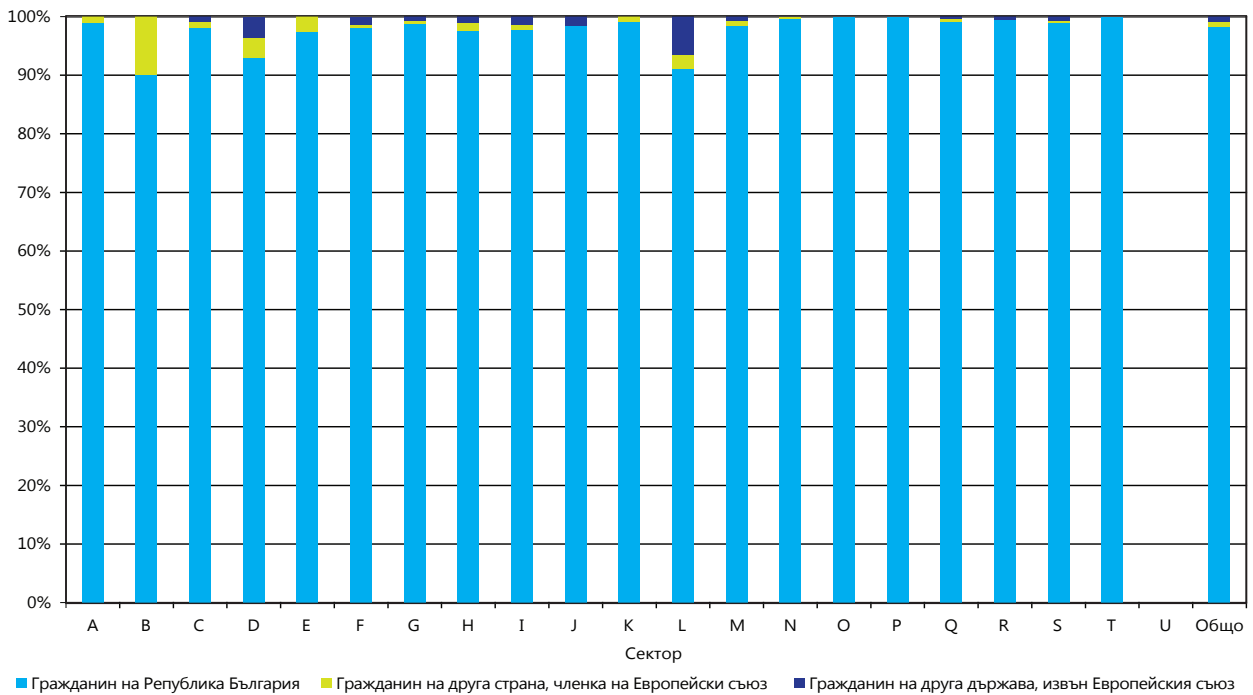
на промишленост (B) и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E).

**Фигура 2.15. Разпределение на наетите по гражданство и по сектори**



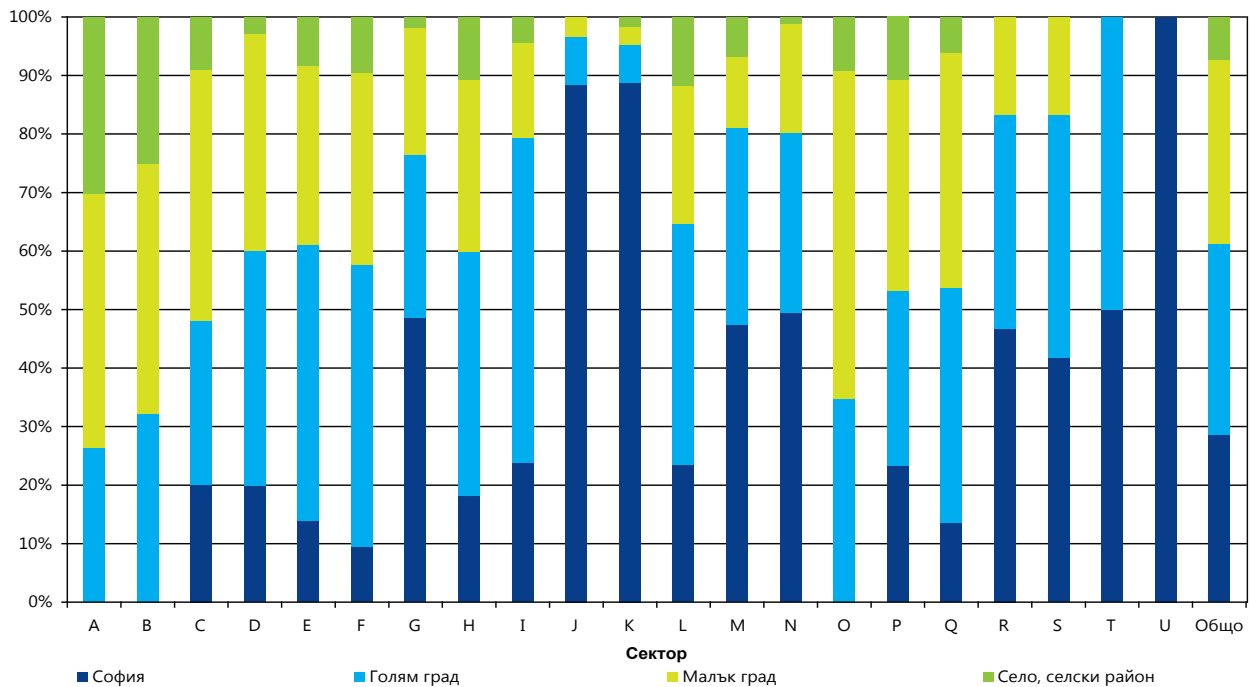
Разпределенията са идентични във всички сектори, като почти всички наети са български граждани.

**Фигура 2.16. Разпределение на ръководителите по гражданство и по сектори**



В сектори Добивна промишленост (B), топлинна енергия и на газообразни горива (D) е най-висок дялът на ръководителите, които не са български граждани.



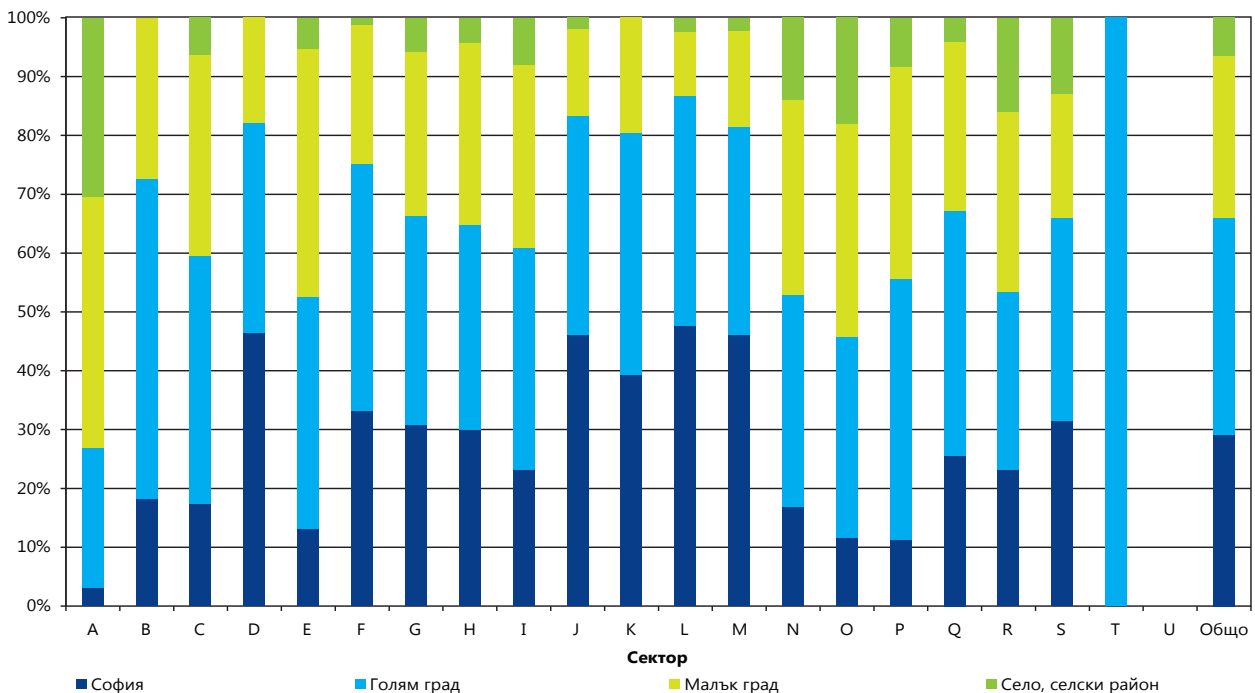
**Фигура 2.17. Разпределение на наетите по местожителство и по сектори**

Доколкото можем да предпологаме, че местожителството на наетите съвпада с населеното място, където работят, то този въпрос е косвен индикатор за териториалното разпределение на различните сектори.

Секторите, които са разположени преимуществено в столицата, са Дейности на екстериориални организации и служби (U), Финансови и застрахователни дейности (K) и Създаване

и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J).

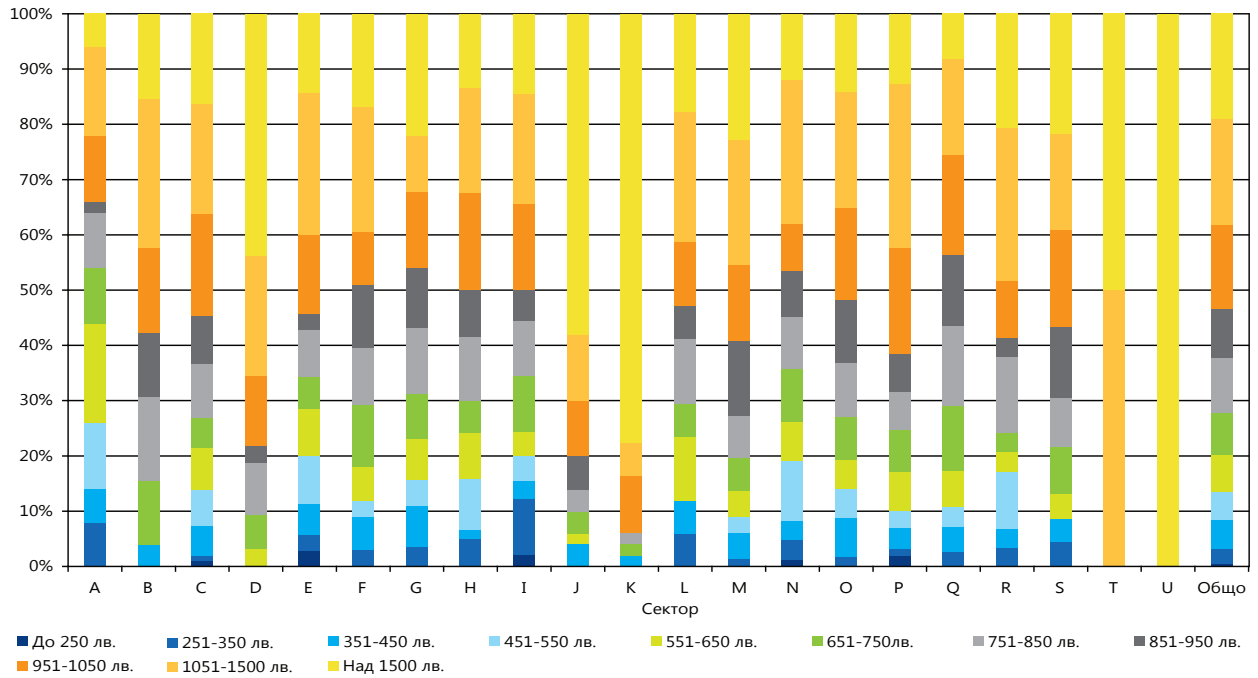
Секторите, които са преимуществено извън София, са Селско, горско и рибно стопанство (A), Добивна промишленост (B) и Строителство (F). В същото време сектори Селско, горско и рибно стопанство (A) и Добивна промишленост (B) са с най-висок дял на наети с постоянно местожителство в селата.

**Фигура 2.18. Разпределение на ръководителите по местожителство и по сектори**

От гледна точка на местожителството на ръководителите няма типично столични сектори. Прави впечатление, че делът на ръководителите с постоянно местожителство в София е почти еднакъв с дела на ръководителите с постоянно местожителство в големи градове за почти

всички сектори. Отново прави впечатление сектор Селско, горско и рибно стопанство (А), в който делът на ръководителите с постоянно местожителство в столицата е най-нисък, като в същото време делът на ръководителите с постоянно местожителство в села е най-висок.

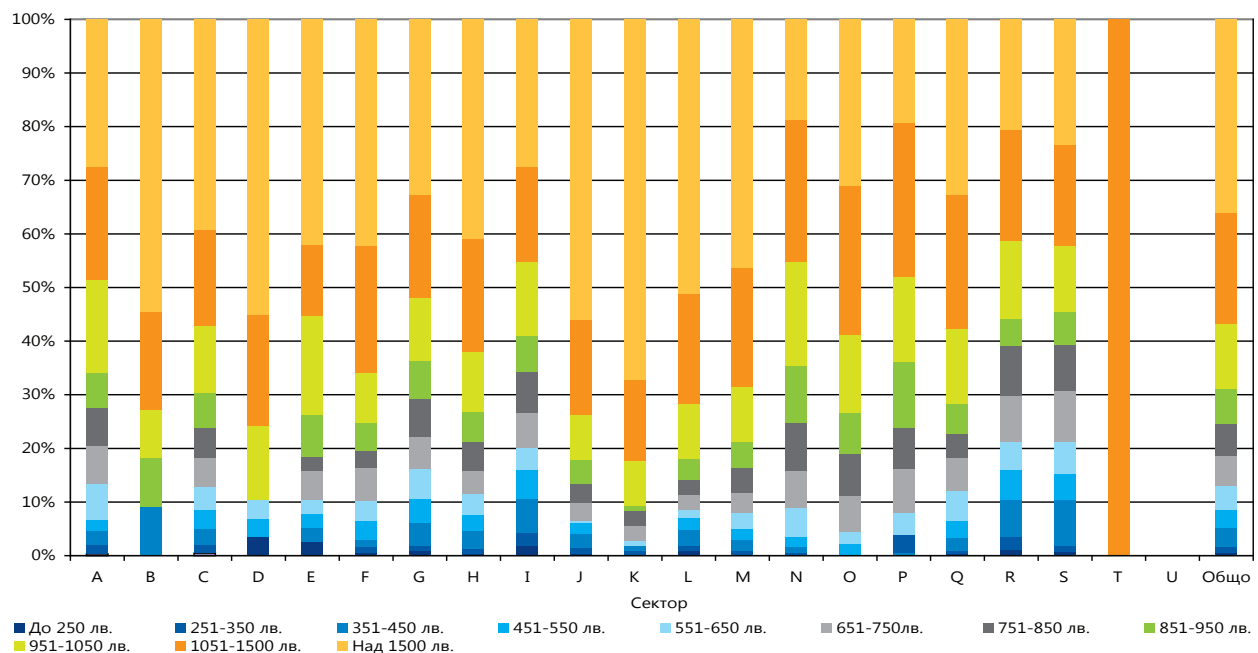
**Фигура 2.19. Разпределение на наетите по брутен месечен доход на домакинството и по сектори**



Правят впечатление сектори с високи (над 1050 лева) брутни месечни доходи на домакинствата на наетите. Това са: Дейности на екстериориални организации и служби (U), Дейности на домакинствата като работодатели (Т), Финан-

сови и застрахователни дейности (K), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Производство и разпространение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D).

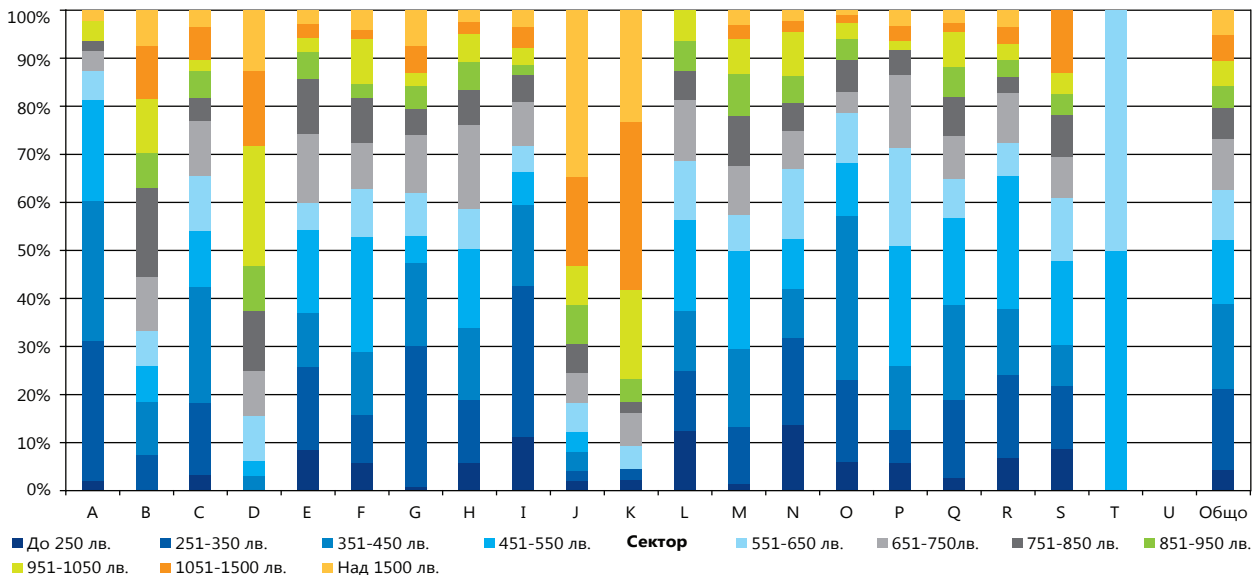
**Фигура 2.20. Разпределение на ръководителите по брутен месечен доход на домакинството и по сектори**



Наблюдава се чувствително отместване на разпределенията на домакинствата на ръководителите в посока най-високи брутни месечни доходи. Над половината от дома-

кинствата на ръководителите имат доход над 1050 лева. Само в шест от секторите делът на ръководителите, чиито домакинства имат доходи над 1050 лева, е по-нисък от 50%.

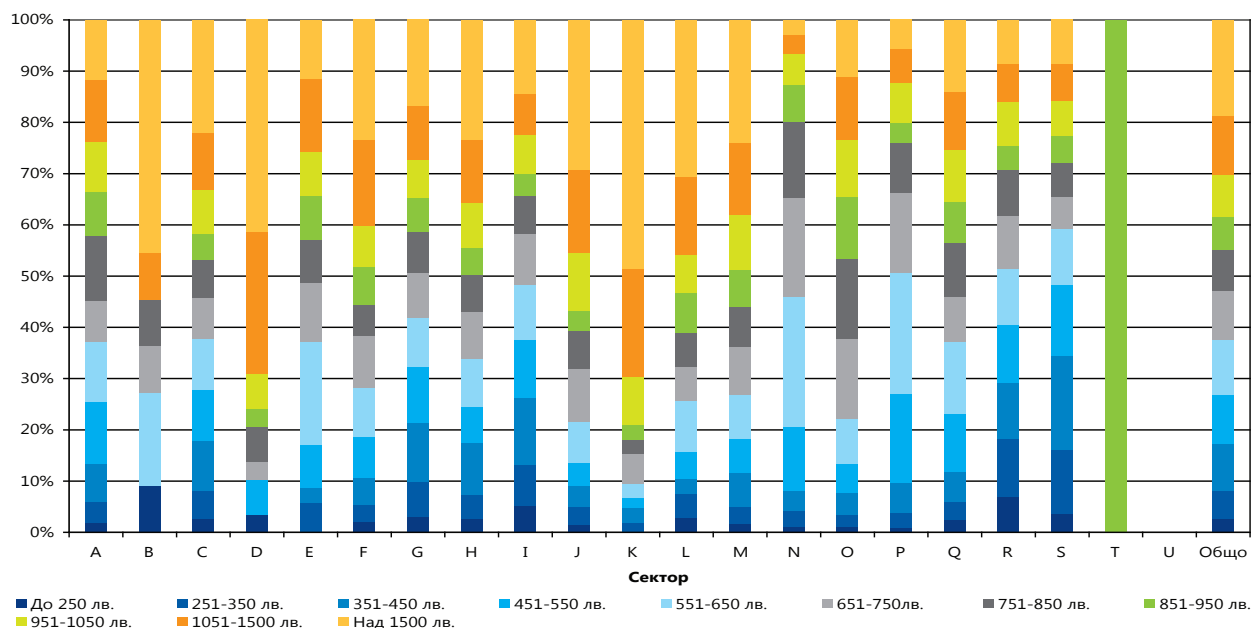
**Фигура 2.21. Разпределение на наетите по личен нетен месечен доход и по сектори**



За разлика от предходните разпределения, тези разпределения са отместени в посока на по-ниските доходи, но това е нормално, тъй като вече става въпрос за личен доход, а не за доход на домакинство. Секто-

рите с най-високи лични доходи на наетите в тях са Финансови и застрахователни дейности (К) и Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J).

**Фигура 2.22. Разпределение на ръководителите по личен нетен месечен доход и по сектори**



В сравнение с фигура 2.20, фигура 2.22 показва изместване към по-ниските доходи. Пак ще кажем, че това е нормално, тъй като тук става въпрос за лични доходи, а в табли-

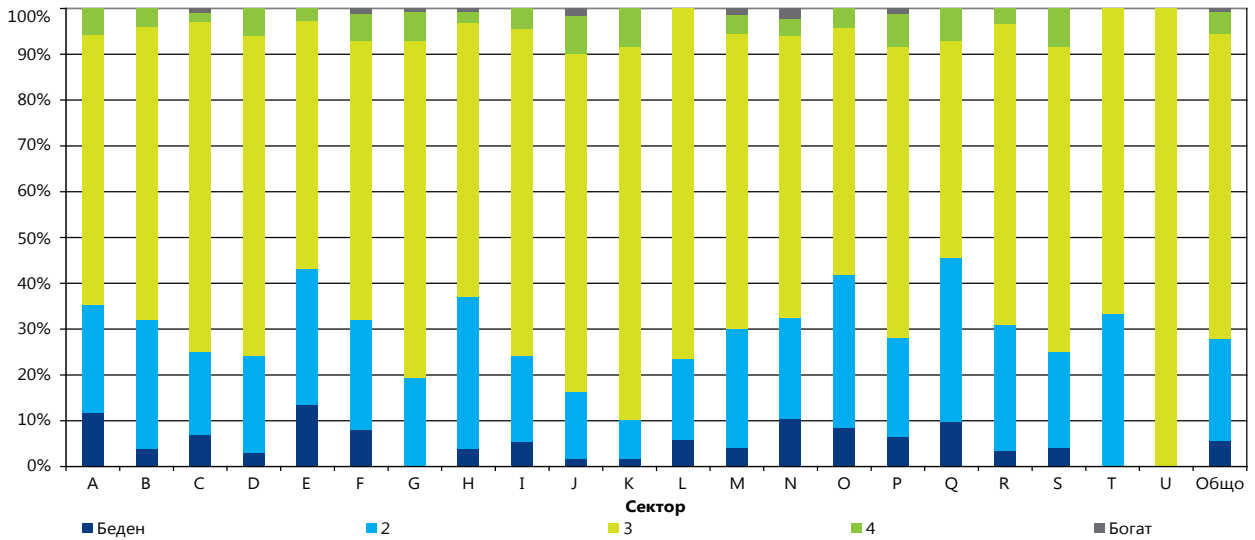
ца 2.20 ставаше дума за доходи на домакинствата. В същото време, в сравнение с фигура 2.21, фигура 2.22 показва изместване към по-високи доходи. Това също е нормално,

защото е нормално ръководителите да получават по-високи лични доходи от наетите.

Във връзка с доходите е важно и интересно да се изследва как наетите и ръководителите от различните сектори се самооце-

няват по скалата беден–богат и по скалата за социално положение. Също така може да се провери как наетите и ръководителите от различните сектори оценяват своите доходи сега, преди две години и след две години.

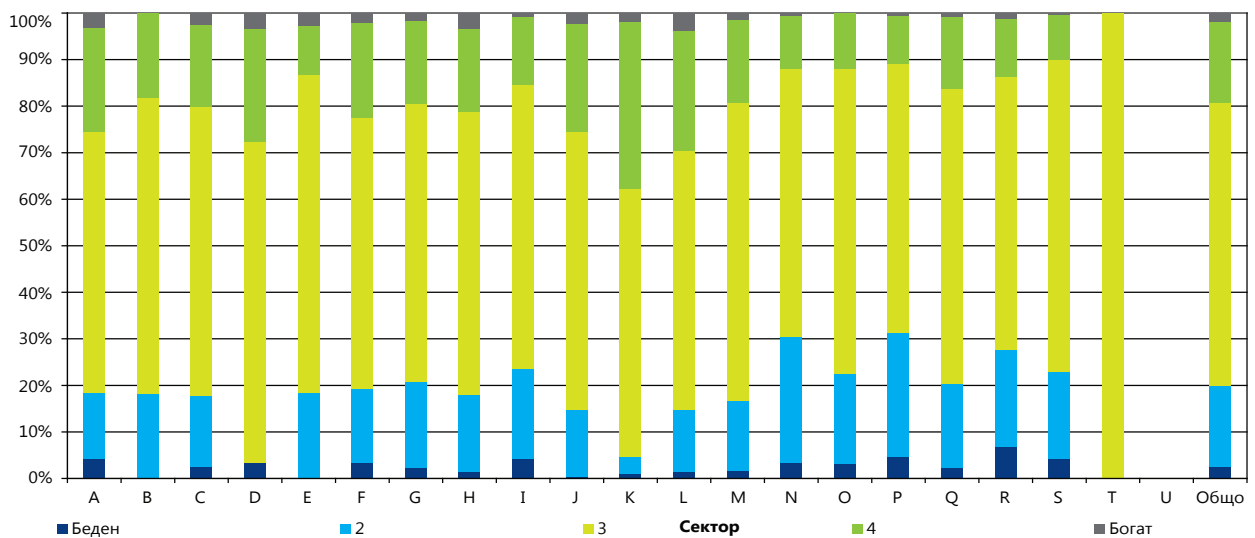
**Фигура 2.23. Разпределение на наетите по самоопределяне по скалата беден–богат и по сектори**



Най-голяма част от наетите се самоопределят с 3, което е средното положение между беден и богат. Все пак дяловете на наетите, които се самоопределят с 1 и 2 (т.е. на бедните), са по-големи от дяловете на наетите, които се самоопределят с 4 и 5 (т.е. на богатите). Двата сектора с най-високи лични месечни доходи на наетите – Финансови и застрахователни дейности (К) и Създаване и разпространение на информация и творче-

ски продукти; далекосъобщения (J), логично са и секторите с най-нисък дял на самоопределилите се с 1 и 2. Към тях обаче трябва да се добави и сектор Дейности на екстериториални организации и служби (U). Най-често се самоопределят с 1 и 2 наетите в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) и Държавно управление (O).

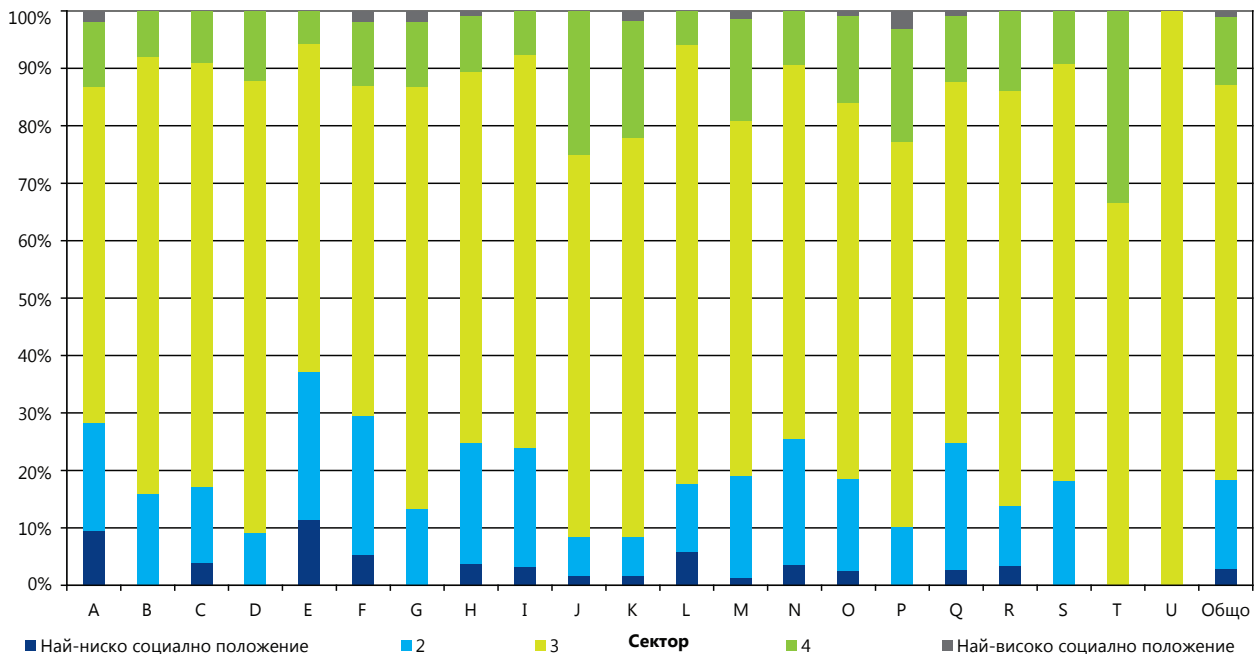
**Фигура 2.24. Разпределение на ръководителите по самоопределяне по скалата беден–богат и по сектори**



Отново най-голяма част от ръководителите се самоопределят с 3. Обаче при ръководителите делът на лицата, които се са-

моопределят с 4 и 5, е съизмерим с дела на лицата, които се самоопределят с 1 и 2, дори в някои сектори е по-висок.

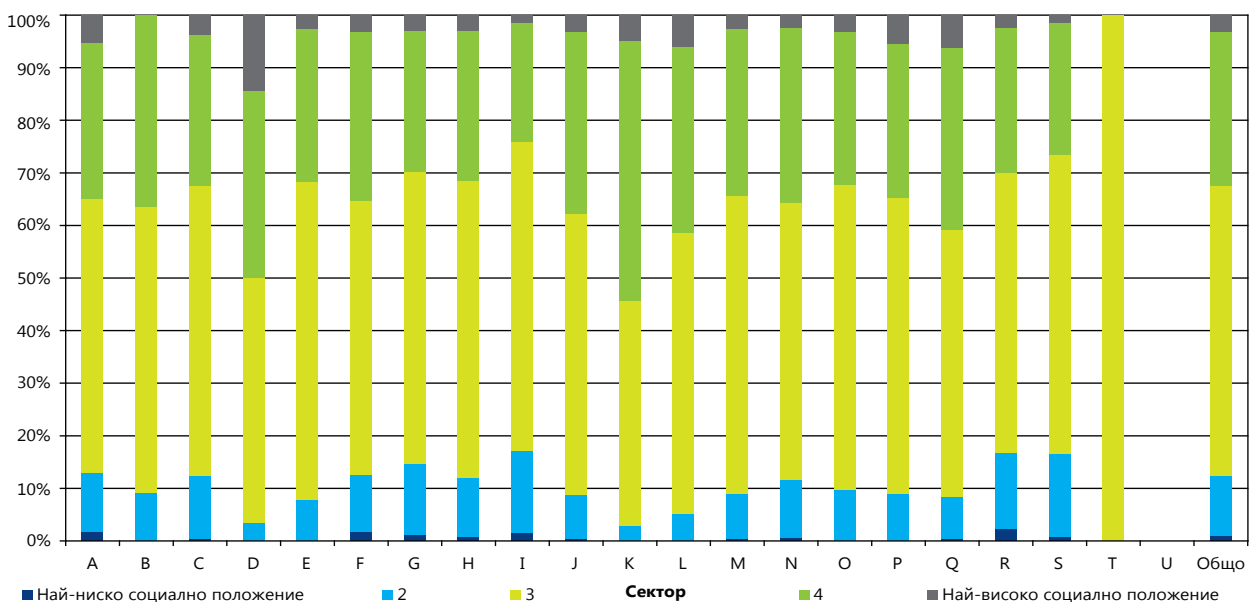
**Фигура 2.25. Разпределение на наетите по самоопределяне по скалата за социално положение и по сектори**



Най-голямата част от наетите отново се самоопределят с 3, което заема средно положение между най-ниското и най-високото социално положение. За разлика от скалата беден-богат обаче, тук не във всички сектори делът на самоопределилите се с 4 и 5 е по-нисък от дела на самоопределилите се с 1 и 2.

Така например в сектори Дейности на домакинствата като работодатели (Т), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Образование (P) и Финансови и застрахователни дейности (K) делът на самоопределилите се с 4 и 5 е по-висок от дела на самоопределилите се с 1 и 2.

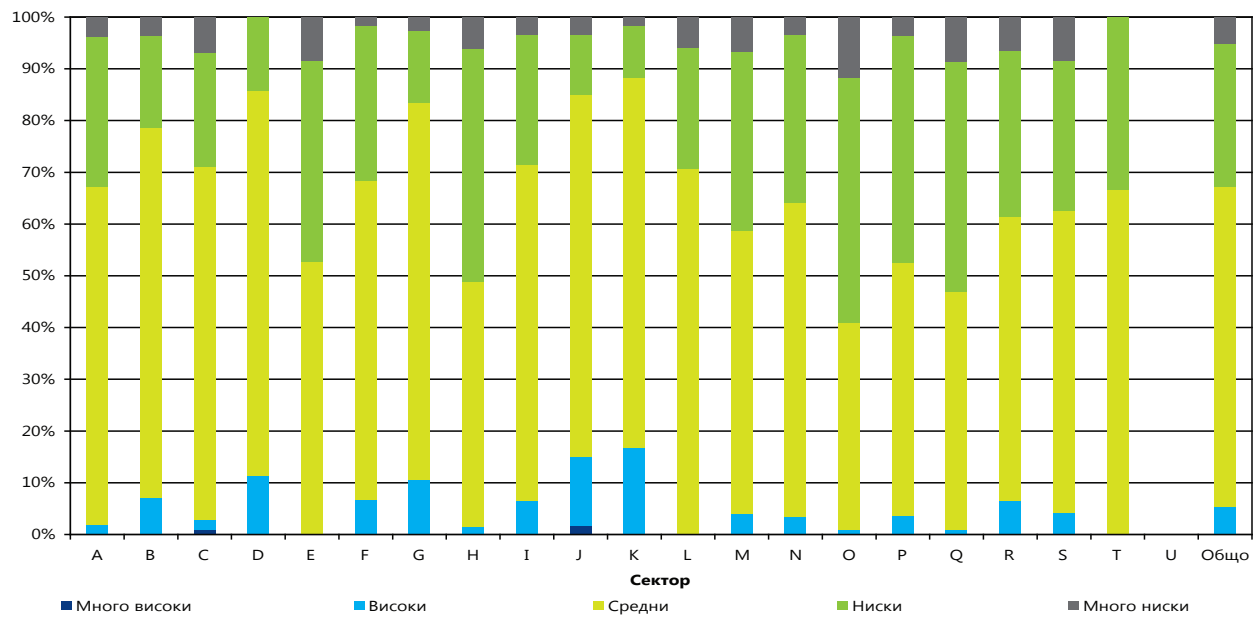
**Фигура 2.26. Разпределение на ръководителите по самоопределяне по скалата за социално положение и по сектори**



Най-голяма част от ръководителите се самоопределят с 3 – средната позиция между най-ниското и най-високото социално положение. Обаче делът на ръководителите, които се самоопределят с 4 и 5, е доста висок – при повечето сектори надхвърля 30%, като при сектор Финансови и застрахователни дей-

ности (К) дори надхвърля 50%, а в сектор Производство и разпространение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) е точно 50%. Само в сектори Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Други дейности (S) делът на ръководителите, самоопределили се с 4 и 5, е относително по-нисък.

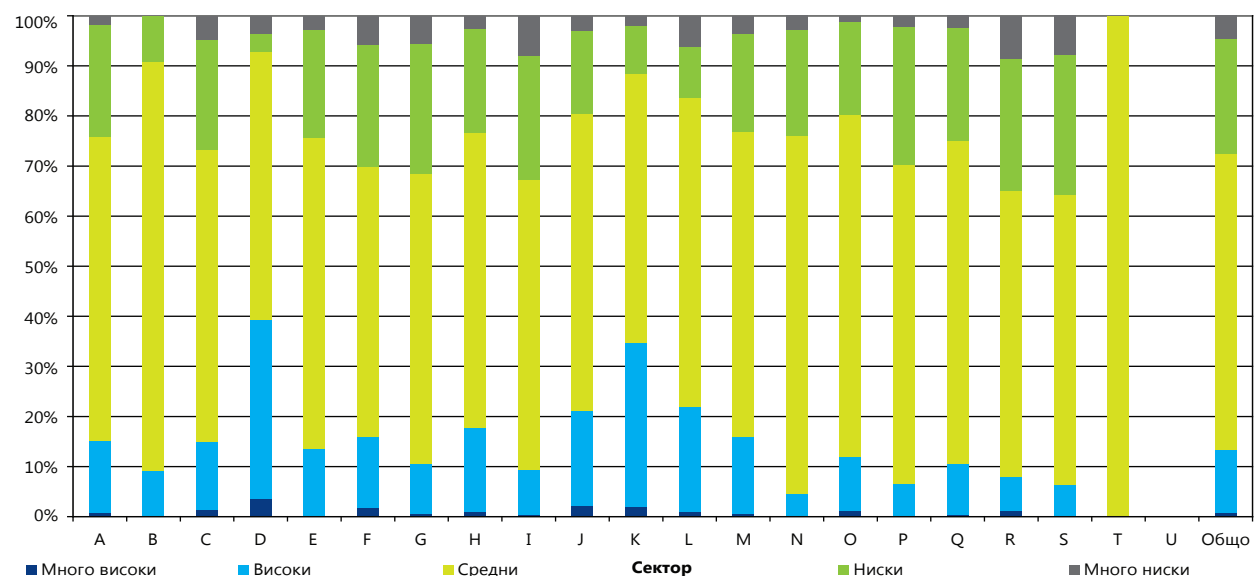
**Фигура 2.27. Разпределение на наетите по самооценка на доходите им преди две години и по сектори**



Като цяло наетите оценяват своите доходи преди две години като средни и ниски. Само в отделни сектори делът на наетите, които оценяват своите доходи преди две години като високи, е сравнително по-висок (над 10%). Това са секторите Финансови и застраховател-

ни дейности (К), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Производство и разпространение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).

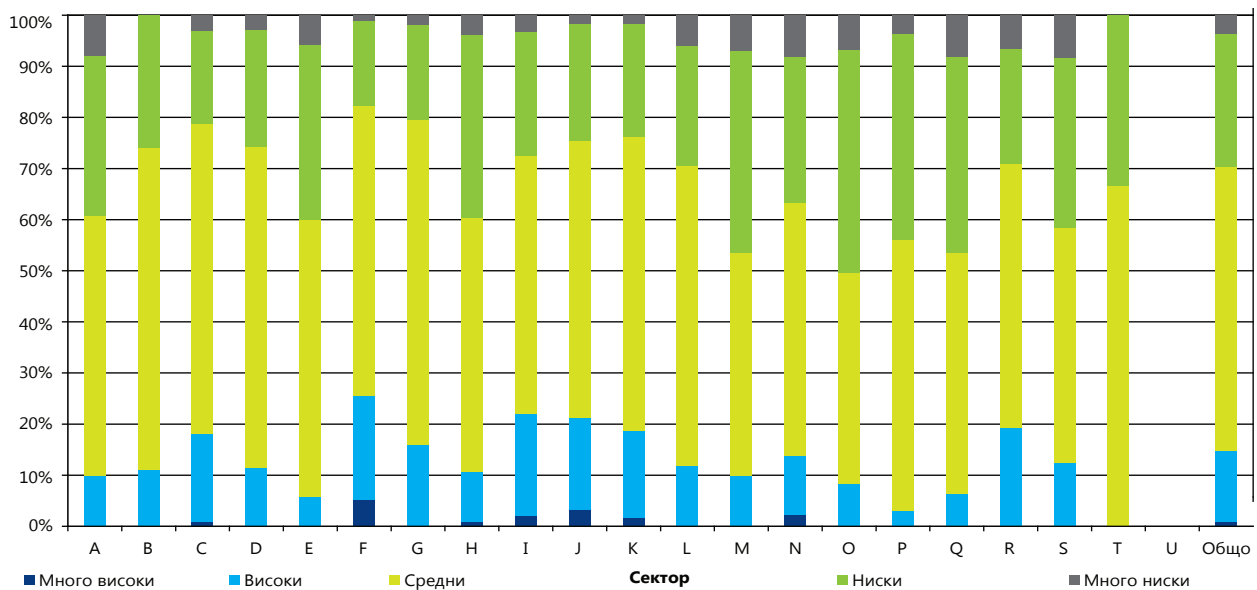
**Фигура 2.28. Разпределение на ръководителите по самооценка на доходите им преди две години и по сектори**



Ръководителите също оценяват своите доходи преди две години най-вече като средни и ниски. За разлика от наетите обаче, делът на ръководителите, които оценяват своите доходи като високи, е сравнително по-висок. Секторите с най-голям дял на ръководители, които оценяват своите доходи

преди две години като високи, са Производство и разпространение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Финансови и застрахователни дейности (K), Операции с недвижими имоти (L) и Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J).

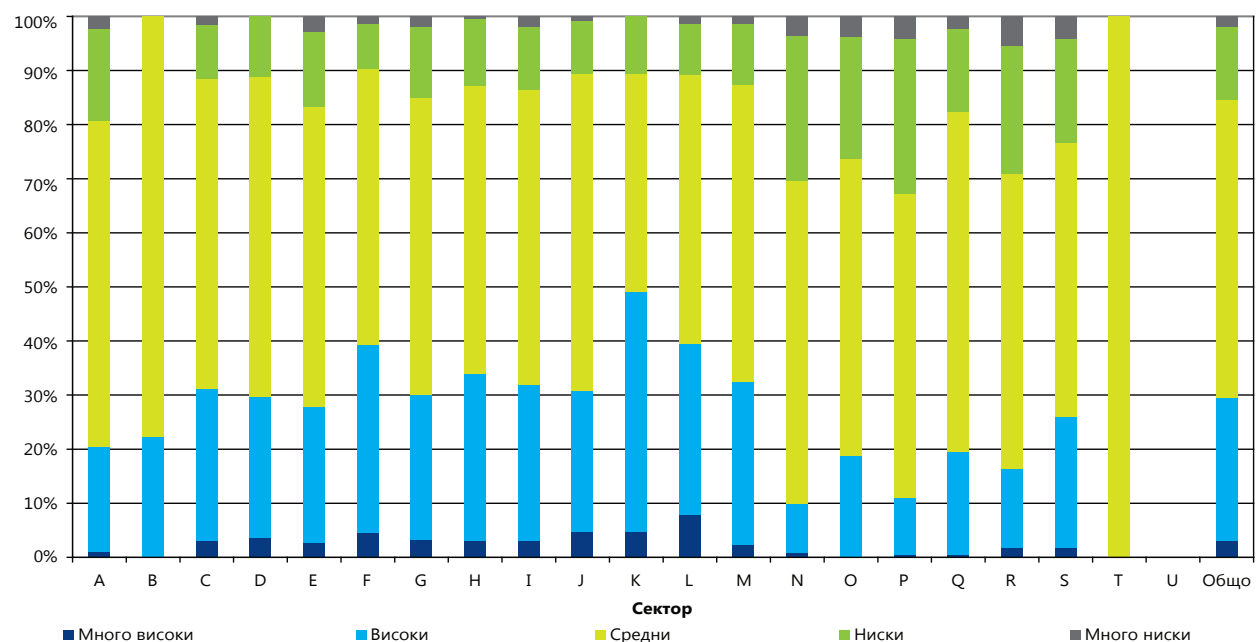
**Фигура 2.29. Разпределение на наетите по самооценка на доходите им сега и по сектори**



Отново най-голяма част от наетите определят своите доходи като средни и ниски. Въпреки това, делът на наетите, които определят своите доходи като високи, започва да се повишава. Секторите с най-голям дял на наетите, които определят своите доходи като високи и мно-

го високи, са Строителство (F), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Култура, спорт и развлечения (R), Финансови и застрахователни дейности (K) и Преработваща промишленост (C).

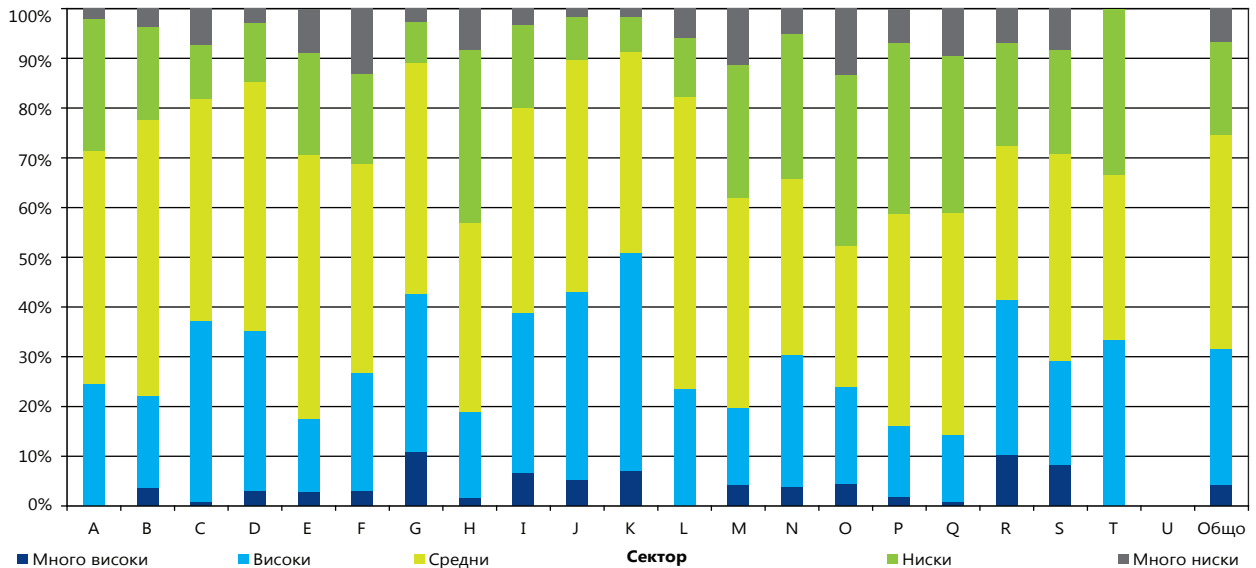
**Фигура 2.30. Разпределение на ръководителите по самооценка на доходите им сега и по сектори**



Фигура 2.30 може да се сравни с фигура 2.28 и от това сравнение става ясно, че вече се увеличава делът на ръководителите, които считат сегашните си доходи като високи и много високи, въпреки че отново най-голямата част от ръководителите оценяват своите доходи като средни и ниски.

Ако фигура 2.30 се сравни с фигура 2.29, се вижда, че делът на ръководителите, които считат своите настоящи доходи като високи и много високи, е доста по-висок от дела на наетите, които считат настоящите си доходи за високи и много високи. Това най-вероятно се обяснява с по-високите лични доходи на ръководителите.

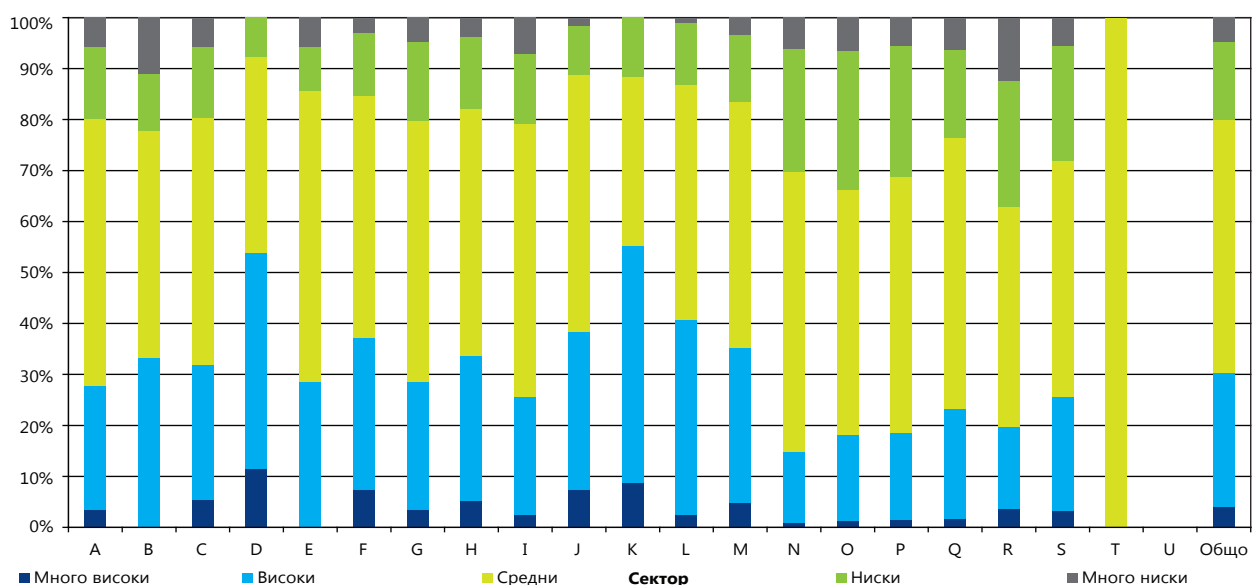
**Фигура 2.31. Разпределение на наетите по самооценка на доходите им след две години и по сектори**



Сравняването на фигури 2.27, 2.29 и 2.31 показва ясно изразен оптимизъм – делът на наетите, които оценяват своите доходи като високи и много високи, нараства в зависимост от времето, за което се отнася оценката. Най-нисък е този дял, когато оценката се отнася за времето преди две години. Когато оценката се отнася за настоящето, този дял нараства, а ко-

гато оценката се отнася за бъдещето след две години, този дял нараства още повече. Най-големи оптимисти са заетите в сектори Финансови и застрахователни дейности (К), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Култура, спорт и развлечения (R).

**Фигура 2.32. Разпределение на ръководителите по самооценка на доходите им след две години и по сектори**



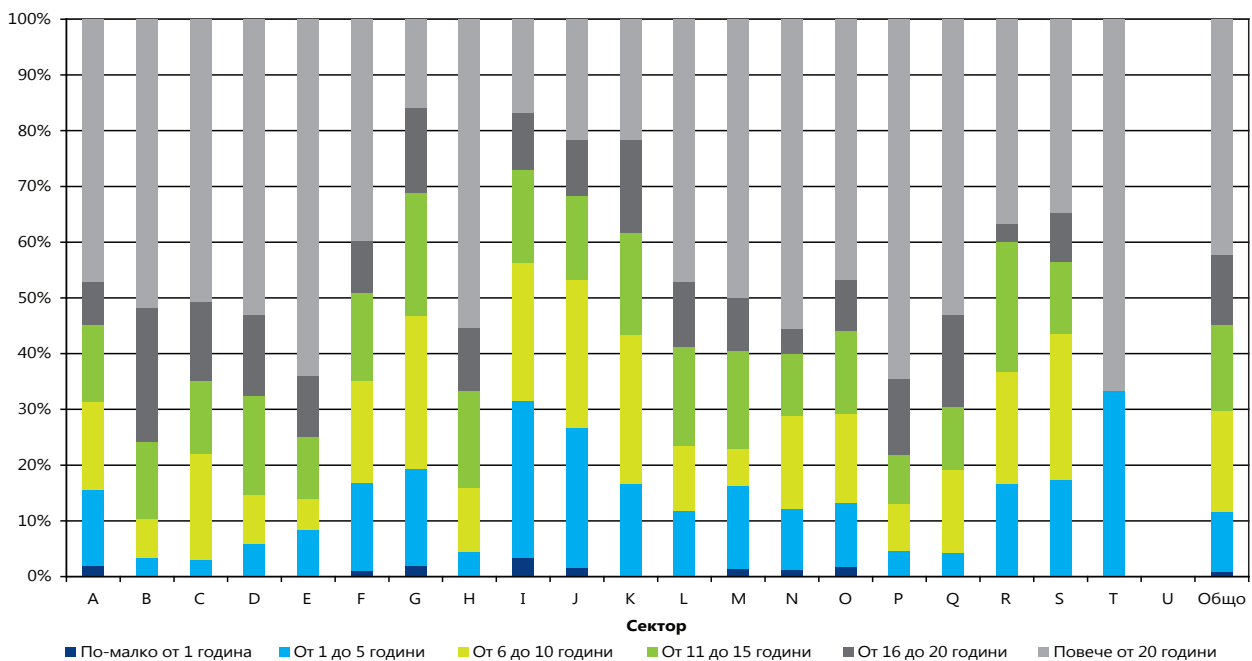


При ръководителите също може да се направи сравнение между фигури 2.28, 2.30 и 2.32. И това сравнение също показва оптимизъм – когато оценката се отнася за миналото, тя е по-ниска, отколкото за настоящето, и когато оценката се отнася за бъдещето, тя е по-висока, отколкото за настоящето. Най-големи оптимисти са ръководителите в сектори Финансови и застрахователни дейности (К) и Производство и

разпространение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D).

В същото време фигура 2.32 може да се сравни с фигура 2.31. В резултат на това сравнение се вижда, че ръководителите са по-големи оптимисти от наетите. Това може би се дължи на по-високата оценка на настоящите доходи, както и на по-високите лични месечни доходи на ръководителите.

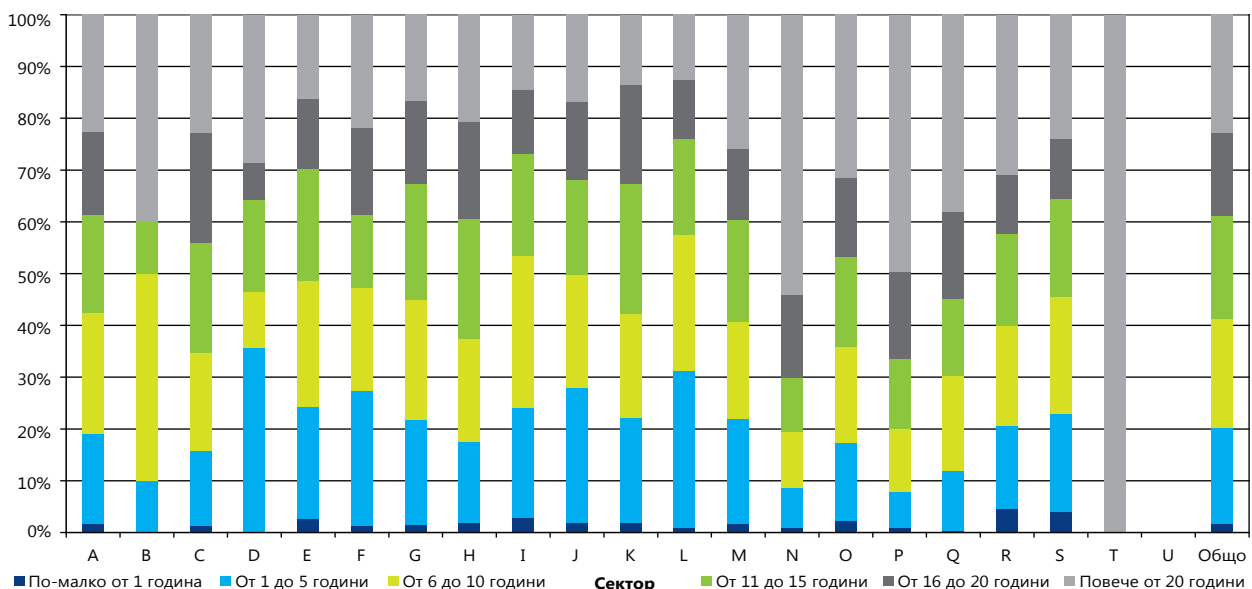
**Фигура 2.33. Разпределение на наетите по общ трудов стаж и по сектори**



Като цяло наетите имат доста висок общ трудов стаж. Най-дълъг общ трудов стаж (над 20 години) имат наетите в сектори Дейности на до-

макинствата като работодатели (Т), Образование (Р) и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (Е).

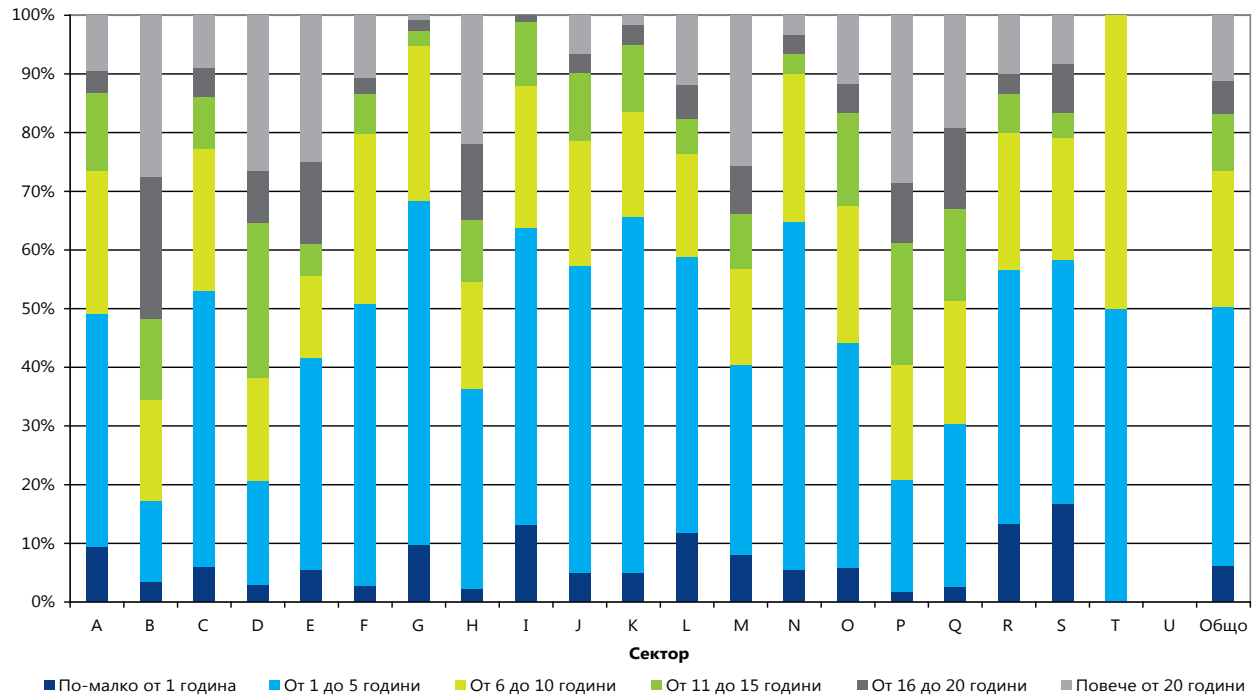
**Фигура 2.34. Разпределение на ръководителите по общ трудов стаж и по сектори**



Като цяло ръководителите имат по-малък общ трудов стаж в сравнение с наетите. Това може би се обяснява с по-високото

образование на ръководителите и съответно по-дългото време, прекарано в образователната система.

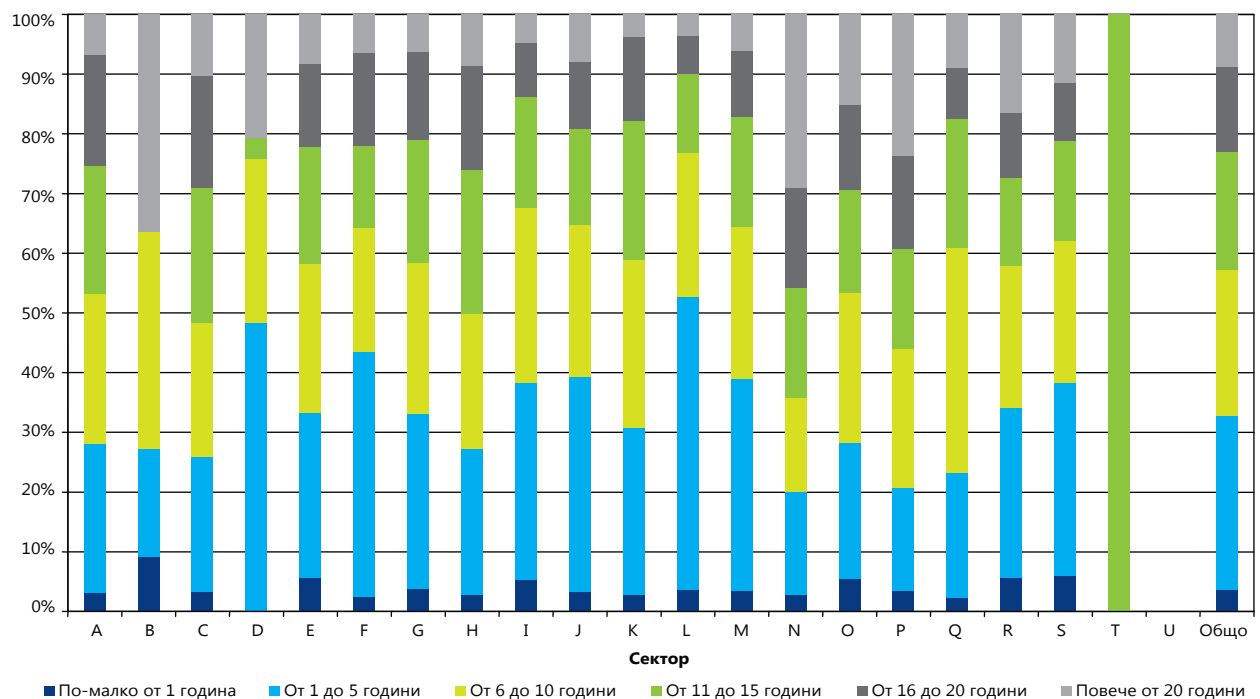
**Фигура 2.35. Разпределение на наетите по стаж в конкретната фирма и по сектори**



В сравнение с общия трудов стаж в конкретната фирма е сравнително по-къс. Това е индикатор, че не целят трудов стаж на

наетите е минал във фирмата, в която работят в момента. Най-голяма част от наетите работят в конкретната фирма по-малко от 5 години.

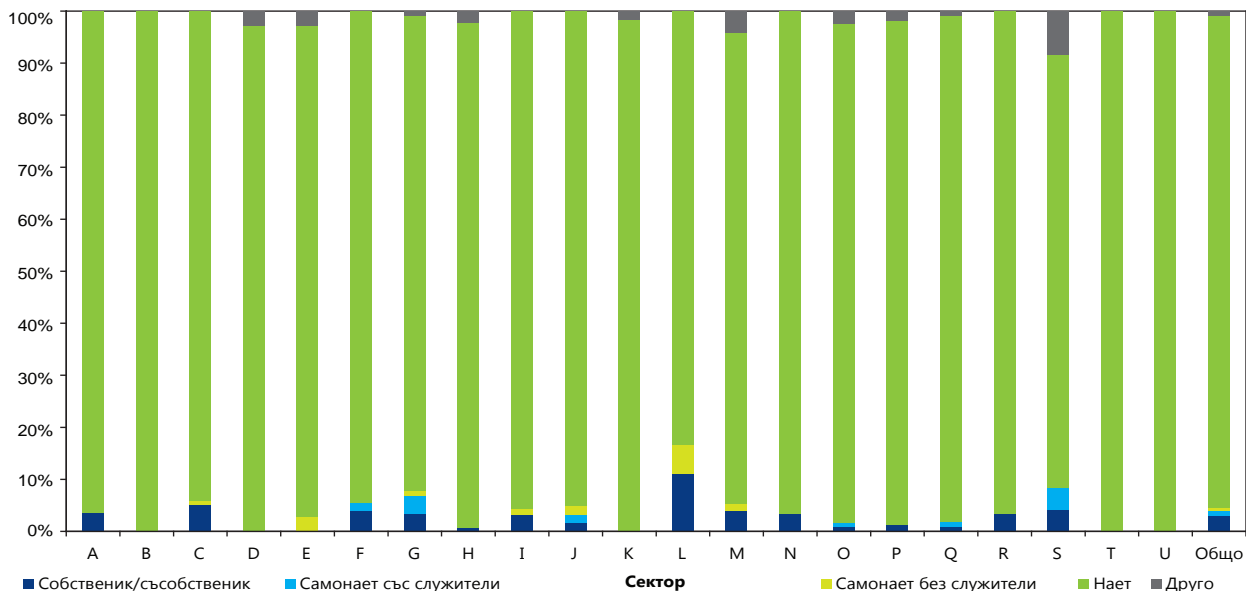
**Фигура 2.36. Разпределение на ръководителите по стаж в конкретната фирма и по сектори**



В сравнение с наетите, разпределенията на ръководителите са изместени в посока към по-дълъг стаж в конкретната фирма. Това може би е нормално, тъй като за заемането на ръководна длъжност е необходимо по-дълго време за израстване в кариерата.

Също както и наетите, ръководителите не са прекарвали целия си трудов стаж във фирмата, в която работят в момента – разпределенията от фигура 2.36 са изместени в посока към по-кратък трудов стаж спрямо разпределенията от фигура 2.34.

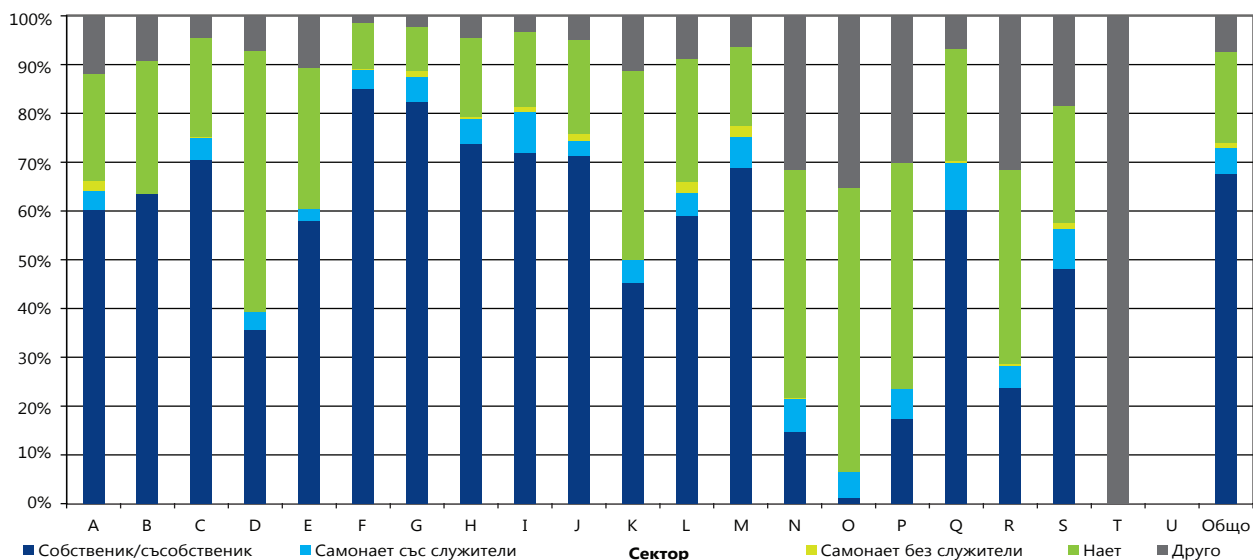
**Фигура 2.37. Разпределение на наетите по статут и по сектори**



Като цяло по-голяма част от наетите се определят като наети, което се предопределя от целевата група респонденти. По-странно е положението в сектор Операции с недвижими имоти (L), където има голям процент от наети, които са се самоопределили като собственици и като самонаети. Най-вероятно тук става въпрос за малки агенции за недвижими

имоти, в които собственикът работи наравно с наетите. Другите сектори в които процентът на наетите, самоопределили се като собственици и самонаети, е сравнително висок, са Други дейности (S) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). Обяснението е същото – малки фирми, в които собственикът работи наравно с наетите.

**Фигура 2.38. Разпределение на ръководителите по статут и по сектори**

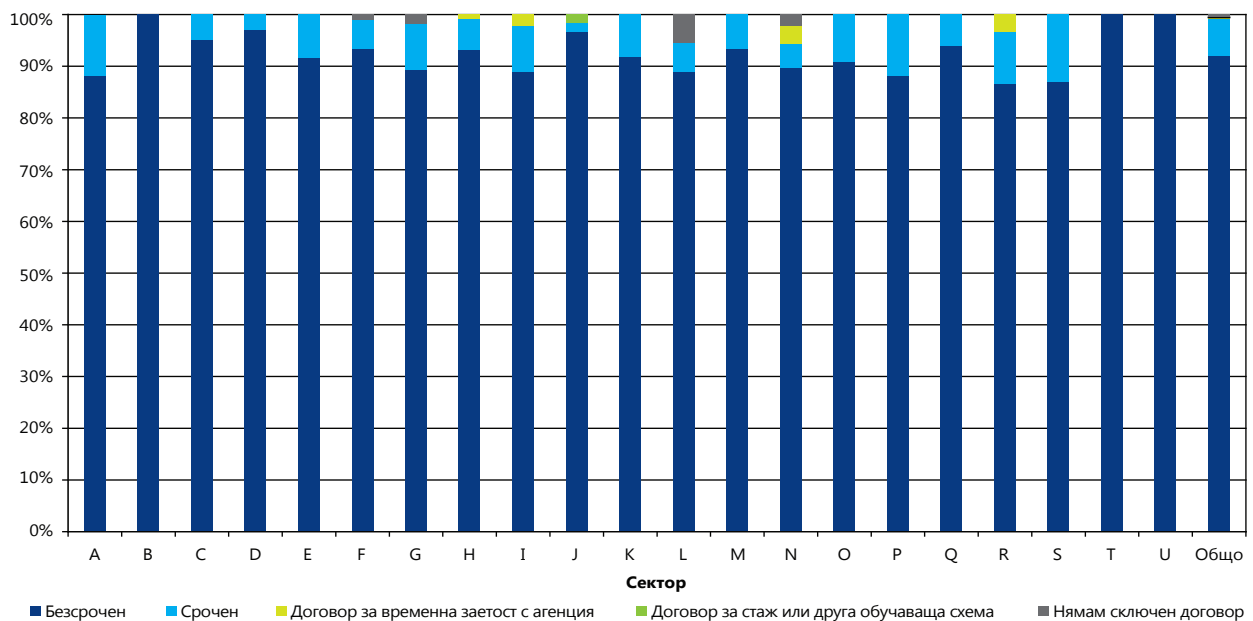


Ръководителите се разпределят в две големи групи – собственици и наети. Допускането е, че наетите ръководители всъщност са професионални мениджъри. Секторите с най-висок дял на ръководители-собственици са Строителство (F), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Транспорт, складиране и пощи (H), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти;

далекосъобщения (J), Преработваща промишленост (C) и Професионални дейности и научни изследвания (M).

Секторите с най-висок дял на наети ръководители са Държавно управление (O), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Административни и спомагателни дейности (N), Образование (P), Култура, спорт и развлечения (R) и Финансови и застрахователни дейности (K).

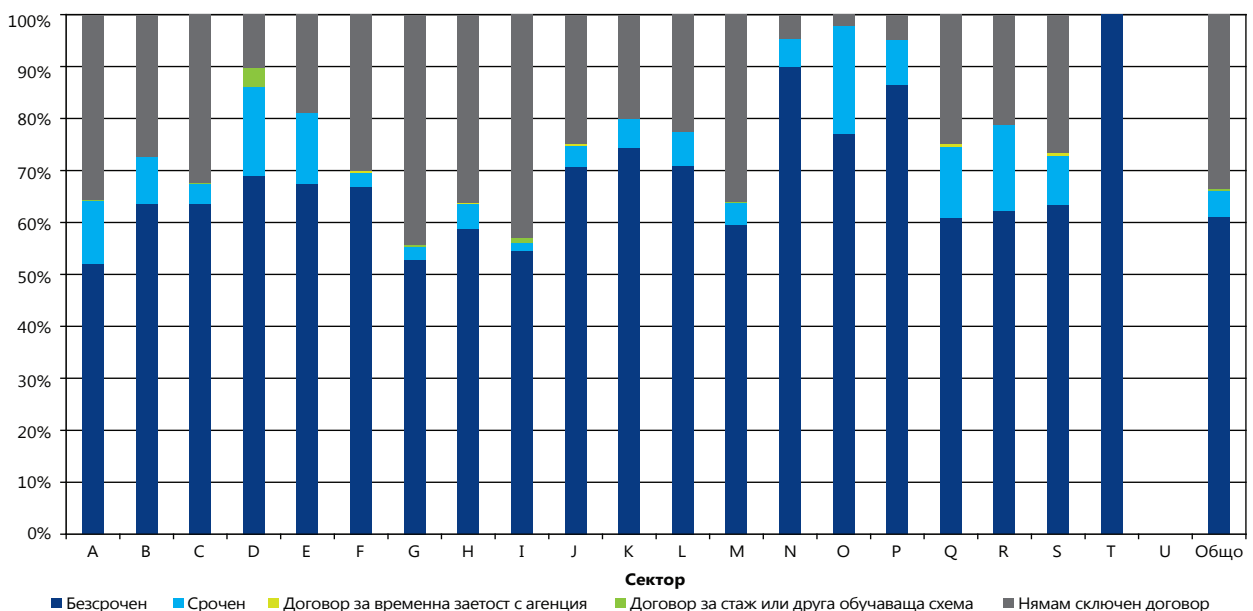
**Фигура 2.39. Разпределение на наетите по типа на трудовия договор и по сектори**



Като цяло почти всички наети работят с трудов договор, най-често с безсрочен трудов договор. Секторът с най-висок дял на

наетите, които работят без сключен договор, е Операции с недвижими имоти (L).

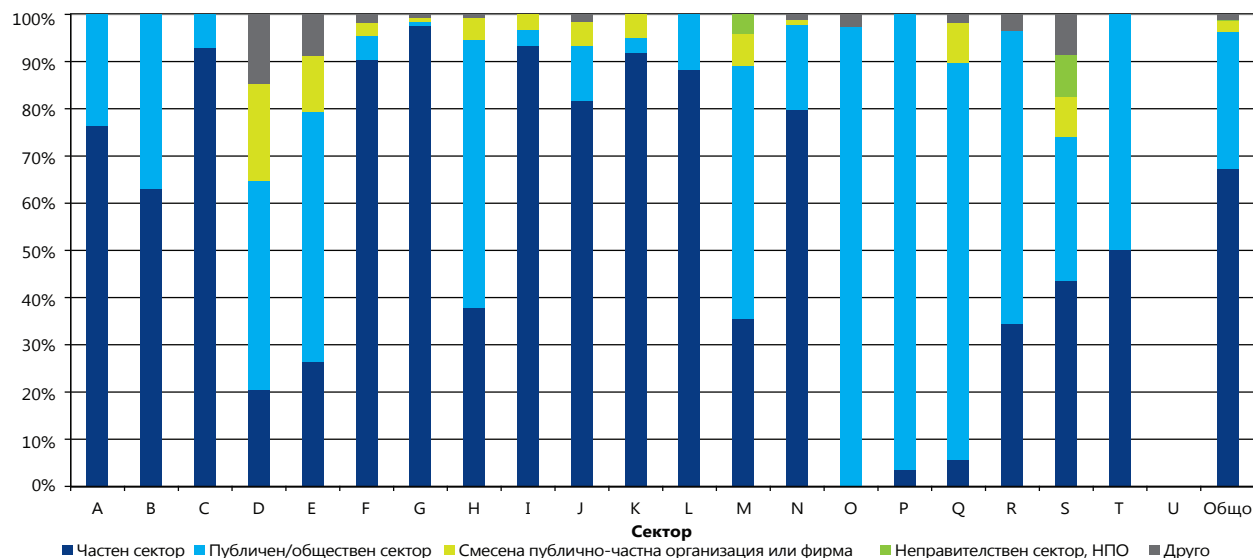
**Фигура 2.40. Разпределение на ръководителите по тип на трудовия договор и по сектори**



Като цяло ръководителите доста по-често, в сравнение с наетите, работят без сключен договор. Най-често това се случва в сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Транспорт, складиране и пощи (H), Професионални дейности и научни изследвания (M), Селско, горско и рибно стопанство (A), Преработваща промишленост (C) и Строителство (F). С изклю-

чение на Селско, горско и рибно стопанство (A) това са секторите с най-висок процент на ръководители-собственици. Според нас това е една от причините за работа без сключен договор – ръководителите са едновременно и собственици, и ръководители, без да имат сключен писмен договор със себе си, или имат договори за управление, които не са припознали в дадените им възможности за отговор.

**Фигура 2.41. Разпределение на наетите по форма на собственост на фирмата и по сектори**

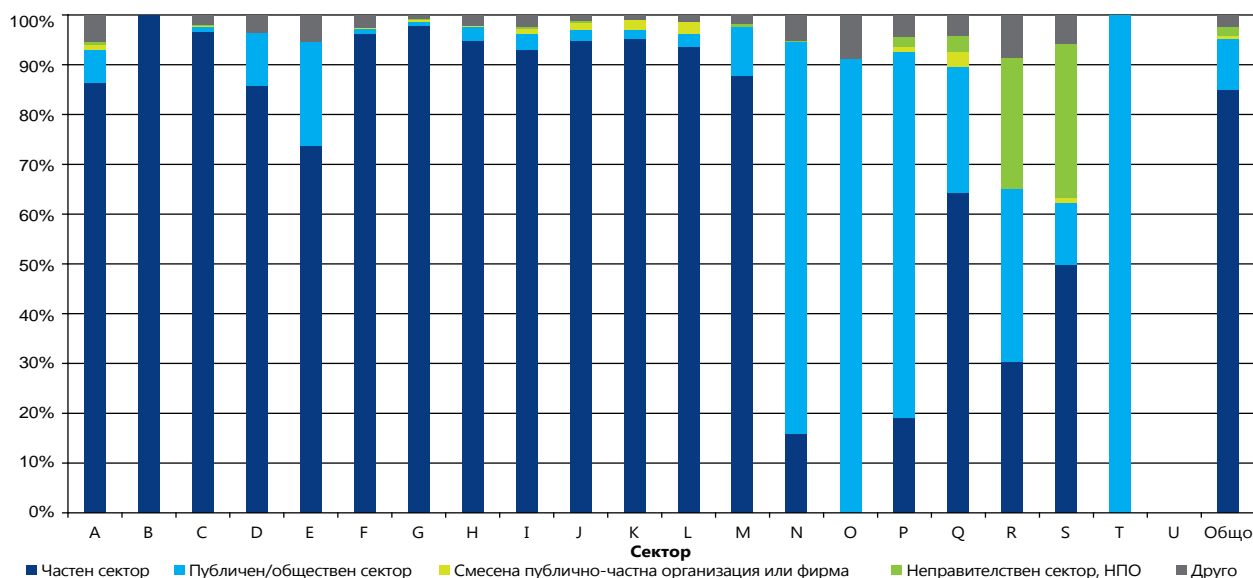


Разпределението на наетите по формата на собственост на фирмата е косвен индикатор за разпределението на фирмите по форма на собственост. Най-голям дял от наетите (над 90%) работят в частни фирми в сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Преработваща

промишленост (C), Финансови и застрахователни дейности (K) и Строителство (F).

Най-голям дял от наетите (над 80%) работят в публични/обществени фирми и организации в сектори Държавно управление (O), Образование (P) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q).

**Фигура 2.42. Разпределение на ръководителите по формата на собственост на фирмата и по сектори**



В сравнение с наетите, ръководителите доста по-често са отговаряли, че работят в частни фирми. Единствените три сектора, в които преобладават ръководителите, които са отговорили, че работят в публични/обществени фирми и организации, са Държавно управление (O), Административни и спомагателни дейности (N) и Образование (P).

### III. Методика

Определянето на дадени сектори като по-рискови от останалите по отношение на елементите на условията на труд изисква използването на ясна, непротиворечива и не на последно място – утвърдена в предишни изследвания аналитична рамка. Последното е важно не само за да се гарантира верификация на резултатите, но и за да позволи сравнение на резултатите от настоящото изследване с това на предишни изследвания на подобна тематика.

Макар и да не е в центъра на анализа, ранжирането на отделните сектори въз основа на степента на риск на работните изследвания е направено от екипа на изследването „Профили на секторите спрямо условията на труд“<sup>1</sup>. В този труд е предложена аналитична рамка, която едновременно отговаря на условието да бъде максимално универсална, за да бъде в състояние да сравни сектори с коренно различен тип на работните условия, но и да използва относително прости и доказани статистически инструменти. Поради тези причини аналитичната рамка на интерпретация на резултатите в настоящото изследване в голяма степен ще се придържа към вече използвана такава.

Постигането на крайната цел – ранжиране на отделните сектори по степента на риск, в много голяма степен се определя от типа на събраните данни в изследването. Всеки един елемент от условията на труд е изграден от операционализирани индикатори (въпроси). Всеки от индикаторите на свой ред е натрупал данни от различен тип (скалови и номинални). Истинското предизвикателство е тъкмо в подреждането на данните от индикаторите на отделните елементи в кохерентна схема, чийто краен резултат да доведе до подредбата на секторите спрямо степента на техния риск.

**Първият проблем**, който възниква, е как да се определя степента на риска по сектори в рамките на конкретен индикатор. Възможни са две решения на този проблем:

1. За всеки индикатор чрез експертна оценка да се определи границата на риска и всички сектори, които минават отвъд тази граница се определят като рискови;
2. За всеки индикатор секторите да се сравняват помежду си и тези, които статистически значимо се отклоняват от останалите се определят като рискови.

Тъй като първото решение изисква събирането на доста допълнителна информация, за да се определи границата на риска, ние възприехме второто решение, като ще съизмерваме секторите един спрямо друг по степен на риска в рамките на описанието на самите елементи на условията на труд (в глава 13 представяме и методи, при които се използват, и резултати от експертни оценки).

**Вторият проблем**, който възниква, е след като сме избрали да съизмерваме секторите, как да го направим, когато индикаторите са скалови и когато са номинални.

За съизмерване на секторите при скалови индикатори ще използваме следния алгоритъм:

1. Изчисляваме средната стойност на скаловия индикатор за всеки сектор поотделно.
2. Изчисляваме средната стойност и стандартното отклонение на скаловия индикатор за всички сектори заедно.
3. Стандартизираме средните стойности по сектори, използвайки общата средна и общото стандартно отклонение, по формулата:

<sup>1</sup> Houtman, I., F. Andries, R. Van der Berg, S. Dhondt. Sectoral profiles of working conditions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

$$z = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}}{SD}$$

където:

$z$  са стандартизираните стойности (т.нар.

$z$  – scores),

$\bar{x}_i$  е средната в  $i$ -тия сектор,

$\bar{x}$  е общата средна,

$SD$  е общото стандартно отклонение.

По този начин всеки един от секторите може да бъде оценен в зависимост от степента, в която се отклонява от средната, като това отклонение може да бъде както в положителна, така и в отрицателна посока. Тъй като голяма част от скаловите въпроси в изследването отбелязват най-висока степен на влияние с 1 и най-ниска степен на влияние с 6, то колкото по-надясно от средната се намира секторът, толкова по-незначително е влиянието на съответния индикатор в дадения сектор и обратното – колкото по-наляво от средната се намира секторът, толкова по-значително е влиянието на съответния индикатор в този сектор.

4. Стандартизираните стойности по сектори са добър ориентир за степента на риск, но сами по себе си не са достатъчни, защото е възможно при малък брой лица в някои от секторите отклонението, макар и голямо, да е статистически незначимо. Затова е необходимо да се приложи строга процедура за определяне на онези сектори, които се отличават статистически значимо от останалите. За целта се използва дисперсионен анализ (ANOVA)<sup>2</sup>. Същността на този метод е да се оцени до каква степен разликата между стандартизираните стойности е въпрос на случайност или резултат от значимо различие. Особеното при настоящото изследване е, че секторите не се сравняват един спрямо друг, а всеки сектор се сравнява със сборна променлива от останалите сектори

– т.е. един сектор срещу всички останали. Крайният резултат по отделните индикатори (въпроси) показва само онези сектори, които съществено се различават от останалите. Границата на значимост е определена при  $p \leq 0.05$   $p \leq 0.05$ . Допълнително са отбелязани секторите с най-голяма степен на различие от останалите (ниво на значимост:  $p \leq 0.001$ ). На всички фигури секторите с най-голяма степен на различие (ниво на значимост:  $p \leq 0.001$ ) са маркирани в черно, а секторите със значима, но по-малка степен на различие ( $p \equiv 0.05 \div 0.001$ ) са маркирани в сиво.

5. Само значимите стандартизирани стойности се подреждат в низходящ ред по степента на риска и на най-рисковия сектор се приписва ранг 21, на следващия – 20 и т.н., докато се изчерпят всички значими стандартизирани стойности. На останалите сектори се приписва ранг 0, което означава, че по конкретния индикатор тези сектори са безрискови. За съизмерване на секторите при номинални индикатори ще използваме следния алгоритъм:

1. Изчисляваме процента на отговора, който отразява риска, поотделно за всеки сектор.
2. Изчисляваме процента на отговора, който отразява риска, общо за всички сектори.
3. Отново сравняваме всеки сектор спрямо всички останали. За целта изчисляваме процента на всички останали сектори взети заедно по формулата<sup>3</sup>:

<sup>2</sup> Тази формула е аналогична на сравнението, което правим с дисперсионния анализ. Там сравнявахме стандартизираната стойност в един сектор със средната стандартизирана стойност във всички останали сектори, която се получава по

формулата:  $z_{ocm} = \frac{z \cdot n - z_i \cdot n_i}{n - n_i}$ , където  $z_{ocm}$  е средната стандартизирана стойност във всички останали сектори,  $z$  е общата стандартизирана стойност,  $z_i$  е стандартизираната стойност на  $i$ -тия сектор,  $n$  е общият обем на цялата извадка, а  $n_i$  е обемът на извадката от  $i$ -тия сектор.

<sup>2</sup> Op. cit.



$$p_{ocm} \cdot 100 = \frac{p \cdot n - p_i \cdot n_i}{n - n_i} \cdot 100$$

където:

$p_{ocm}$  е средният относителен дял във всички останали сектори;

$p$  е общият относителен дял;

$p_i$  е относителният дял в  $i$ -тия сектор;

$n$  е общият обем на цялата извадка;

$n_i$  е обемът на извадката от  $i$ -тия сектор.

Статистическата значимост на разликата между конкретния сектор и всички останали се установява с помощта на  $t$ -критерий, чиято емпирична стойност се получава по формулата:

$$t_{em} = \frac{|p_i - p_{ocm}|}{\sqrt{\frac{p_i(1-p_i)}{n_i} + \frac{p_{ocm}(1-p_{ocm})}{n-n_i}}}$$

4. Само значимите проценти се подреждат в низходящ ред по степента на риска и на най-рисковия сектор се приписва ранг 21, на следващия – 20 и т.н., докато се изчерпят всички значими проценти. На останалите сектори се приписва ранг 0, което означава, че по конкретния индикатор тези сектори са безрискови.

В анкетната карта има и една особена група номинални индикатори. Това са т.нар. матрични въпроси (матрични индикатори). Особеното при тях е, че група въпроси имат една и съща скала на отговорите, която е номинална. За съизмерване на секторите при матричните индикатори ще използваме следния алгоритъм:

1. Конструираме композитен индикатор от множество номинални индикатори. Това означава на отговора, който отразява риска, да се припише стойност 1, на всички останали отговори да се припише стойност 0 и да се сумират всички единици в матрицата. По този начин всеки един респондент ще получи такава стойност, какъвто е броят

на рисковите отговори. В резултат на сумирането композитният индикатор получава минимална стойност 0 и максимална стойност в зависимост от броя на включените въпроси в матрицата.

2. Изчисляваме средната стойност на композитния индикатор за всеки сектор поотделно.
3. Изчисляваме средната стойност и стандартното отклонение на композитния индикатор за всички сектори заедно.
4. Стандартизираме средните стойности по сектори, използвайки общата средна и общото стандартно отклонение, по формулата:

$$z = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}}{SD}$$

където:

$z$  са стандартизираните стойности (т.нар.

$z$  – scores);

$\bar{x}_i$  е средната в  $i$ -тия сектор;

$\bar{x}$  е общата средна;

$SD$  е общото стандартно отклонение.

По този начин всеки един от секторите може да бъде оценен в зависимост от степента, в която се отклонява от средната, като това отклонение може да бъде и в положителна, и в отрицателна посока. Така по-голямата стойност на композитния индикатор означава повече рискови отговори, и колкото по-надясно от средната се намира секторът, толкова по-значително е влиянието на композитния индикатор в дадения сектор, и обратното – колкото по-наляво от средната се намира секторът, толкова по-незначително е влиянието на композитния индикатор в този сектор.

5. Стандартизираните стойности по сектори са добър ориентир за степента на риск, но сами по себе си не са достатъчни, защото е възможно при малък брой лица в някои от секторите отклонението, макар и голямо, да е статистически незначимо. Затова е необходимо да се приложи

строга процедура за определяне на онези сектори, които се отличават статистически значимо от останалите. За целта отново се използва дисперсионен анализ (ANOVA). Отново секторите не се сравняват един спрямо друг, а всеки сектор се сравнява със сборна променлива от останалите сектори – т.е. един сектор срещу всички останали. Крайният резултат по отделните индикатори (въпроси) показва само онези сектори, които съществено се различават от останалите. Границата на значимост е определена при  $p \leq 0.05$ . Допълнително са отбелязани секторите с най-голяма степен на различие от останалите (ниво на значимост:  $p \leq 0.001$ ). На всички фигури секторите с най-голяма степен на различие (ниво на значимост:  $p \leq 0.001$ ) са маркирани в черно, а секторите със значима, но по-малка степен на различие ( $p = 0.05 \div 0.001$ ) са маркирани в сиво.

6. Самозначимите стандартизирани стойности се подреждат в низходящ ред по степента на риска и на най-рисковия сектор се приписва ранг 21, на следващия – 20 и т.н., докато се изчерпят всички значими стандартизирани стойности. На останалите сектори се приписва ранг 0, което означава, че по конкретния композитен индикатор тези сектори са безрискови.

**Третият проблем**, който възниква, е след като сме ранжирали секторите по отделните индикатори, как да получим ранжиране на секторите общо за целия елемент. За целта изчисляваме средни рангове от всички индикатори, които изграждат елемента.

**Четвъртият и последен проблем**, който възниква, е след като сме ранжирали секторите по средни рангове поотделно за всеки елемент, как да ги ранжираме общо по всички елементи. Алгоритъмът, който използваме за това, е следният:

1. Получените средни рангове по елементи се нормират в границите от 0 до 100, като по този начин се получава индекс на риска по елементи. Нормирането става по формулата:

$$I_i = \frac{R_i}{21} \cdot 100,$$

където:

$I_i$  е индексът на риска в  $i$ -тия сектор;

$R_i$  е рангът на  $i$ -тия сектор.

2. Получените индекси се осредняват и по този начин се получава среден индекс на риска, чрез който секторите се подреждат по степен на риск. По-високата стойност на индекса означава по-висок риск и обратно.

За прилагането на така описаната методика се използват данни, събрани от различни инструменти, описани в глава II, точка 2.1, като на края разполагаме с четири отделни масива от данни:

- данни, получени от стандартизирани интервюта с наети;
- данни, получени от пощенска и онлайн анкета с наети;
- данни, получени от пощенска и онлайн анкета с БЗР;
- данни, получени от пощенска и онлайн анкета с ръководители.

Преди да започнем с анализа, най-напред сравнихме тези четири масива. За целта разпределенията на отговорите на всички въпроси бяха сравнени между четирите групи респонденти. Сравнението беше направено с помощта на коефициент на Крамер, който измерва степента на различие.

В резултат от изчисленията се получи следното разпределение на коефициентите на Крамер:

**Таблица 3.1. Разпределение на коефициентите на Крамер**

Коефициент на Крамер	Брой	Процент	Кумулативен процент
До 0,1	111	56,3	56,3
0,1 – 0,2	71	36,0	92,4
0,2 – 0,3	11	5,6	98,0
0,3 – 0,4	4	2,0	100,0
0,4 – 1,0	0	0,0	100,0
<b>Общо</b>	<b>197</b>	<b>100,0</b>	

В статистическата литература се посочва, че колкото стойността на коефициента на Крамер е по-близо до 0, толкова различието е по-малко, а колкото стойността на коефициента на Крамер е по-близо до 1, толкова различието е по-голямо. В част от източниците се дава условна скала за определяне на големината на различието. Според тази скала стойности от 0 до една трета показват слабо различие, стойности между една трета и две трети показват умерено различие, а стойности между две трети и 1 показват голямо различие.

В нашия случай в 98% от случаите се наблюдава слабо различие, а в 2% от случаите

различието е умерено, и то умерено в най-долната част на умерения интервал, на границата със слабото различие. Големи различия изобщо липсват.

Затова в последващите части на анализа са коментирани данните от четирите масива само при тези въпроси, при които сме установили голямо различие между четирите групи респонденти. За всички останали въпроси са посочвани само разпределенията от стандартизираното интервю, защото разликата между тези разпределения и разпределенията на останалите три групи респонденти са малки.

## IV. Естество на работа

### 4.1. Съдържание и тенденции на елемента

Естеството на работата е комплексен елемент, който включва описание на обичайното място, където се извършва работата, степента на технологична зависимост на труда или използването на съвременни технологии, както информационни, така и инструментални, а също така и оценката на степента на подготвеност на наетите за изпълнението на задачите. Всичко това има значение както за удовлетвореността на наетите от работата, която вършат, така и въздейства върху тяхното здраве. Интелектуалните предизвикателства пред работата на наетите и готовността им да се усъвършенстват чрез различни видове обучение и научаване на нови неща са определящи за поддържане на високи нива на представяне на индивида в работата и на организацията като цяло.

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

Промените в използването на технологиите е един от определящите фактори, влияещи върху промените в процеса на работа и вследствие на това – върху дългосрочните условия на труд. Според много анализатори през последните две десетилетия използването на технологии на работното място преминава през процес на радикални промени от мащаба на първата и втората индустриална революция. Разбира се, най-очевидният аспект на тази революция е използването на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в трудовия процес.

В ЕС има голямо разнообразие при използването на технологии в различните държави,

сектори, професии, пол и образование. Като цяло има ясно изразена взаимовръзка между използването на ИКТ на работното място и по-добри условия на труд, и между използването на машини и по-лоши условия на труд. Работата, която се влияе от използването на машини, е по-повтаряща се и по-монотонна, с по-малка автономност и физически и психически по-взискателна. Това оказва влияние върху рисковете за здравето на работниците. Работата с машинни технологии води до високи нива на мускулно-скелетни проблеми (болки в гърба) и до значително по-голямо излагане на рискове на работното място. Използването на машини е свързано също и с по-високи нива на стрес. Изследванията показват, че работещите с ИКТ са значително по-оптимистично настроени за развитието на кариерата си от тези, работещи с машини, или от тези, които не използват технологии на работното си място.

Монотонната и повтаряща се работа изостря вредните последствия от интензификацията на труда. Бързото разпространение на мускулно-скелетни увреждания показва вредата за здравето, причинена от съчетаването на следните фактори:

- интензификация на работата;
- степен на монотонност на работата и повтарящи се задачи;
- лоша организация на труда, неергономично работно оборудване;
- стрес, свързан с работата.

В Европа основно място за работа е територията на организацията. Интересно е обаче, че почти 30% никога или почти никога не работят на територията на организацията. Въкъщи работят 3% от европейците. От тях 8% работят у дома си, използвайки персонален компютър. Това води до извода, че работата от въкъщи все още не е алтернатива на работата в организацията, но се използва от все повече хора като алтернатива за обичайните им трудови ангажименти.

Работата от разстояние е специфична форма на организация, която в България е слабо

развита. Използвайки съвременните ИКТ, от тази възможност се ползват предимно млади работещи и самонаети (т.нар. свободни професии – анализатори, архитекти на свободна практика, преводачи, журналисти).

Длъжност, която поставя познавателни и интелектуални изисквания, е по-вероятно да осигури възможности за работниците да развият своите познавателни/ интелектуални умения. В тази връзка нивото на учене, което се изисква от дадена длъжност, и степента на интелектуално предизвикателство са индикатори за нивото, до което работниците могат да развият своите умения в работата. Възможността да се възползват от наличните възможности за учене и развитие увеличава и общата пригодност за заетост на работниците. Пригодността за заетост, която е ключова концепция в Лисабонската стратегия, зависи от непрекъснатото актуализиране на уменията на работниците, както с цел напредък в настоящата работа, така и с

цел гъвкавост за намиране на друга работа, а оттам – и по-голяма сигурност на заетостта.

#### 4.2. Място на извършване на работата

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

В таблица 4.1 са посочени разпределенията на отговорите на въпросите, с които бяха допитани респондентите относно мястото, на което всъщност те работят. Тези въпроси бяха зададени само на наетите лица, както чрез стандартизирано интервю, така и чрез анкета (пощенска и онлайн). На първия ред в таблицата са посочени разпределенията на отговорите от стандартизираното интервю, а на втория – от анкетата.

**Таблица 4.1. Място на извършване на работата**

Място на извършване на работата в % Първи ред – интервю Втори ред – анкета	През цялото време	Почти през цялото време	Около половината от времето	По-малко от половината от времето	Почти никога	Никога	Не мога да преценя	Общо
Работа в сградата на фирмата/организацията	63,7 54,7	14,8 19,9	5,2 5,8	4,3 4,2	2,3 4,0	9,6 10,4	0,1 1,0	100,0 100,0
Работа от вкъщи чрез поддържане на връзка с офиса посредством компютър и интернет	1,1 1,0	0,7 1,2	2,0 1,1	3,9 3,5	13,2 14,9	78,9 77,0	0,2 1,3	100,0 100,0
Работа вкъщи (домът е нормалното работно място), без връзка с офиса посредством компютър/интернет	0,7 0,6	0,6 0,7	0,8 0,8	2,1 2,1	7,4 7,3	88,0 87,4	0,4 1,0	100,0 100,0
Работа на място, различно от дома или офиса, напр. в офиса на клиенти, на път	4,0 2,0	2,6 1,9	2,9 2,6	7,9 7,1	11,3 12,8	70,1 72,3	1,1 1,3	100,0 100,0

Резултатите от настоящото проучване са напълно в унисон с общата тенденция в ЕС, като повече от три четвърти от заетите споделят, че тяхната работа е в сградата на фирмата/организацията. Около един на всеки десет от наетите никога не работи в сградата на фирмата или организацията. Съществено ниски са стойностите, които определят дела на хората, които през цялото време работят в дома си – 3,1%, независимо дали поддържат връзка с офиса чрез интернет или не.

Тези, които правят това чрез интернет, са само 1,8%. За други 6,6% обичайното работно място е някъде другаде – нито у дома, нито в сградата на фирмата/организацията. Хората, чието трудово ежедневие протича на различни места – в сградата на фирмата, извън нея и у дома, са 11,8%.

В таблица 4.2 е показано разпределението

по сектори в зависимост от това къде работи лицето през цялото или почти през цялото време. Естествено различията между секторите по отношение на традиционното място, където се извършва работата, са съществени. Спецификата на работата предопределя и мястото, на което се извършва тя. Така съвсем в реда на очакванията в отрасли като Финансови и застрахователни дейности (К), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), над 90% от хората извършват работата си в сградата на фирмата/организацията. В други сектори като Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), по-малко от половината от наетите имат възможност да работят в сградата на фирмата/организацията.

**Таблица 4.2. Място, където се извършва работата, по сектори**

Място, където се извършва работата по сектори в %	През цялото време в сградата на фирмата/организацията	През цялото време у Дома	През цялото време на друго място
Селско, горско и рибно стопанство (A)	45,3	1,9	11,3
Добивна промишленост (B)	42,8	0,0	0,0
Преработваща промишленост (C)	88,2	1,8	0,9
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	67,7	0,0	6,1
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	34,3	5,4	16,6
Строителство (F)	55,5	2,8	13,5
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	78,6	2,4	9,5
Транспорт, складиране и пощи (H)	48,5	0,8	23,9
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	88,0	0,0	0,0
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	91,8	6,5	1,6
Финансови и застрахователни дейности (K)	91,8	0,0	1,6
Операции с недвижими имоти (L)	81,3	0,0	0,0
Професионални дейности и научни изследвания (M)	82,4	5,5	4,0

Административни и спомагателни дейности (N)	53,3	6,6	18,9
Държавно управление (O)	91,7	0,8	1,7
Образование (P)	95,8	12,0	3,6
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	92,4	4,3	0,9
Култура, спорт и развлечения (R)	89,6	3,3	0,0
Други дейности (S)	76,0	0,0	16,6
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (T)	100,0	0,0	0,0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	100,0	0,0	0,0
<b>Общо за страната</b>	<b>78,5</b>	<b>3,1</b>	<b>6,6</b>

Интересно е да се уточни какъв е делът на наетите в отделните сектори, които имат възможност да вършат работата си дистанционно, от дома, независимо дали поддържат връзка с офиса чрез интернет, или не. Най-висок е делът на заетите в сектор Образование (P), но според нас тук респондентите не са успели да направят точна преценка на времето, което отделят за работата си от дома, и това, което прекарват в сградата на организациите. В седем от секторите работата от дома, или така наречената дистанционна работа с помощта на интернет, не е позната практика.

В таблица 4.3 са посочени стойностите на ключови индикатори за условията на труд, като обща удовлетвореност от работата, продължителност на работната седмица в часове, удобство на работното време за семейни

и други ангажименти на лицата и чувство на застрашеност за здравето и безопасност по време на работа в зависимост от мястото, на което се извършва тя. Включени са отговорите само на тези от заетите, които през цялото време работят на съответното място. Вижда се, че като най-нисък е оценен рискът за здравето и безопасността от хората, които работят само в сградата на фирмата/организацията – 23,3% намират, че за тях има риск. Най-голям е делът на хората, които като цяло са удовлетворени от работата си, сред тези, които работят у дома, а най-малък е делът на удовлетворените от работното си време сред работещите през цялото време на друго място. Съответно в рамките на очакваното стандартната 40- часова работна седмица е най-широко разпространена сред тези, които работят в сградата на фирмата/организацията.

**Таблица 4.3. Място на извършване на работата и усещане за риск за здравето и безопасността, удовлетвореност от работата и работното време**

Място на извършване на работата и усещане за риск за здравето и безопасността, удовлетвореност от работата и работното време в %	Удовлетвореност от работата – много удовлетворен	Влияние върху здравето – да	Риск за здравето и безопасността – да	Удобно работно време – много удобно	40-часова работна седмица
През цялото време в сградата на фирмата/организацията	86,8	42,3	23,2	24,9	80,0
През цялото време у дома	91,3	62,5	52,0	34,8	58,3
През цялото време на друго място	14,4	51,6	57,1	19,8	57,5

### 4.3. Използване на технологии

Съвременната икономика все повече поставя предизвикателства за навлизане на информационните технологии в ежедневната работа. В таблица 4.4 е показано разпределението на отговорите на респондентите относно използването на компютри, интер-

нет и електронна поща в работата им, както и делът на работещите с различни видове инструменти и машини. За около половината от наетите работата с компютри, интернет и електронна поща вече е ежедневие. Само 16,6% от наетите може да бъдат причислени към така наречената група на „инструменталистите“.

Таблица 4.4. Използване на технологии

Използване на технологии в %	През цялото време	Почти през цялото време	Около половината от времето	По-малко от половината от времето	Почти никога	Никога	Не мога да преценя	Общо
Работа с компютри: PCs, мрежа, електронно-изчислителни машини	32,9	12,4	5,5	7,7	4,8	36,7	0,0	100,0
Използване на интернет/електронна поща за служебни цели	25,0	10,2	4,0	9,0	6,0	45,6	0,1	100,0
Изложени на вибрации от ръчни инструменти, машини и други	4,1	4,3	3,3	4,9	10,4	72,6	0,4	100,0

Разпределението на използването на информационните технологии по сектори показва широкото им навлизане в сектори като Дейности на екстериториални организации и служби (U), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Финансови и застрахователни дейности (K), Професионални дейности и научни изследвания (M), Култура, спорт и развлечения (R), Образование (P) и Търго-

вия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). Естествено използването на ръчни инструменти и машини е характерно за сектори Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Строителство (F) и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E).

Таблица 4.5. Използване на технологии по сектори

Използване на технологии по сектори в %	Използване на компютри	Използване на интернет и електронна поща за служебни цели	Ръчни инструменти, машини и други
Селско, горско и рибно стопанство (A)	28,3	22,7	3,8
Добивна промишленост (B)	34,4	29,6	35,7
Преработваща промишленост (C)	28,0	19,8	25,8



Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	58,8	47,1	20,6
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	34,2	21,6	11,5
Строителство (F)	40,6	28,6	17,3
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	65,4	43,5	7,0
Транспорт, складиране и пощи (H)	43,7	31,0	10,6
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	47,3	25,3	8,8
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	96,7	93,4	0,0
Финансови и застрахователни дейности (K)	93,3	82,2	4,8
Операции с недвижими имоти (L)	41,2	41,2	0,0
Професионални дейности и научни изследвания (M)	78,4	72,4	0,0
Административни и спомагателни дейности (N)	42,9	36,3	6,6
Държавно управление (O)	90,9	68,6	1,6
Образование (P)	56,9	57,2	1,2
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	45,2	39,4	1,6
Култура, спорт и развлечения (R)	66,7	35,5	0,0
Други дейности (S)	56,5	48,0	4,2
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (T)	50,0	50,0	0,0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	100,0	100,0	0,0
<b>Общо за страната</b>	<b>51,0</b>	<b>39,4</b>	<b>11,6</b>

Таблица 4.6. Използване на технологии по пол

Използване на технологии по пол в %	мъже	жени
Работа с компютри: PCs, мрежа, електронно-изчислителни машини	38,9	59,7
Използване на интернет/електронна поща за служебни цели	28,7	47,1
Изложени на вибрации от ръчни инструменти, машини и други	15,1	9,5

В таблица 4.6 е показано разпределението на използване на технологиите по пол. Сборът на процентите не дава 100, тъй като са обобщени отговорите на респондентите само по първите три степени от скалата – „през цялото време“, „почти през цялото време“ и „през половината от времето“. Вид-

на е зависимостта от пола при използването на инструменти и машини, където делът на мъжете превишава този на жените с почти 5%. Жените пък са повече ангажирани с компютри, мрежи и електронно-изчислителни машини в своята работа от мъжете. Поради тази причина те са включени в по-голяма

степен в използването на интернет и електронна поща в служебните задължения.

От таблица 4.7 е видно, че съществува пряка връзка между степента на образование и използването на технологии в работата. Работата с компютри и използването на интернет и електронна поща за служебни цели е съществено определяща работата „през цялото време“, „през по-голямата част от времето“ и „през повече от половината

от времето“ за наетите с по-висока степен на образование. Към групата на работещите с компютри се причисляват 80% от хората със степен „доктор“, 77,4% от хората с висше (бакалавър и магистър) образование и 43,8% от хората със степен „професионален бакалавър“. Сходни са и данните за използващите интернет и електронна поща за служебни цели. „Инструменталистите“ са по-скоро наети със средно и основно образование.

**Табл. 4.7. Използване на технологии по образование в %**

Използване на технологии по образование в %	Доктор	Висше	Полувисше/ колеж	Средно	Основно и по-ниско
Работа с компютри: PCs, мрежа, електронно-изчислителни машини	80,7	77,4	43,8	28,0	13,3
Използване на интернет/електронна поща за служебни цели	80,6	70,5	33,0	13,6	6,4
Изложени на вибрации от ръчни инструменти, машини и други	0,0	1,8	3,0	22,5	18,0

В таблица 4.8 е показана връзката между използването на технологии и три групи индикатори. Първата група показва оценката на респондентите за влиянието на технологиите върху тяхното здраве (стрес, болки в гърба, риск за здравето и безопасността и обща

оценка за влияние върху здравето). Втората група е свързана с оценката на удобното работното време и стандартната 40-часова работна седмица. Последният индикатор дава връзка с общата удовлетвореност от работата на наетите.

**Таблица 4.8. Използване на технологии и усещане за риск за здравето и безопасността, удовлетвореност от работата и работното време**

Използване на технологии и усещане за риск за здравето и безопасността, удовлетвореност от работата и работното време в %	Удовлетвореност от работата – много удовлетворен	Влияние върху здравето – Да	Риск за здравето и безопасността – Да	Удобно работно време – много удобно	40-часова работна седмица	Стрес	Болки в гърба
Работа с компютри: PCs, мрежа, електронно-изчислителни машини	57,7	47,4	35,1	56,1	51,6	52,9	48,8
Използване на интернет/електронна поща за служебни цели	47,5	36,9	25,9	44,5	40,3	47,6	37,1
Изложени на вибрации от ръчни инструменти, машини и други	4,8	17,5	22,3	6,7	10,6	14,9	22,0

Влиянието от използването на технологии върху здравето на заетите лица е осъзнато различно в зависимост от различните технологии. 47,4% от хората, които работят с компютри (обобщено за отговорите „през цялото време“, „почти през цялото време“ и „през половината от времето“), посочват, че работата оказва влияние върху здравето им. 52,9% изпитват стрес, 48,8% страдат от болки в гърба, а 35,1% осъзнават риск за здравето и безопасността при работа. Сред групата на „инструменталистите“ тези дялове са значително по-ниски. Предполагаме, че тези разлики се дължат на фактора образование. Хората с по-високо образование осъзнават в по-голяма степен рисковете за своето здраве, причинявани от работата им, а те са, както се вижда в таблица 4.7, работещите с компютри.

#### **Каре 4.1. Стресът – новият фактор на риска**

*Във фирми от сферите на търговията със стоки за бита и на общественото хранене често не се спазват изискванията за продължителност на работното време, графиците на работа, дори формирането на работната заплата. Това е практика както в български, така и във фирми с чуждо участие. Случаите са по-чести в предприятията с относително млад мениджърски състав. При проверки в тези фирми се установява, че реалната продължителност на работния ден е 10 и повече часа. Това не отговаря на договорената и взета за основа при осигуряването продължителност – 4 или 8 ч. Като се има предвид основно правостоящата работна поза, материалната отговорност, незаплащането на извънреден труд, зависимостта на възнаграждението от оборота, отношенията с клиенти с различни изисквания, както и работата при непълнен щатен състав, не са редки случаите на нервно-сензорно натоварване и конфликтни ситуации (стрес). Резултатът е голямо*

*текучество на кадри, представяне на прекалено много болнични листове за временна неработоспособност за едно лице, жалби до Инспекцията по труда. Във фирми с транспортна дейност (в т.ч. куриерски услуги; транспорт на стоки и др.) се установява, че работата е организирана само в нощни смени, при спазване изискванията на Кодекса на труда за продължителност на почивките. Самият характер на дейността (шофиране) е свързан с повишено нервно-сензорно напрежение и е предпоставка за стрес, който в конкретния случай води до значителен брой лица със сърдечно-съдова и ендокринна патология.*

Аналогични различия при отделните технологии се забелязват и относно удовлетвореността от работното време и общо от работата. Наетите, които използват компютри, са 10 пъти по-удовлетворени от своята работа, отколкото тези, които работят с инструменти и машини. Същата пропорция се запазва и в отговорите относно удобството на работното време.

#### **4.4. Развитие на уменията и обучение**

За добро представяне организациите и фирмите е важно да полагат усилия за развитие на уменията на заетите, за повишаване на тяхната квалификация и да правят поне веднъж годишно оценка на потребностите от обучение на персонала. В настоящото изследване са включени два разреза, свързани с познавателните предизвикателства на работното място и с развитието на уменията и обучението на заетите.

##### *Познавателни предизвикателства на работното място*

На наетите лица, както и на ръководителите на фирмите/организациите и лицата, отговорни за ЗБУТ, бяха зададени въпроси за самооценка на познавателните изисквания на работното място, които включват 5 компонента.

Таблица 4.9. Познавателни изисквания на работата

Познавателни изисквания на работата в %	Спазване на стандарти за качество	Оценка на качеството на собствена работа	Комплексни задачи	Монотонни задачи	Научаване на нови неща	
<b>Общо за страната</b>	<b>74,8</b>	<b>56,8</b>	<b>80,0</b>	<b>54,3</b>	<b>84,9</b>	
<b>Пол Възраст Образование</b>	Мъже	76,7	54,2	79,3	46,7	82,1
	Жени	73,2	58,7	81,8	59,7	87,0
	Cramer's V	<b>0,046</b>	<b>0,045</b>	<b>0,062</b>	<b>0,129</b>	<b>0,092</b>
	16-30	81,9	52,3	78,9	57,5	85,7
	31-50	73,1	56,3	83,1	52,6	88,4
	51+	73,9	61,5	76,7	56,0	75,9
	Cramer's V	<b>0,073</b>	<b>0,058</b>	<b>0,065</b>	<b>0,063</b>	<b>0,119</b>
	Без	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	Начално	75,0	66,7	66,7	50,0	75,0
	Основно	82,0	41,7	48,3	45,0	71,2
	Средно	77,6	55,9	74,3	60,1	80,6
	Полувисше	78,6	55,0	78,3	52,7	77,5
	Висше	71,5	58,7	89,7	49,7	91,0
	Доктор	53,1	59,4	87,1	35,5	96,9
	Cramer's V	<b>0,089</b>	<b>0,051</b>	<b>0,189</b>	<b>0,112</b>	<b>0,142</b>
<b>Използване на технологии</b>	Компютри	72,8	51,5	87,8	59,0	91,5
<b>Сектор</b>	Cramer's V	<b>0,100</b>	<b>0,094</b>	<b>0,224</b>	<b>0,194</b>	<b>0,208</b>
	Интернет	74,1	56,8	92,9	51,3	92,8
	Cramer's V	<b>0,069</b>	<b>0,124</b>	<b>0,201</b>	<b>0,110</b>	<b>0,171</b>
	Инструменти и машини	83,7	77,2	79,3	77,2	89,2
	Cramer's V	<b>0,126</b>	<b>0,112</b>	<b>0,112</b>	<b>0,139</b>	<b>0,108</b>
	Селско, горско и рибно стопанство (A)	59,3	46,3	55,6	48,1	67,9
	Добивна промишленост (B)	58,6	41,4	85,7	64,3	58,6
	Преработваща промишленост (C)	90,1	69,8	85,6	66,0	90,8
	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	80,0	54,3	91,4	38,2	91,4
	Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	69,4	58,3	72,2	51,4	72,2
	Строителство (F)	83,5	57,6	87,6	40,8	91,4

Сектор	Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	61,1	40,2	74,4	52,9	82,3
	Транспорт, складиране и пощи (H)	76,5	48,5	78,0	53,4	76,3
	Хотелиерство и ресторантьорство (I)	85,7	74,2	70,7	53,8	82,2
	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	78,3	66,7	90,0	35,0	91,4
	Финансови и застрахователни дейности (K)	77,0	56,7	95,0	50,8	94,9
	Операции с недвижими имоти (L)	64,7	56,3	70,6	70,6	64,7
	Професионални дейности и научни изследвания (M)	70,8	64,9	89,2	37,8	92,0
	Административни и спомагателни дейности (N)	65,2	37,5	68,1	53,9	72,7
	Държавно управление (O)	74,4	39,7	86,8	56,4	86,6
	Образование (P)	63,9	71,7	80,1	53,6	87,9
	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	71,8	53,4	82,1	51,3	86,1
	Култура, спорт и развлечения (R)	48,3	53,3	70,0	65,6	61,3
	Други дейности (S)	50,0	60,9	79,2	54,8	83,3
	Дейности на домакинства като работодатели (T)	66,7	66,7	100,0	50,0	66,7
	Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Cramer's V	<b>0,202</b>	<b>0,203</b>	<b>0,167</b>	<b>0,161</b>	<b>0,180</b>	
Длъжност	Ръководители	62,7	50,4	73,7	33,7	76,5
	Лица по БЗР	63,2	48,2	73,6	34,5	75,0

В таблица 4.9 е показано разпределение на отговорите на наетите лица от интервюто по пол, възраст, степен на образование, използване на технологии в работата и сектор, а в последните два реда са показани средните за страната стойности на отговорите на ръководителите и лицата по БЗР от пощенската и онлайн анкета на същите въпроси. С цел улесняване на сравнението е показана и стойността на коефициента Cramer's V. Коефициентът на Крамер, вариращ в стойности от 0 до 1, показва силата на връзката между променливите (например „възраст“ и „спазване на стандарти за качество“) и може да бъде използван за ранжиране на връзката

между познавателните изисквания на работното място и всяка от променливите в таблицата. Видно е, че стойностите на коефициента на Крамер са ниски при проследяване на зависимостите между познавателните изисквания на работното място и пола и възрастта на наетите лица. Образованието е фактор, който има по-голямо влияние върху оценката на познавателните изисквания на работното място, доколкото стойностите на коефициента на Крамер са малко по-високи, отколкото тези на пола и възрастта, с изключение на индикатора „оценка на качеството на собствената работа“. Независимо от това се очертава една комплексна картина по от-

ношение на връзката между образованието и познавателните изисквания на работното място. С нарастване на степента на образование нарастват и изискванията за оценка на качеството на собствената работа, изпълнението на комплексни задачи, както и потребността да се научават нови неща по време на работа. Изпълнението на монотонни задачи и задължението да се спазват стандарти за качество имат вариращи стойности за различните степени на образование.

Най-високи стойности на коефициента на Крамер се забелязват при отчитане на връзката между използването на технологии и познавателните изисквания на работното място. Използването на компютри е свързано с изпълнение на комплексни задачи и научване на нови неща, а работата с машини и инструменти по-скоро изисква спазване на стандарти за качество и изпълнение на монотонни задачи.

Връзката между познавателните изисквания на работното място и сектора е също показателна. В отделните сектори на икономиката спецификата на работата задава различни предизвикателства към познанието и уменията на заетите. По отношение на спазването на стандарти за качество над средните стойности за страната са сектори Преработваща промишленост (С), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Строителство (F), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Финансови и застрахователни дейности (K). Далеч под средната за страната е стойността на този показател за сектор Култура, спорт и развлечения (R). В десет от секторите се наблюдават по-високи от средните стойности за изпълнението на комплексни задачи. Също толкова са и тези, при които научаването на нови неща по време на работа представлява сериозно изпитание за наетите. Изпълнението на монотонни задачи е характерно преди всичко за работата

в сектори Операции с недвижими имоти (L), Преработваща промишленост (С), Култура, спорт и развлечения (R) и Добивна промишленост (B). Самооценката на качеството на извършената работа според респондентите е по-скоро значимо за секторите Хотелиерство и ресторантьорство (I), Образование (P) и Преработваща промишленост (С).

Ръководителите и лицата по БЗР са по-критични при отговорите си на същите въпроси за познавателните предизвикателства на работното място. Те трябваше да оценят дали работата на наетите лица в тяхната фирма/организация изисква спазване на стандарти за качество, самооценка на качеството на свършената работа от страна на наетите, изпълнение на комплексни или монотонни задачи, както и научаване на нови неща. Както се вижда от данните в таблица 4.9, по всички пет индикатора стойностите на отговорите на ръководителите и лицата по БЗР са по-ниски от средната за страната, получена от отговорите на наетите лица от интервюто. Очевидно съществува разминаване на представите на наетите и ръководителите по отношение на познавателните изисквания на работните места във фирмите/организациите.

#### *Професионално развитие и обучение*

Проблемите на професионалното развитие и обучение бяха подложени на изследване както чрез самооценка на наетите за уменията им да се справят с работата си, така и за реалните обучения, които те са преминали през последните 12 месеца. Около две трети от наетите споделят, че техните задължения във фирмата/организацията отговарят на уменията, които притежават. За около една четвърт от наетите е валидно, че те притежават умения за по-отговорни задачи. Само 6,9% изпитват потребност от допълнително обучение, за да могат да се справят със задълженията си на работното място. Данните от таблица 4.10 показват разпределението на самооценката на уменията на заетите по сектори. В осем сектора се наблюда-

дават по-високи от средните за страната стойности на отговорите относно потребността от допълнително обучение, като на първо място е сектор Държавно управление (O), следван от Други дейности (S), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Професионални дейности и научни изследвания (M), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Създава-

не и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Строителство (F). Заетите в Хотелиерство и ресторантьорство (I), Финансови и застрахователни дейности (K), Култура, спорт и развлечения (R) и Административни и спомагателни дейности (N) в много малка степен считат, че имат потребност от допълнително обучение.

**Таблица 4.10. Самооценка на уменията за справяне с работата по сектори в %**

Самооценка на уменията за справяне с работата по сектори в %	Потребност от допълнително обучение	Задълженията съответстват на уменията	Умения за по-отговорни задачи	Об-що
Селско, горско и рибно стопанство (A)	7,5	73,6	18,9	100
Добивна промишленост (B)	6,9	72,4	20,7	100
Преработваща промишленост (C)	6,9	66,1	27,0	100
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	8,6	65,7	25,7	100
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	5,7	62,9	31,4	100
Строителство (F)	8,0	67,2	24,7	100
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети G	5,3	73,6	21,1	100
Транспорт, складиране и пощи (H)	4,7	71,3	24,0	100
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	2,2	67,4	30,3	100
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	8,2	57,4	34,4	100
Финансови и застрахователни дейности (K)	3,3	61,7	35,0	100
Операции с недвижими имоти (L)	5,9	70,6	23,5	100
Професионални дейности и научни изследвания M	9,6	56,2	34,2	100
Административни и спомагателни дейности (N)	3,4	70,8	25,8	100
Държавно управление (O)	13,3	60,8	25,8	100
Образование (P)	6,6	65,3	28,1	100
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	12,1	70,7	26,7	100

Култура, спорт и развлечения (R)	3,3	70,0	26,7	100
Други дейности (S)	12,5	70,8	16,7	100
Дейности на домакинства като работодатели (T)	0,0	66,7	33,3	100
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0,0	100,0	0,0	100
<b>Общо за страната</b>	<b>6,9</b>	<b>67,6</b>	<b>25,5</b>	100

В девет от секторите увереността, че задълженията съответстват на уменията на наетите, е по-голяма от средната за страната, но разликата не е голяма. Като изключим заетите в Дейности на екстериториални организации и служби (U), всички останали носително еднакво оценяват съответствието между умения и задължения при работа. Едновременно с това в седем от секторите се наблюдава по-висок от средния за страната дял на наети, които декларират, че притежават умения за изпълнение на по-отговорни задачи. Тази самооценка на заетите дава основание да смятаме, че според собствената им преценка всеки трети изпълнява дейности, за които е подготвен.

### *Достъп до обучение*

Възможността наетите да се обучават допълнително беше проверена чрез въпроси както към самите наети, така и към работодателите и лицата по БЗР. Тъй като данните, получени от отговорите на трите групи, се различават съществено, предлагаме анализ на информацията за всяка група поотделно. В таблица 4.11 е показано разпределението на отговорите на наетите лица от интервюто за видовете обучение, което те са преминали през последните 12 месеца по сектори.

Забелязва се, че общо за страната наетите лица поставят на първо място по разпространение обучението от колеги по време на работа – 44,1%. Безспорно това е най-евтиният начин, а и споделянето на опита в рамките на колектива е стара традиция. Една трета от заетите декларират, че полагат усилия да се самообучават по време на работа. Около 10% от наетите са инвестирали свои средс-

тва в обучение. Прави впечатление слабата активност на работодателите по отношение на инвестициите им в повишаване на квалификацията на наетите чрез предоставяне на обучение, платено от работодателя. Само 28,2% от наетите са преминали такова обучение през последните 12 месеца.

Състоянието по сектори показва твърде съществени различия. В девет от секторите по-голяма част от заетите в сравнение със средните стойности за страната са преминали обучение, платено от работодателя – Дейности на екстериториални организации и служби (U) – 100%, Финансови и застрахователни дейности (K) – 57,4%, Добивна промишленост (B) – 53,6%, Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) – 51,7%, Държавно управление (O) – 42,9%, Образование (P) – 42,8%, Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) – 44,1%, Дейности на домакинствата като работодатели (T) – 33,3%, Хотелиерство и ресторантьорство (I) – 31,8%.

Най-склонни да инвестират свои средства в усъвършенстването си и повишаването на своята квалификация са наетите в сектори Дейности на домакинствата като работодатели (T) – 33,3%, Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) – 22,8%, Финансови и застрахователни дейности (K) – 18,6%, Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) – 14,5%, Професионални дейности и научни изследвания (M) – 13,7%, както и Образование (P) – 10,3%, и Хотелиерство и ресторантьорство (I) – 10,3%.



Може да се отдели една група сектори, в които нито един от двата вида обучение, свързано с работата – платено от работодателя или за сметка на наетия, не надхвърля средните стойности за страната. Тук спадат Селско, горско и рибно стопанство (А), Доставка на води и канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (Е), Строителство (F), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Транспорт, складиране и пощи (H), Административни и спомагателни дейности (N).

Взаимоучителният метод е най-широко разпространен в отраслите Създаване и разпространение на информация и твор-

чески продукти; далекосъобщения (J) и Финансови и застрахователни дейности (K). Над 60% от наетите споделят, че се учат в процеса на работа от колеги. Близки до тези стойности се регистрират за отраслите Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).

Най-склонни да се самообучават са заетите в сектори Финансови и застрахователни дейности (K), Създаване на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M) и Образование (P).

**Таблица 4.11. Обучение през последните 12 месеца по сектори**

Обучение през последните 12 месеца по сектори в %	Платено от работодателя	Платено от наетите	В процеса на работа от колеги	Самообучение на работното място	Друго
Селско, горско и рибно стопанство (А)	16,7	3,7	16,7	13,0	1,9
Добивна промишленост (B)	53,6	0,0	51,7	42,9	17,9
Преработваща промишленост (C)	29,3	10,3	42,2	26,6	8,3
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	44,1	9,1	58,8	47,1	17,6
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (Е)	19,4	2,9	25,0	33,3	8,6
Строителство (F)	25,3	9,2	35,6	41,5	10,2
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети G	16,4	6,3	51,9	21,7	4,8
Транспорт, складиране и пощи (H)	18,3	5,3	35,1	24,6	7,8
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	31,8	10,3	45,5	30,7	10,3
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	51,7	14,5	63,8	65,0	21,3
Финансови и застрахователни дейности (K)	57,4	18,6	66,1	68,3	10,3
Операции с недвижими имоти (L)	17,6	6,3	29,4	18,8	0,0
Професионални дейности и научни изследвания M	25,7	13,7	48,6	55,4	23,6
Административни и спомагателни дейности (N)	23,9	5,7	46,6	26,4	3,5

Държавно управление (O)	42,9	5,1	49,6	47,9	11,6
Образование (P)	42,8	10,3	40,2	50,0	11,5
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	20,7	22,8	42,9	33,9	13,5
Култура, спорт и развлечения (R)	10,0	10,0	25,0	21,4	7,1
Други дейности (S)	12,5	8,3	45,8	33,3	8,7
Дейности на домакинства като работодатели (T)	33,3	33,3	33,3	33,3	0,0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Общо за страната</b>	<b>28,2</b>	<b>9,4</b>	<b>44,1</b>	<b>33,7</b>	<b>9,3</b>

Доста по-различна е картината за оценката на потребностите от обучение на наетите и предоставените от работодателите видове обучение по сектори (таблица 4.12). Първата особеност е свързана с различията в отговорите на ръководителите и лицата по БЗР във фирмите и организациите. Като цяло лицата

по БЗР представят по-оптимистична картина на нещата в техните фирми/организации от ръководителите. Възможно е стойностите на техните отговори да са по-високи с оглед стремежа им да представят фирмата/организацията в по-добра светлина.

**Таблица 4.12. Обучение по сектори**

Обучение по сектори в %		Потребности от обучение	Обучение за работа	Езикови умения	Компютърна грамотност	Отпуск за обучение
Селско, горско и рибно стопанство (A)	Ръководители	34,0	44,9	4,3	3,5	76,5
	Лица по БЗР	42,3	47,7	4,2	4,2	71,5
Добивна промишленост (B)	Ръководители	36,4	60,0	10,0	20,0	72,7
	Лица по БЗР	40,0	60,0	16,7	16,7	75,0
Преработваща промишленост (C)	Ръководители	45,7	56,0	11,3	9,5	72,9
	Лица по БЗР	54,8	62,3	15,8	8,6	70,4
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	Ръководители	48,1	67,9	24,0	13,0	75,9
	Лица по БЗР	54,5	61,5	18,2	9,1	83,3
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	Ръководители	34,2	50,0	14,3	11,4	67,5
	Лица по БЗР	41,2	52,9	0,0	5,9	44,4
Строителство (F)	Ръководители	48,5	57,0	7,2	5,0	79,7
	Лица по БЗР	60,9	68,6	6,4	5,1	66,1
Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	Ръководители	36,9	47,9	7,0	9,3	70,4
	Лица по БЗР	43,2	53,4	8,9	8,0	71,3
Транспорт, складиране и пощи (H)	Ръководители	44,7	58,2	10,6	9,4	73,2
	Лица по БЗР	52,5	61,0	10,1	8,7	67,4

Хотелиерство и ресторантьорство (I)	<i>Ръководители</i>	34,9	43,7	7,6	9,3	69,4
	<i>Лица по БЗР</i>	35,6	41,6	10,0	5,0	62,9
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	<i>Ръководители</i>	49,1	60,8	13,1	13,9	75,9
	<i>Лица по БЗР</i>	48,3	66,7	14,4	8,2	67,2
Финансови и застрахователни дейности (K)	<i>Ръководители</i>	57,4	74,0	9,5	5,3	73,6
	<i>Лица по БЗР</i>	62,5	81,3	15,9	11,6	64,6
Операции с недвижими имоти (L)	<i>Ръководители</i>	30,1	37,5	7,2	10,6	78,6
	<i>Лица по БЗР</i>	30,3	36,1	2,2	9,6	73,5
Професионални дейности и научни изследвания (M)	<i>Ръководители</i>	50,1	63,6	15,6	14,8	77,6
	<i>Лица по БЗР</i>	55,8	68,2	16,5	14,1	80,4
Административни и спомагателни дейности (N)	<i>Ръководители</i>	74,1	86,4	21,6	39,5	88,5
	<i>Лица по БЗР</i>	70,6	81,0	21,9	33,6	83,1
Държавно управление (O)	<i>Ръководители</i>	64,1	74,4	24,4	25,3	88,3
	<i>Лица по БЗР</i>	57,1	73,2	21,6	25,0	78,6
Образование (P)	<i>Ръководители</i>	66,5	76,6	17,2	35,4	83,8
	<i>Лица по БЗР</i>	71,2	79,4	26,4	35,8	87,5
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	<i>Ръководители</i>	54,1	70,7	15,2	23,2	75,2
	<i>Лица по БЗР</i>	64,2	72,5	16,5	24,0	73,4
Култура, спорт и развлечения (R)	<i>Ръководители</i>	38,6	56,8	14,3	20,5	86,7
	<i>Лица по БЗР</i>	40,0	55,7	21,3	19,2	83,8
Други дейности (S)	<i>Ръководители</i>	47,8	60,8	8,6	16,4	77,2
	<i>Лица по БЗР</i>	42,1	53,2	8,3	14,2	82,7
Дейности на домакинства като работодатели (T)	<i>Ръководители</i>	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	<i>Лица по БЗР</i>	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	<i>Ръководители</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	<i>Лица по БЗР</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Общо за страната</b>	<b><i>Ръководители</i></b>	<b>44,8</b>	<b>56,1</b>	<b>10,5</b>	<b>12,5</b>	<b>74,8</b>
	<b><i>Лица по БЗР</i></b>	<b>50,0</b>	<b>59,8</b>	<b>12,1</b>	<b>11,2</b>	<b>72,5</b>

Втората особеност е съществената разлика, която се забелязва при сравнението на отговорите на наетите лица, от една страна, и отговорите на ръководителите и лицата по БЗР, от друга, относно осигурено обучение на наетите, което е платено от работодателя. Близко 60% от лицата по БЗР и 56,1% от ръководителите декларират, че през последните 12 месеца са осигурили обучение на наетите за своя сметка, срещу 28,2% от наетите,

които споделят, че са преминали обучение, платено от техния работодател. Вероятно разликата се дължи в многократно по-големия брой на наетите спрямо техните ръководители. Възможно е един ръководител да е организирал и предоставил обучение на част от наетите във фирмата/организацията. Намираме, че противоречие не съществува.

От гледна точка на ръководителите и лицата по БЗР можем да открием следните

тенденции в проблематиката на обучението и достъпа до него:

- В половината от фирмите/организациите през последните 12 месеца е правена оценка на необходимостта от обучение;
- Общо за страната обучението в езикови умения и компютърна грамотност представлява по-малък приоритет за работодателите, отколкото обучението, пряко свързано с изпълнение на работата;
- Декларираното спазване на изискването да се предоставя отпуск за обучение на наетите е много високо – над 70%.

Връзката между познавателните предизвикателства пред работата и обучението на наетите показва очертана зависимост меж-

ду вида на задачите, които се изпълняват, и необходимостта от обучение (таблица 4.13). Хората, чиято работа е комплексна и изисква научаването на нови неща, самооценяват необходимостта от обучение два пъти по-високо от тези, които изпълняват монотонни задачи. Също така значима е и връзката между комплексността на задачите и необходимостта от научаване на нови неща и обучението, което се осъществява от работодателите. Хората с комплексни задачи са почти три пъти по-често обучавани за сметка на работодателя в сравнение с тези с монотонни задачи. От данните също така е видно, че същата категория хора са и по-склонни да инвестират свои средства в допълнително обучение.

**Таблица 4.13. Познавателни предизвикателства, оценка на уменията и обучение**

Познавателни предизвикателства, оценка на уменията и обучение в %		Самооценка на уменията			Обучение, платено от работодателя	Обучение, платено от наетите	
		Потребност от обучение	Уменията съответстват на задълженията	Умения за по-отговорни задачи			
Вашата работа включва ли ....?	Спазване на стандарти за качество	Не	5,3	74,5	20,2	25,8	9,5
		Да	7,1	65,7	27,2	28,7	9,6
	Оценка на качеството от самите вас	Не	6,6	72,9	20,6	24,0	10,7
		Да	6,5	63,3	30,2	31,0	8,3
	Комплексни задачи	Не	3,3	70,7	26,0	14,0	4,7
		Да	7,7	67,0	25,3	32,0	10,4
	Научаване на нови неща	Не	3,8	68,4	27,8	14,1	6,6
		Да	7,4	67,5	25,1	30,6	10,0
	Монотонни задачи	Не	7,0	66,8	26,2	30,6	7,9
		Да	6,6	68,4	24,9	26,7	10,6

#### 4.5. Обща оценка на риска за елемент „естество на работа“ по сектори

Анализът на елемент „естество на работа“ показва, че според различните компоненти може да се очаква различна степен на риск за наетите и за представянето на фирмите/организациите в отделните сектори. При определянето на общата оценка за риска по

този елемент за отделните сектори приемаме за водещи три индикатора:

- Място на извършване на работата (обобщени отговори за „през цялото време“, „през по-голямата част от времето“ и „през половината от времето“), като в този случай приемаме, че тези, които работят в сградата на фирмата/организацията, са изложени на по-малки рискове, отколкото тези, кои-

то работят на друго място (в съответствие с декларираните от респондентите усещания за риск за тяхното здраве и безопасност);

- Използване на технологии в работата, като в този случай приемаме, че работата с компютри и мрежи е по-рискова за здравето на наетите, отколкото работата с инструменти и машини, отново на основата на отговорите на респондентите;
- Самооценката на потребност от обучение, като в този случай приемаме за рискова по-високата стойност на декларираните такава потребност.

На всеки сектор, чиято стойност е по-висока, съответно по-ниска (в зависимост от заложения риск за отделните индикатори) от общата за страната стойност (при отчетена статистическа грешка), се присъжда ранг. На най-рисковия сектор се присъжда ранг 21, на следващия – ранг 20 и т.н. Равните по стойности получават среден ранг. След това се извършва ранжиране на секторите по получената средна стойност на ранга от сумата на ранговете по всеки един от индикаторите. Резултатите са показани в таблица 4.14.

**Таблица 4.14. Оценка на риска по сектори по отношение на елемент „естество на работа“**

Оценка на риска по сектори – ранжиране	Място на извършване на работата	Работа с компютри	Потребност от обучение	Общ ранг
Държавно управление (O)	0	19	21	13,33
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	0	21	0	7,00
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	21	0	0	7,00
Добивна промишленост (B)	20	0	0	6,67
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	0	0	20	6,67
Финансови и застрахователни дейности (K)	0	20	0	6,67
Селско, горско и рибно стопанство (A)	19	0	0	6,33
Професионални дейности и научни изследвания (M)	0	18	0	6,00
Транспорт, складиране и пощи (H)	18	0	0	6,00
Административни и спомагателни дейности (N)	17	0	0	5,67
Култура, спорт и развлечения (R)	0	17	0	5,67
Строителство (F)	16	0	0	5,33
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	0	16	0	5,33
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	0	0	0	0,00
Други дейности (S)	0	0	0	0,00
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0	0	0	0,00
Образование (P)	0	0	0	0,00
Операции с недвижими имоти (L)	0	0	0	0,00
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	0	0	0	0,00
Преработваща промишленост (C)	0	0	0	0,00
Дейности на домакинствата като работодатели (T)	0	0	0	0,00

Установиха се 13 сектора със значими стойности на отклонение от средната стойност за страната, на които е присъден ранг, и следователно те влизат в групата на рисковите сектори. Няма сектор, за който да съществува значим риск и по трите компонента от елемента „естество на работа“. Прави впечатление, че по компонента „потребност от обучение“ значим риск се отчита за два сектора – Държавно управление (O) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). За 6 от секторите рискът се детерминира от работата с компютри, а за други 6 сектора – от мястото на извършване на работата. Единствено в сектор Държавно управление (O) се отчита значим ранг по два от компонентите – работа с компютри и потребност от обучение. За всички останали сектори, които в таблица 14.4 са оцветени, съществува значим риск по един от трите компонента.

Както се вижда от подреждането на сек-

торите, с най-висок риск по отношение на този елемент е сектор Държавно управление (O) с ранг, почти два пъти по-висок от следващите го отрасли Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Доставка на води и канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), които са с равен ранг. Независимо, че секторите Добивна промишленост (B), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Финансови и застрахователни дейности (K) са с еднакъв по стойност ранг, определящ риска за сектора, всъщност сектор Добивна промишленост (B) е рисков относно мястото, на което се извършва работата. Значим дял от заетите в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) изпитват потребност от обучение, а рискът за сектор Финансови и застрахователни дейности (K) идва от значимите дялове на заети, работещи с компютри.

## V. Работна среда

### 5.1. Съдържание и тенденции на елемента

Елементът на условията на труд „работна среда“ обхваща ергономичните фактори на работната среда като изпълнение на репетитивни действия, прилагане на сила, скорост на работа, статично натоварване и др. Освен това в него се включват и факторите на работната среда: физически – 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., за които ще използваме термина „физически рискове“. Излагането на тютюнев дим от други хора на работното място също е включено в анализа 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.

Ергономичните фактори оказват влияние на психосоциалните аспекти на работата, удовлетвореността на работниците от трудовата среда и тяхното здраве и благополучие. Основна теза е, че по отношение на физическата среда, изискванията на работата и технологичните фактори, неправилният дизайн на работната среда и трудовите дейности могат да имат неблагоприятно влияние върху възприятията на работниците, психологическия стрес и здравословните проблеми.

Индустриалната ергономия е наука за пригаждане на работната среда и трудовите дейности към способностите и потребностите на хората. Ергономията се занимава с физическата работна среда, дизайна на инструментите и технологиите, дизайна на работното място, изискванията на работата и физиологичната и биомеханичната натовареност на тялото. Нейната цел е да увеличи

степената на съответствие между работниците, средата, в която те работят, техните инструменти и изискванията на работата. Когато тази съвместимост не е добра, може да възникнат здравословни проблеми. Балансът е в използването на различни аспекти на дизайна на работното място, чрез които да се противодейства на стресовите фактори. Концепцията за баланс на работното място е важна при изследването на ергономичните съображения и здравето. Например дискомфортът, дължащ се на лоши ергономични условия, може да направи лицето по-податливо на стрес и психологически разстройствата, или да задълбочи соматичните ефекти от трудовия стрес.

Както посочват Смит и Сейнфорт (1989 г.), има различни източници на стрес на работното място, които включват:

- изисквания на работата като голяма трудова натовареност и бързо темпо на работа;
- лошо съдържание на работата, което води до скука и липса на смисленост;
- ограничен контрол върху работата или свобода за вземане на решения;
- организационни политики и процедури, които отчуждават работната сила;
- стил на контрол, който влияе върху участието и социализацията;
- замърсяване на околната среда;
- технологични фактори;
- ергономични фактори.

Смит и Купър (1987 г.) и Маршал (1976 г.) разглеждат характеристиките на работното място, които могат да предизвикат психологически стрес. Те включват неправилно трудово натоварване, голямо напрежение в работата, враждебна среда, неяснота на задълженията, липса на предизвикателства, познавателно претоварване, лоши взаимоотношения с преките началници, липса на контрол върху задачите или правомощия за вземане на решение, лоши взаимоотношения с другите работници и липса на социална подкрепа от преките началници, колегите и семейството.

Лошите ергономични характеристики на работата могат да причинят зрителни, мускулни и психологически проблеми. Например зрителна умора, преумора и възпаление на очите, главоболие, умора, мускулна треска, нарастващи травматични разстройства, болки в гърба, психическо напрежение, безпокойство и депресия. Понякога тези въздействия са временни и може да изчезнат, когато работниците не са на работа или им се дава възможност да си починат през работно време, или при подобряване на работната среда. Когато излагането на лоши ергономични условия е хронично, тези въздействия могат да станат постоянни. Зрителните и мускулните проблеми, както и болките могат да предизвикат безпокойство у работниците.

Резултатът може да бъде психологически стрес или изостряне на влиянието на стреса от други неблагоприятни условия на труд, които причиняват стрес. Зрителните и мускулно-скелетните проблеми, които водят до функционални увреждания и нетрудоспособност, може да доведат до безпокойство, депресия, гняв и меланхолия. Има взаимоотношение на синергия между проблемите, предизвикани от ергономичното несъответствие, и така се създава затворен кръг, при който зрителният или мускулен дискомфорт генерират по-голям психологичен стрес, който води до по-голяма чувствителност при възприемане на болката в очите и мускулите, които водят до по-голям стрес и т.н.

Съществуват пет елемента на системата на работа, които са съществени при проектирането на работата и са свързани с причините и контрола върху стреса: 1. човекът; 2. физическата работна среда; 3. задачите; 4. технологиите; и 5. организацията на работа.

#### *Физическа работна среда*

Физическата работна среда има сетивни изисквания, които влияят върху способността на работника да вижда, чува и докосва пра-

вилно и включва елементи като качество на въздуха, температура и влажност. Освен това шумът е едно от най-значимите ергономични условия, които предизвикват стрес (Коен и Спакапан, 1983 г.). Когато физическите условия на труд са "зле пригодени" към потребностите и възможностите на работника, възникват обща умора, сетивна умора и раздразнение. Такива условия могат да доведат до психологически стрес (Гранджеан, 1968 г.).

#### *Задачи*

Два от най-значимите ергономични фактора, свързани със задачите, са голямото натоварване и напрежението на работното място (Купър и Смит, 1985 г.). Прекалено многото или прекалено малко работа, както и нежеланият извънреден труд водят до стрес. Когато работниците трябва да работят под напрежение, например за спазване на срокове или когато работното натоварване е свръхвисоко, стресът също е голям. Други съществени фактори, свързани със задачите, които се свързват със стреса, са работата, чието темпо се определя от машини, липсата на познавателно съдържание на трудовите задачи и слабия контрол върху задачите. От ергономична гледна точка натоварването трябва да се задава, използвайки научни методи за оценка на времето и движението (МОТ 1986 г.), а не да се определя от други критерии като икономическа потребност за възстановяване на капиталовите инвестиции или капацитета на технологиите.

#### *Технологични фактори и работно място*

Някои аспекти на технологиите са доказано неблагоприятни за работниците, включително несъвместими контролни табла и дисплеи, лоши характеристики на контролните табла, дисплеи с лоша сетивна чувствителност, затруднена работа поради лоши характеристики на технологиите, оборудване, което влошава работата на работниците и аварии на оборудването (Сандърс и МакКормик, 1993 г.; Смит et al. 1992 г.). Изследванията показват, че работниците в та-



кива условия се оплакват от по-голям физически и психологически стрес (Смит и Сейнфорт, 1989 г.; Заутер, Дейноф и Смит, 1990 г.).

### *Организационни фактори*

Три ергономични аспекта на организацията на трудовия процес са идентифицирани като условия, които могат да доведат до психологически стрес на работниците. Това са работа на смени, работа, чието темпо се определя от машини или работа на конвейер, и нежелан извънреден труд (Смит 1987 г.). Има доказателства, че работата на смени нарушава биологичния ритъм и основните физиологични функции (Тепас и Монк, 1987 г.; Монк и Тепас 1985 г.). Работата, чието темпо се определя от машини, или работата на конвейер, която създава задачи с кратък цикъл на изпълнение, с малко познавателно съдържание и слаб контрол на работниците върху процеса, водят до стрес (Заутер, Хърел и Купър, 1989 г.). Нежеланият извънреден труд може да доведе до психическа умора и лоши психологични реакции като гняв и поведенчески разстройства (Смит, 1987 г.). Работата, чието темпо се определя от машини, нежеланият извънреден труд и възприеманата липса на контрол върху трудовите дейности се свързват също и с масово психогенно заболяване (Колиган, 1985 г.).

### **5.2. Общо състояние на елемента „работна среда“ на национално ниво**

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 физичес-

ките рискове се правят изводи за мнението на респондентите за степента, в която те са изложени на съответния риск. Необходимо е да отбележим, че екипът на изследването проведе и обективни замервания на факторите на работната среда. Резултатите от тях обаче не са представителни за състоянието на факторите на работната среда нито за отделните сектори, нито за икономиката като цяло. Въпреки това сравнението на данните за субективното мнение на наетите и за обективните показатели за работната среда води до интересни и полезни изводи. Затова те също са представени по-долу в текста (за повече информация вж. допълнителен материал към тази глава V.1. Анализ от замервания на факторите на работната среда).

Елементът „работна среда“ бе изследван чрез три групи индикатори. Първата отчита физическите рискове, чието влияние пряко би могло да доведе до трудов травматизъм, риск за здравето, развитие на професионални заболявания: „вибрации от ръчни инструменти, машини и други“; „толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората“; „високи температури, заради които се потите дори когато не работите“; „ниски температури, независимо на открито или закрито“; „дишане на пушек, дим (като при заваряване, отработени газове и т.н.)“; „прах (като прах от дървесина или руда)“; „дишане на изпарения като от разтворители или разреждатели“; „боравене или досег с кожата на химически продукти или вещества“; „облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, искри от заваряване, лазерни лъчи“; „цигарен дим от други хора“; „боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.“<sup>3</sup>.

Втората група индикатори отчита ергономичните фактори, изпълнение на репетитивни действия, скорост на работа и статично натоварване, работа с големи групи от хора,

<sup>3</sup> Анализът на тези фактори е направен на основата на данните от стандартизираното интервю.

като причинители на стрес: „повдигане или придвижване на хора“; „носене/придвижване на тежки товари“; „стоене прав или вървене“; „повтарящи се движения с ръцете;“ „работа директно с хора, които не са служители на фирмата, като напр. клиенти, пътници, ученици, пациенти и др“; „работа с голяма скорост“; „работа с кратки срокове“<sup>4</sup>.

Третата група индикатори отчита доколко се използват лични предпазни средства и специално работно облекло: „носене на предпазни дрехи или екипировка“; „необходимост от лични предпазни средства“ и „осигуряване на лични предпазни средства“, „необходимост от специално работно облекло“ и „осигуряване на специално работно облекло“<sup>5</sup>.

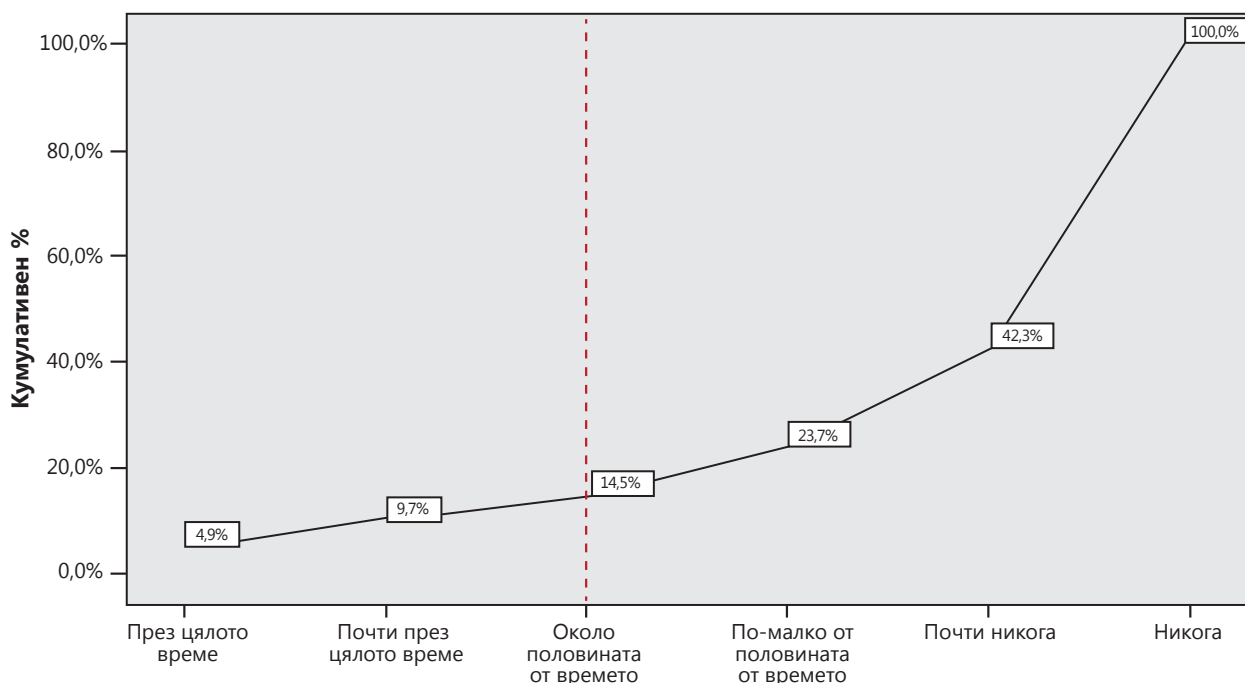
### 5.2.1. Физически рискове на национално ниво

Физическите рискове, засягащи по-големи групи от наетите, са основно пет. Първо, през цялото време или почти през цялото време 9,7% от респондентите са изложени

на силен шум (фигура 5.1); второ, 8,5 % са изложени на вибрации от ръчни инструменти, машини и други (фигура 5.2); 7,8% са изложени на високи температури (фигура 5.3); 6,3% са изложени на цигарен дим от други хора (фигура 5.4); 5% са изложени на въздействието на дим от отработени газове и от дейности като заваряване, както и на прах от дървесина и руда (фигура 5.5). Останалите рискове засягат много малки групи от хора и явно са специфични само за отделни професии.

За повечето от изведените по-горе най-разпространени физически рискове: степен на излагане на силен шум, на високи температури, на пушек, дим и прах, изследователският екип проведе и обективни замервания. Резултатите от тях са използвани по-долу в тази глава и в допълнителния материал V.1. Анализ от замервания на факторите на работната среда.

**Фигура 5.1. Излагане на шум в процеса на работа**



**V54.2 Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората?**

<sup>4</sup> Анализът на тези фактори е направен на основата на данните от стандартизираното интервю.

<sup>5</sup> Анализът на тези фактори е направен на основата на данните от стандартизираното интервю и от пощенска анкета за ръководители и лица по БЗР.

### Каре 5.1. Колко е шумно?! Предизвикателства пред оценката на риска

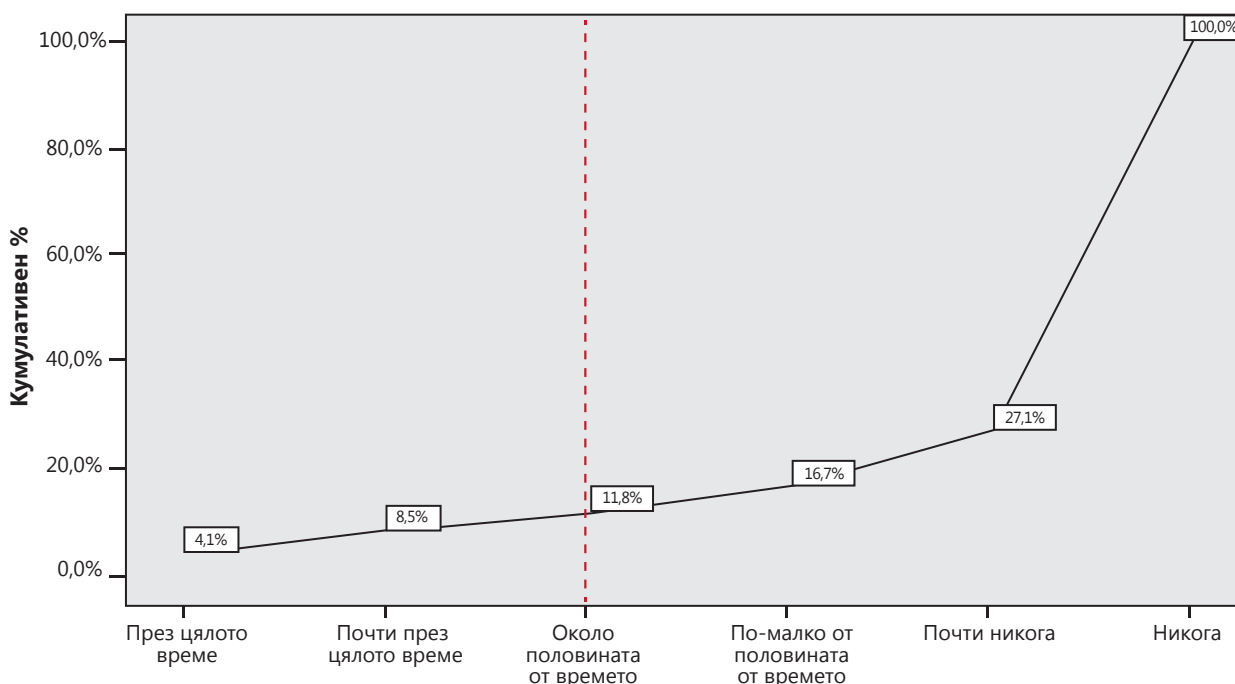
Оценката на риска е проблем най-вече в производствената сфера, особено в големи и средни фирми от рудодобива, металургията, химическите производства, машиностроенето, производството на строителни материали. Трудностите са едновременно в особеностите на производствените процеси и в субективната оценка на работещите.

Нееднозначната оценка за въздействието на даден фактор и за неговата интензивност често водят до конфликти между работодател и работещи. Запитани за нивата на шум и наличието на прегряващ микроклимат, всички работещи в леярното производство заявяват, че те са много интензивни и въздействат непрекъснато, независимо от цикличността на процесите. По същия начин заети в химически лаборатории към металургични предприятия установяват и заявяват наличие на високи концентрации на вредни за здравето вещества. За да докажат това свое

твърдение, много често при извършване на лабораторен контрол работещите симулират още по-неблагоприятни условия на труд от реалните. Има случаи, при които се завързва ламарина върху въртящ се вал, за да се създаде допълнителен шум, умишлено се разливат киселина и органични разтворители в заводска лаборатория. Това се прави, за да не се загубят така наречените „компенсации“ за вредни условия на труд – допълнителен годишен отпуск, безплатна предпазна храна и други подобни. Това е причината за честите несъответствия между субективната преценка на работещите за факторите на работната среда и данните от професионално извършената оценка на риска, съобразена с експозицията на съответния фактор и динамиката в параметрите му.

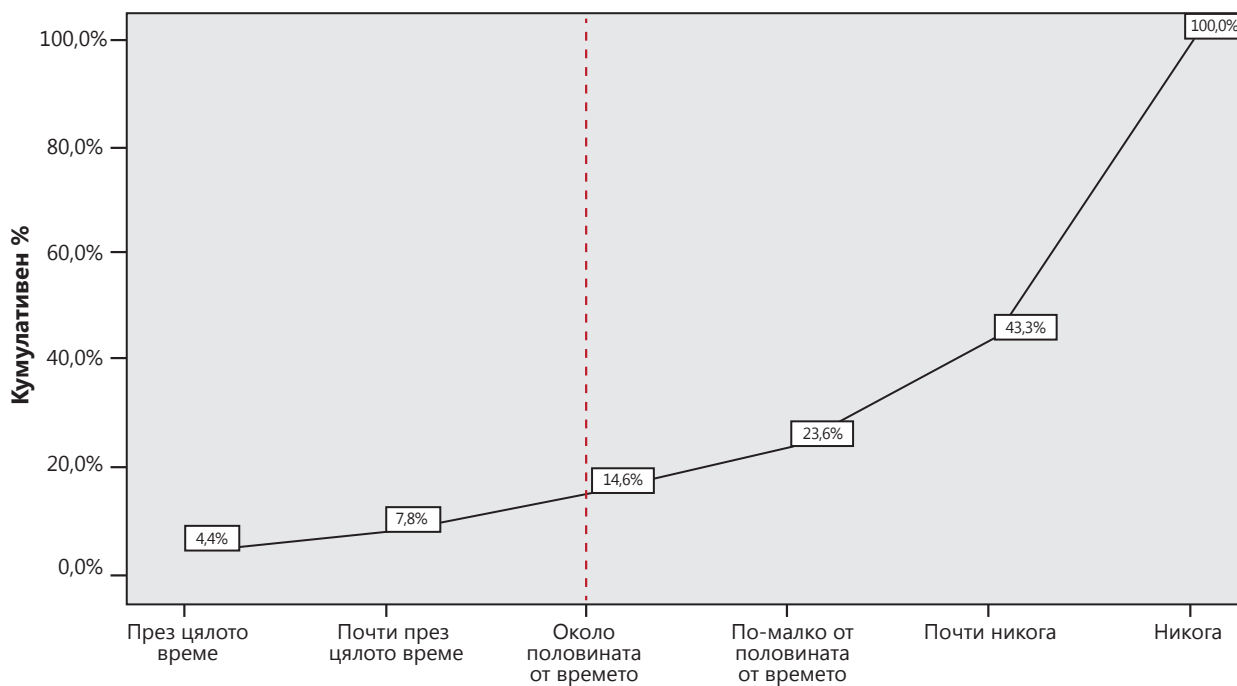
Субективната оценка за риска не рядко е причина за конфликтни ситуации на браншово ниво, със синдикални организации или Комитети по условия на труд. В същото време натискът спрямо работодателите за осигуряване на по-добри условия на труд остава на втори план.

Фигура 5.2. Излагане на вибрации в процеса на работа



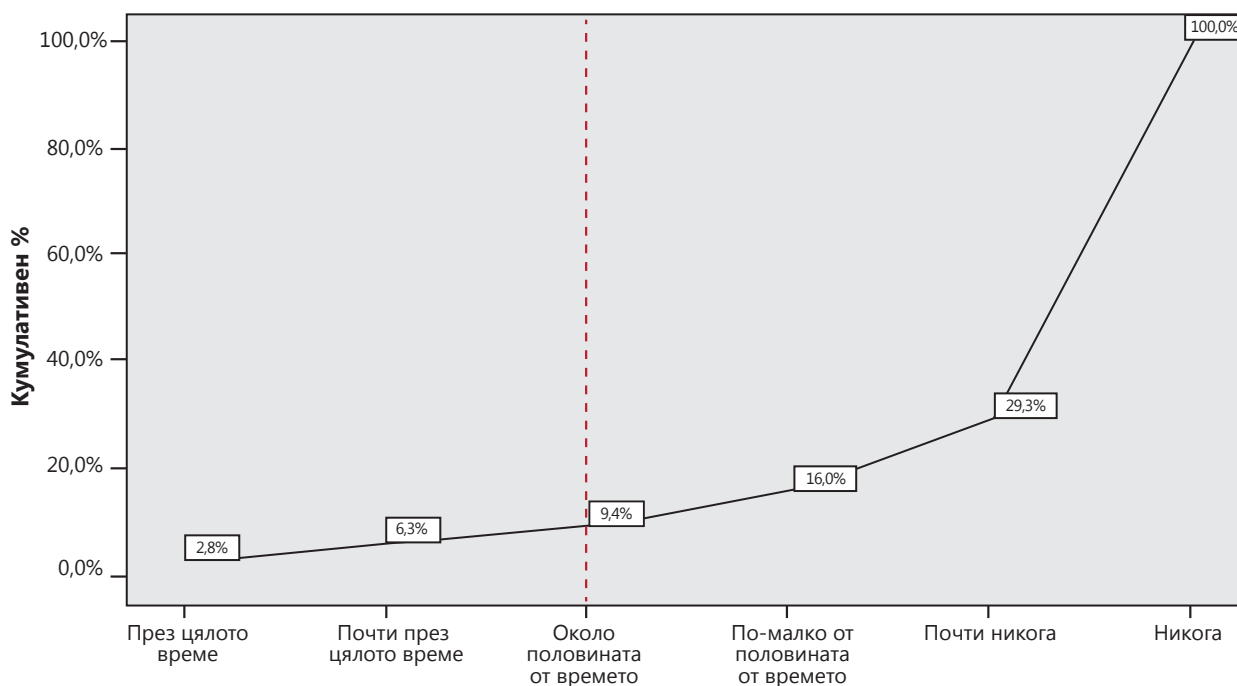
V54.1 Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на вибрации от ръчни инструменти, машини и други?

**Фигура 5.3. Излагане на високи температури в процеса на работа**

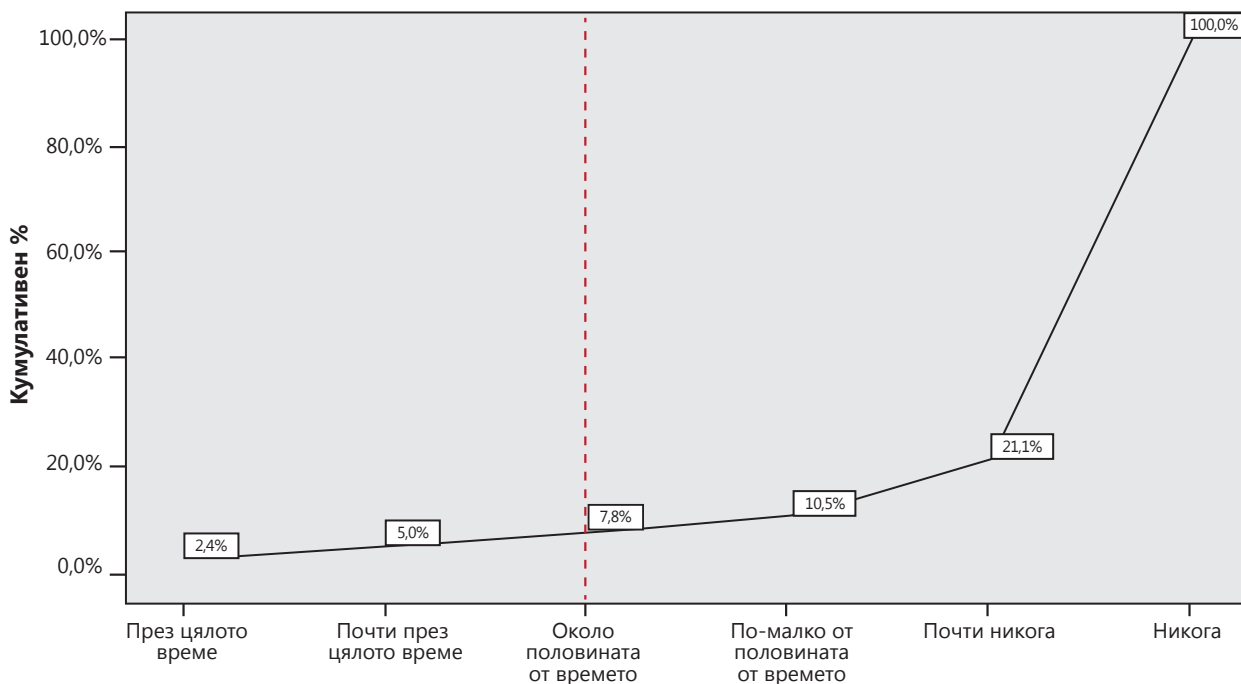


**V54.3 Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на високи температури, заради които се потите дори, когато не работите?**

**Фигура 5.4. Излагане на цигарен дим по време на работа**



**V54.9 Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на цигарен дим от други хора?**

**Фигура 5.5. Излагане на пушек, дим и прах в процеса на работа**

**V54.9 Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или друга руда)?**

Нивото на образование влияе значително върху степента на излагане на физически рискове на работното място. С повишаване на нивото на образование рязко намалява делът на изложените на физически рискове за всички изследвани видове риск. Наетите с висше, полувисше образование и степен доктор много по-рядко са изложени на физически рискове, докато рязко се увеличава честотата на излагане на физически рискове за наетите със средно и по-ниско образование. Може да бъде отбелязано и едно изключение. Анализът на данните за променливата „излагане на облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, искри от заваряване, лазерни лъчи“ сочи, че няма съществена разлика между наетите с различна степен на образование (фигура 5.6). Това е статистически ефект от малкия брой на респондентите в извадката, декларирали, че са изложени на подобен риск.

Жените по-рядко декларираат, че са изложени на физически рискове като цяло. За

индикаторите „силен шум“, „боравене или досег с кожата на химически продукти и вещества“ и „боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази“ не се отчита разлика в степента на риск между мъжете и жените (фигура 5.7).

Може да бъдат отбелязани различия в степента на риск за отделните възрастови групи. Младешите (наети до 30 години) декларират, че са изложени на физически рискове в много по-висока степен, отколкото останалите възрастови групи. Тук отново може да отбележим, че три вида риск правят изключение от общата тенденция. За рисковете „дишане на изпарения от разтворители или разредители“, „излагане на облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, искри от заваряване, лазерни лъчи“ и „боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази“ анализът на данните сочи, че няма съществена разлика в степента на влияние за различните възрастови групи (фигура 5.8).

### Карта 5.2. Вредна ли е прекалената чистота на работната среда?

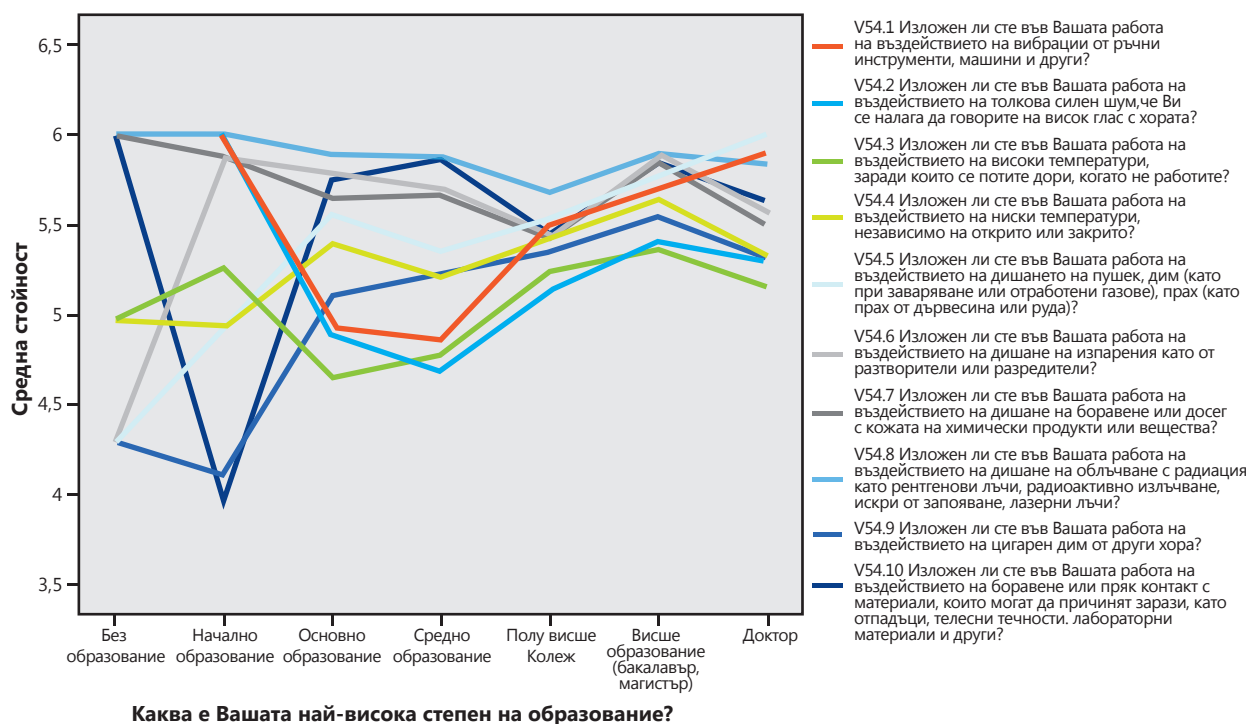
В голямо фармацевтично предприятие, част от успешна компания с преобладаващо българско участие, работната среда е близка до стерилната. Заради изключителната конкуренция в бранша и регулациите на производството на фармацевтични продукти сградата на предприятието е ремонтирана и преоборудвана по начин, който да гарантира изключителна чистота на технологичния процес. Изискванията към облеклото и личната хигиена на работещите са много строги и не търпят никакви изключения. Заради

необходимия контрол върху здравния статус на наетите е осигурено медицинско обслужване и са предоставени основни здравни услуги.

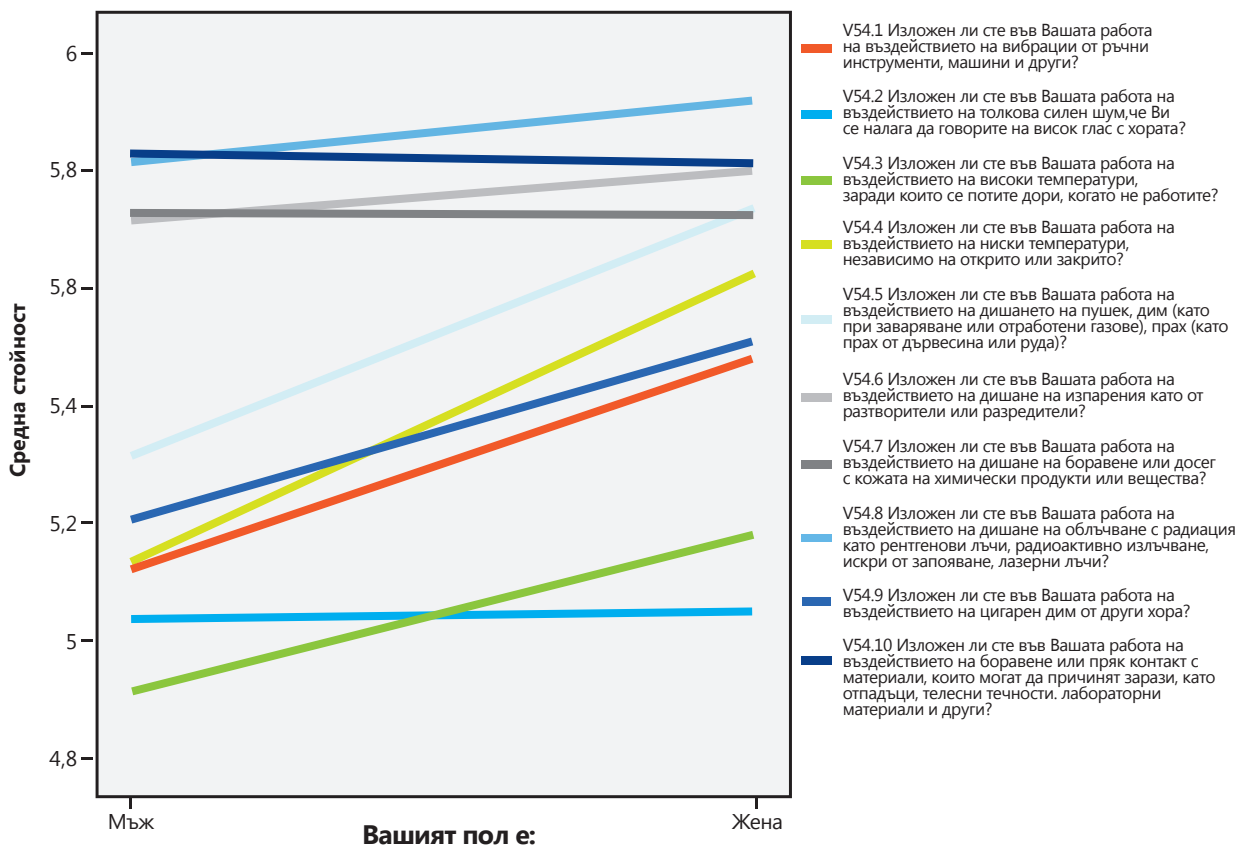
Ръководството на предприятието се е съобразило с изискванията в бранша, но не е предвидило, че работната среда е непоносима за работещите. Те принадлежат по време на работа, оплакват се от тревожност и раздразнителност. Постепенно започват да отсъстват. Появяват се мнения, че биха напуснали, ако имаше къде да работят и запазят доходите си.

Вредните въздействия имат горна граница, но може би трябва да имат и долна, която да е съобразена с нормалната среда на съществуване и живот.

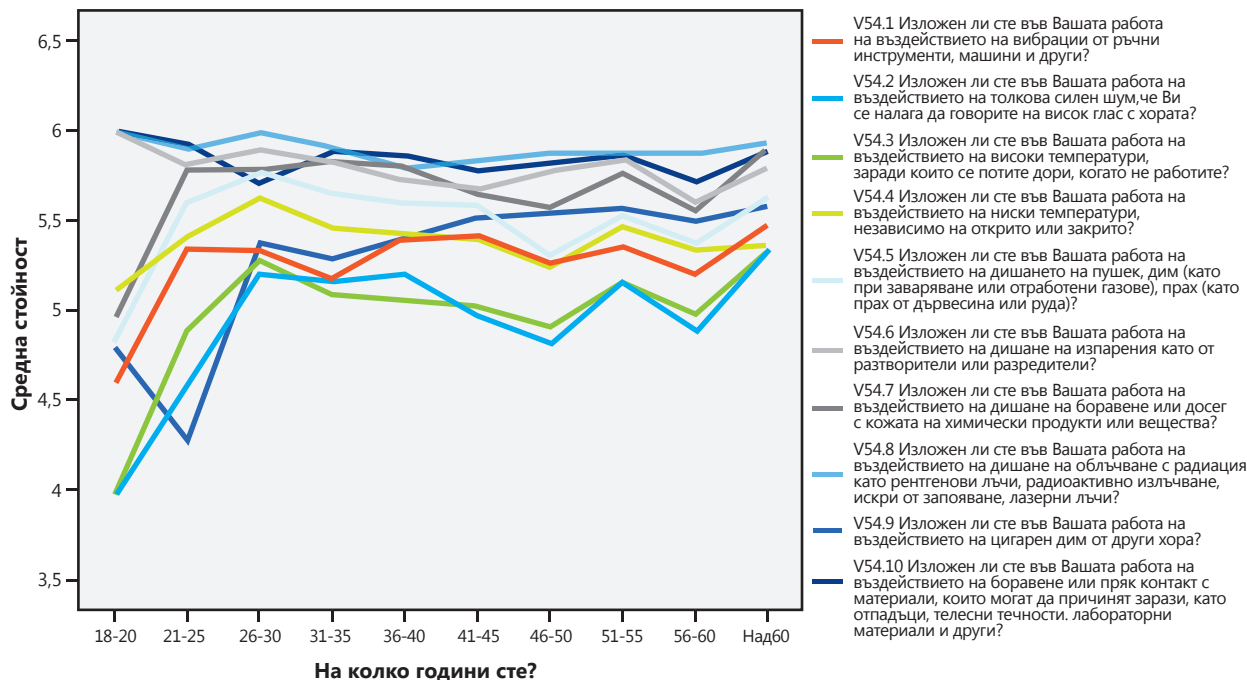
Фигура 5.6. Излагане на физически рискове според степента на образование



Фигура 5.7. Излагане на физически рискове според пола



Фигура 5.8. Излагане на физически рискове според възрастта



### 5.2.2. Ергономичните фактори на работната среда на национално ниво

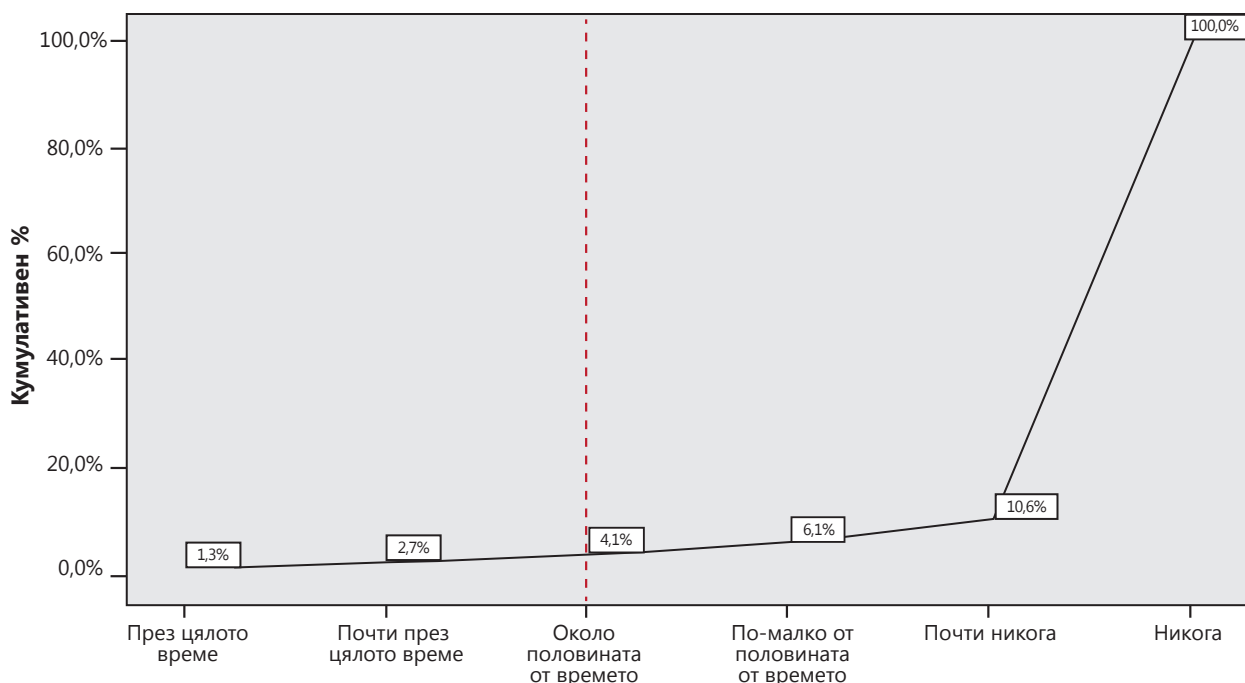
Трудовата дейност на много малка част от наетите е свързана с повдигане или придвижване на хора. Едва 4,1% от респондентите декларират, че работата им включва при-

двигане/повдигане на хора през цялото време, почти през цялото време или поне около половината от времето (фигура 5.9). Подобни са резултатите от анализа за индикатора носене/придвижване на тежки товари. Само 8,7% от наетите са ангажирани

с носене/повдигане на тежки товари през цялото време, почти през цялото време или поне около половината от времето (фигура 5.10). Следващата група от ергономичните фактори на работната среда засяга много по-големи групи от хора. Значима част от респондентите декларират, че трудовата им дейност включва стоене прав или вървене – 44% извършват подобна дейност през цялото време, почти през цялото време или през половината от работното си време (фигура 5.11). Високи са и резултатите за дела от работното време, през което наетите извършват повтарящи се движения с ръцете – 62,2% извършват репетативни действия през цялото време, почти през цялото време или през половината от работното си време (фигура 5.12). На един от основните стресови фактори – работа с много хора, са подложени значителна част от наетите. Работата на 36,1% от наетите е свързана с директен

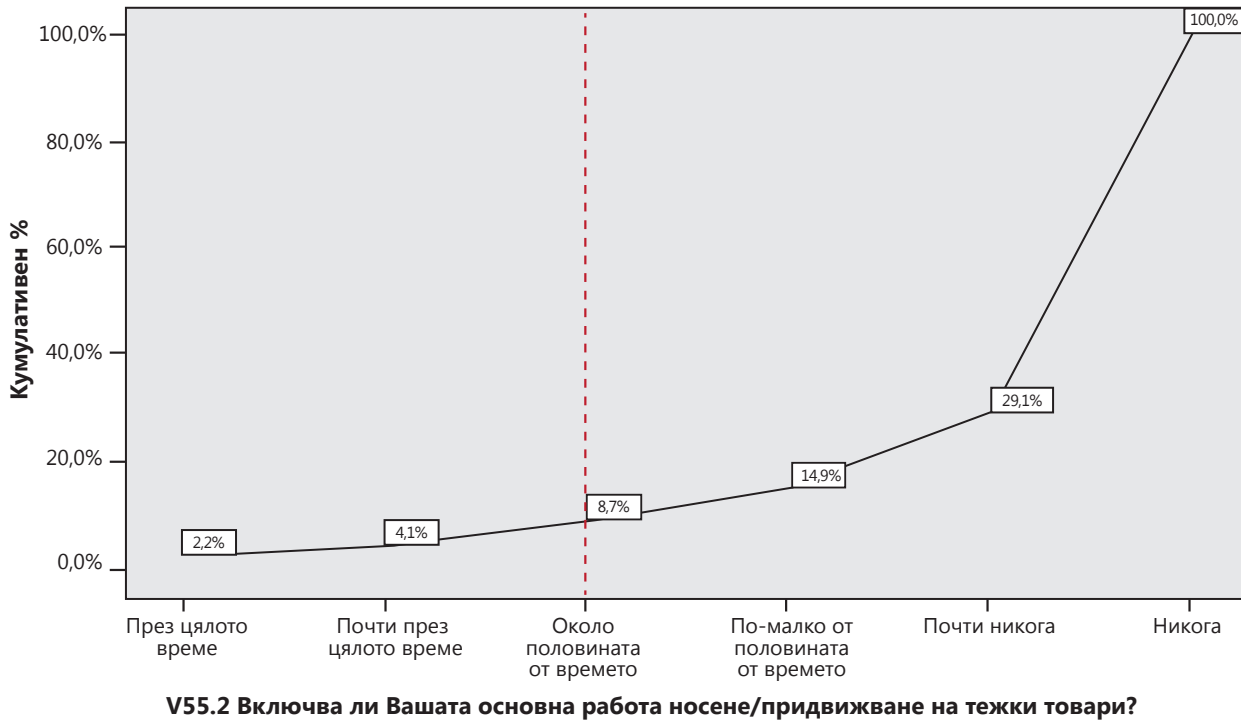
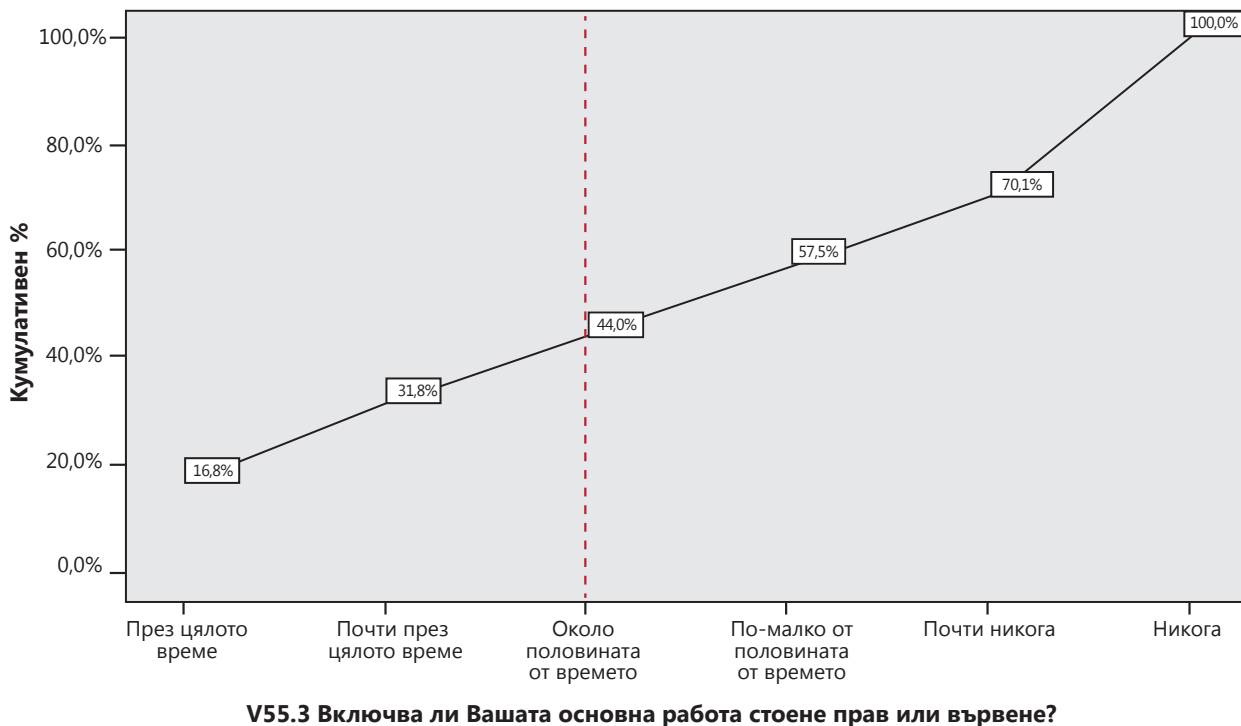
контакт с клиенти, пътници, ученици и други хора, които не са служители на фирмата през половината или по-голяма част от работния ден (фигура 5.13). Огромен е делът на наетите, които изпълняват повтарящи се операции през половината или по-голяма част от работното време – 80,2% (фигура 5.14). 31,0% от наетите носят предпазни дрехи или екипировка през цялото време, почти през цялото време или през половината от работното си време (фигура 5.15). Ако трябва да обобщим – ергономичните фактори на работната среда се разделят на две групи. В първата група са факторите носене/придвижване на хора и тежки товари, които засягат малък дял от наетите. Във втората група са факторите често стоене прав и вървене, извършване на повтарящи се движения с ръцете, работа с много хора, извършването на повтарящи се операции, които засягат много големи групи.

**Фигура 5.9. Разпространение на повдигане/придвижване на хора в работата**

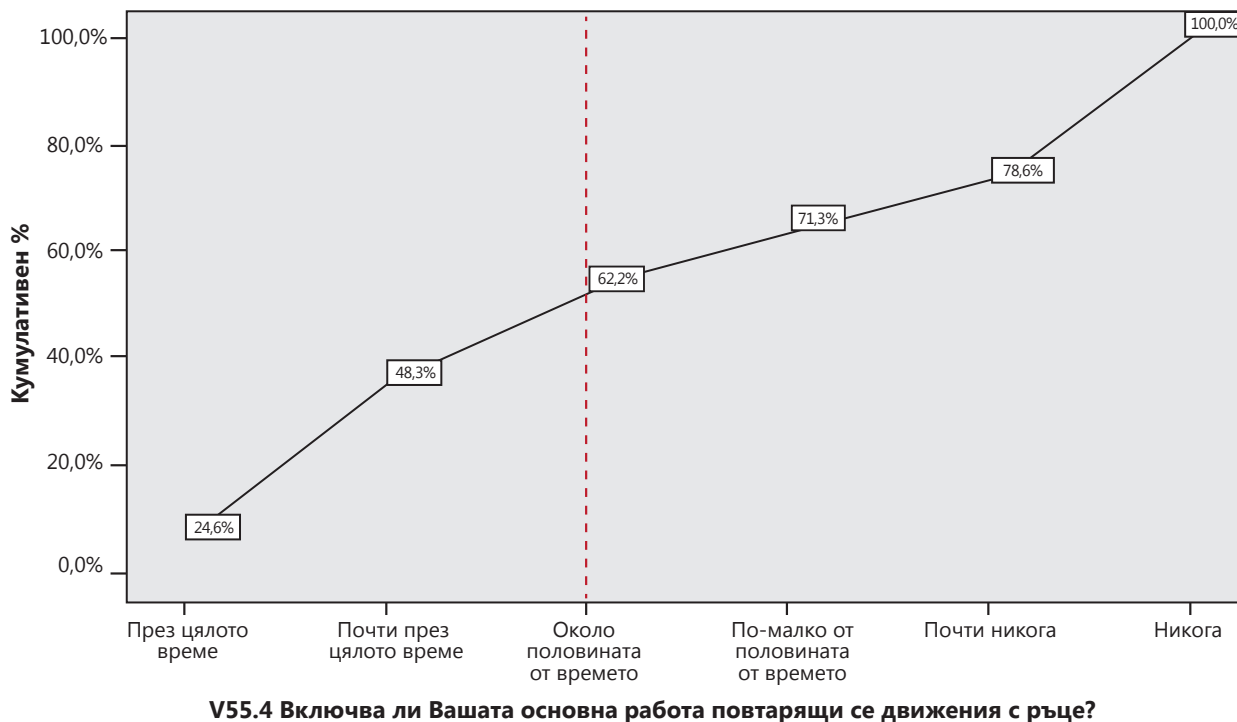


**V55.1 Включва ли Вашата основна работа повдигане или придвижване на хора?**

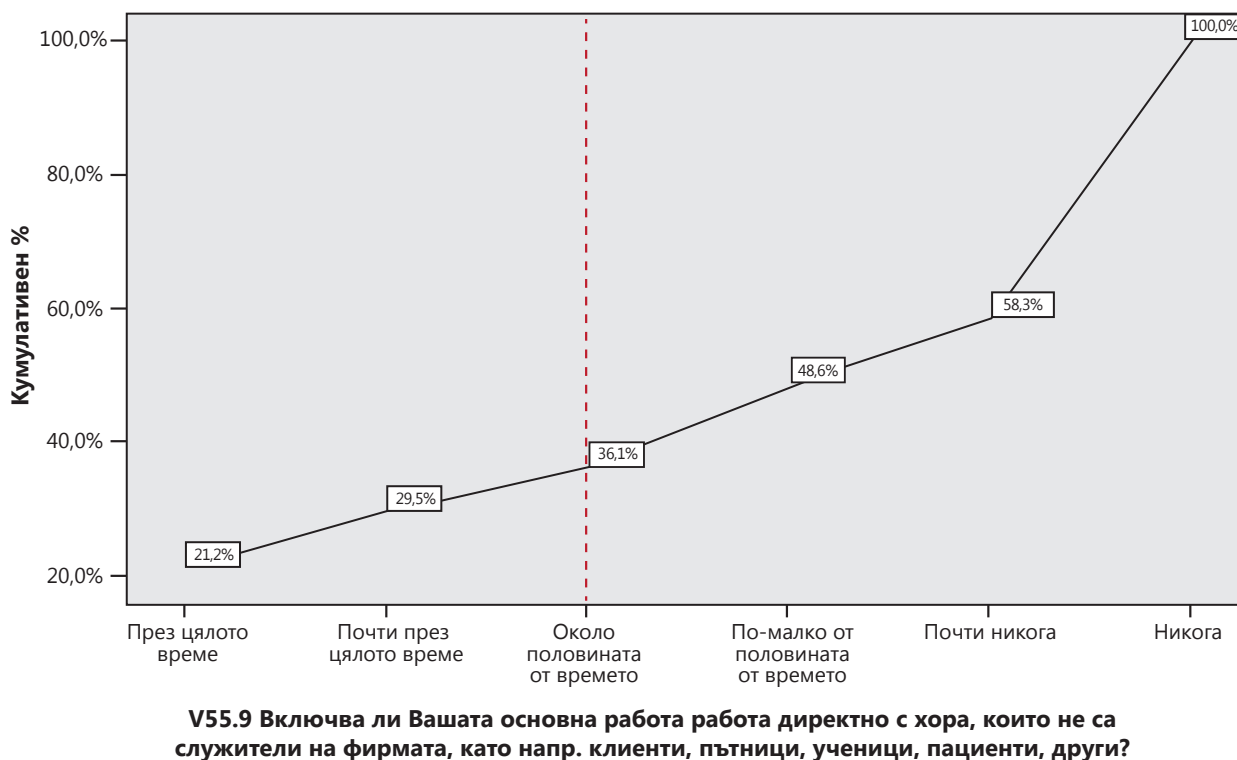


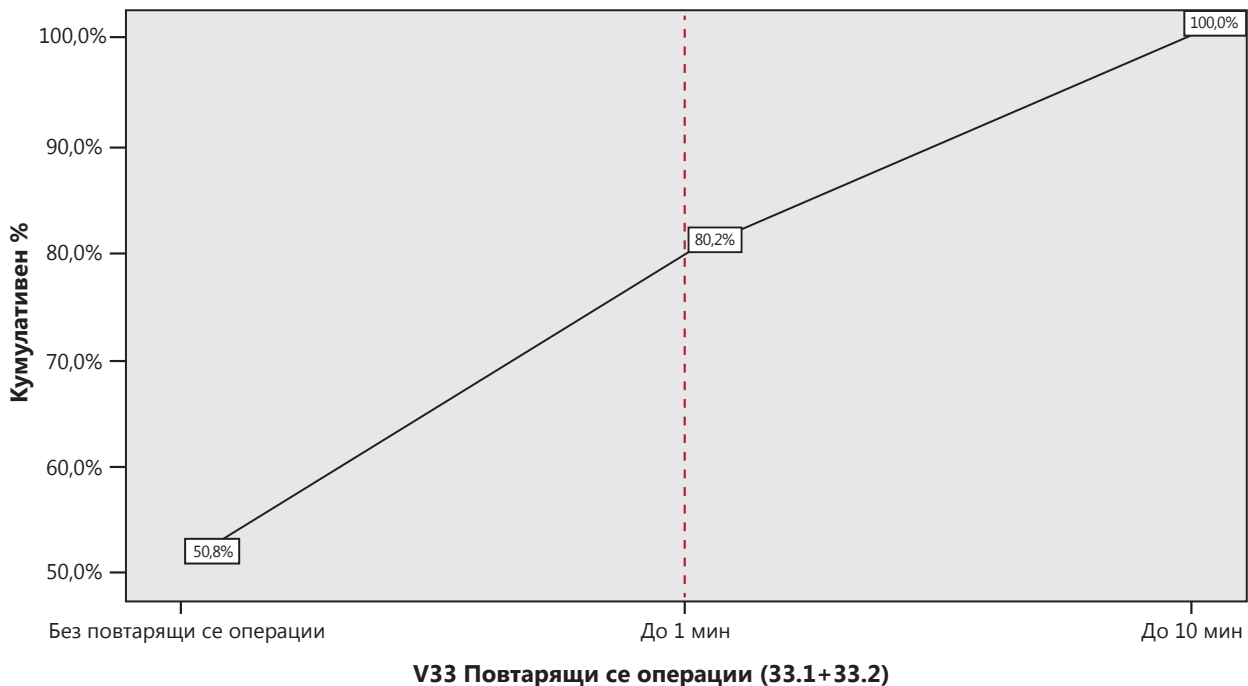
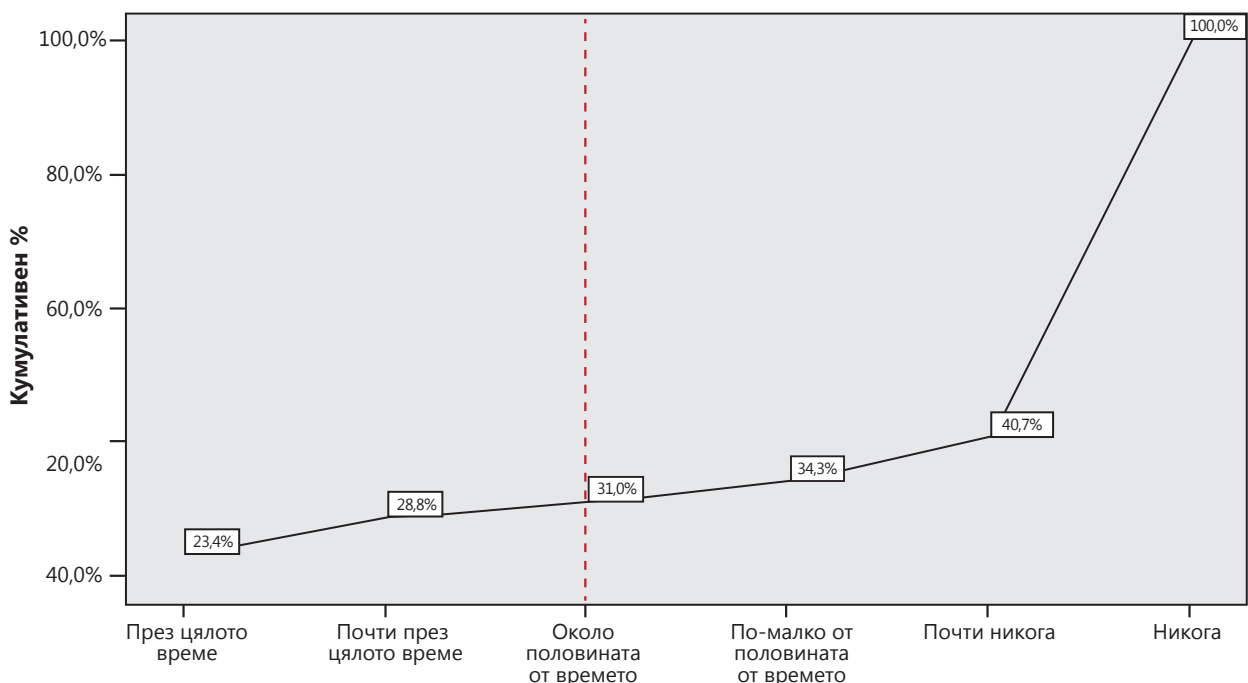
**Фигура 5.10. Разпространение на носене/придвижване на тежки товари в работата****Фигура 5.11. Разпространение на стоенето прав или вървене в работата**

Фигура 5.12. Разпространение на повтарящи се действия с ръце в работата



Фигура 5.13. Разпространение на директна работа с хора, които не са служители на фирмата, по време на работа



**Фигура 5.14. Разпространение на повтарящи се операции по време на работа****Фигура 5.15. Разпространение на носене на предпазни дрехи или екипировка****V55.12 Включва ли Вашата основна работа носене на предпазни дрехи или екипировка?**

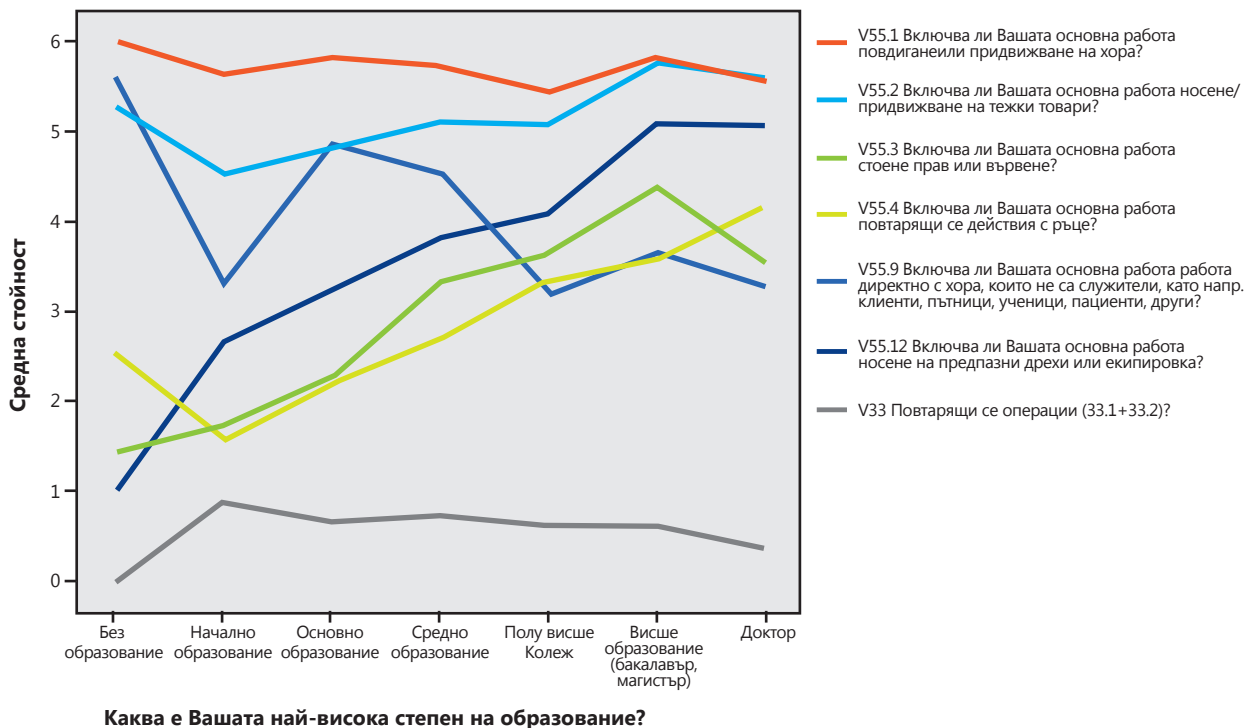
Значими различия между образователните групи по отношение на влиянието на ергономичните фактори на работната среда се отчитат за индикаторите стоене прав или вървене, честота на повтарящите се движения с ръце, носене на предпазни дрехи и екипировка и работа с клиенти, пътници, ученици и др. Повишаването на нивото на

образование влияе положително върху първите три индикатора – колкото е по-високото ниво на образование, толкова по-рядко респондентите декларират, че през голяма част от работното си време стоят прави или вървят, извършват повтарящи се движения с ръце и работата им е свързана с носене на предпазна екипировка. От друга страна,

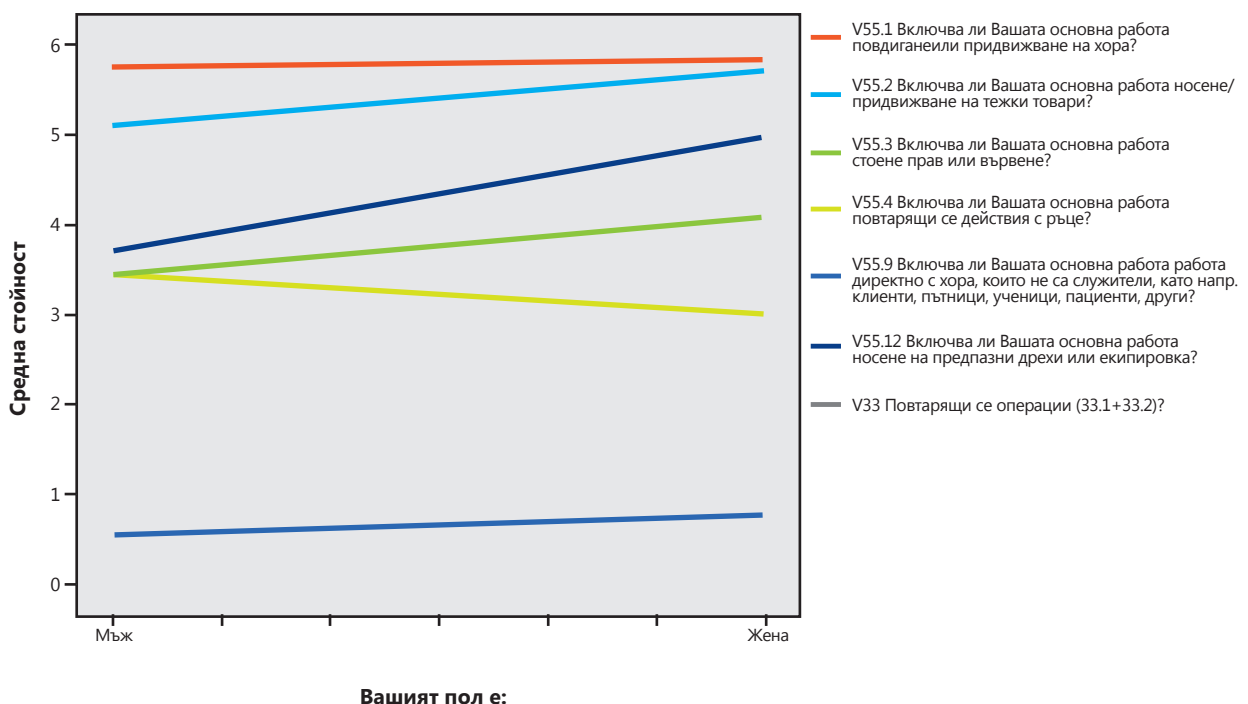
с повишаването на нивото на образование се увеличава и делът на наетите, чиято работа е свързана с работа с много хора, които не са служители на фирмата, в която работят (фигура 5.16). Не се отчитат значими различия между половете в степента на влияние на ергономичните фактори на работната среда (фигура 5.17). Младешите до 25 години по-често носят предпазна екипировка спрямо останалите възрастови групи. Наетите във възрастовата група между 21-25 години най-често работят с клиенти, пътници, ученици в сравнение с останалите възрастови групи. Работата на наетите до 30 години най-често включва стоене прав или вървене. За останалите индикатори не се отчитат значими различия между възрастовите групи (фигура 5.18).

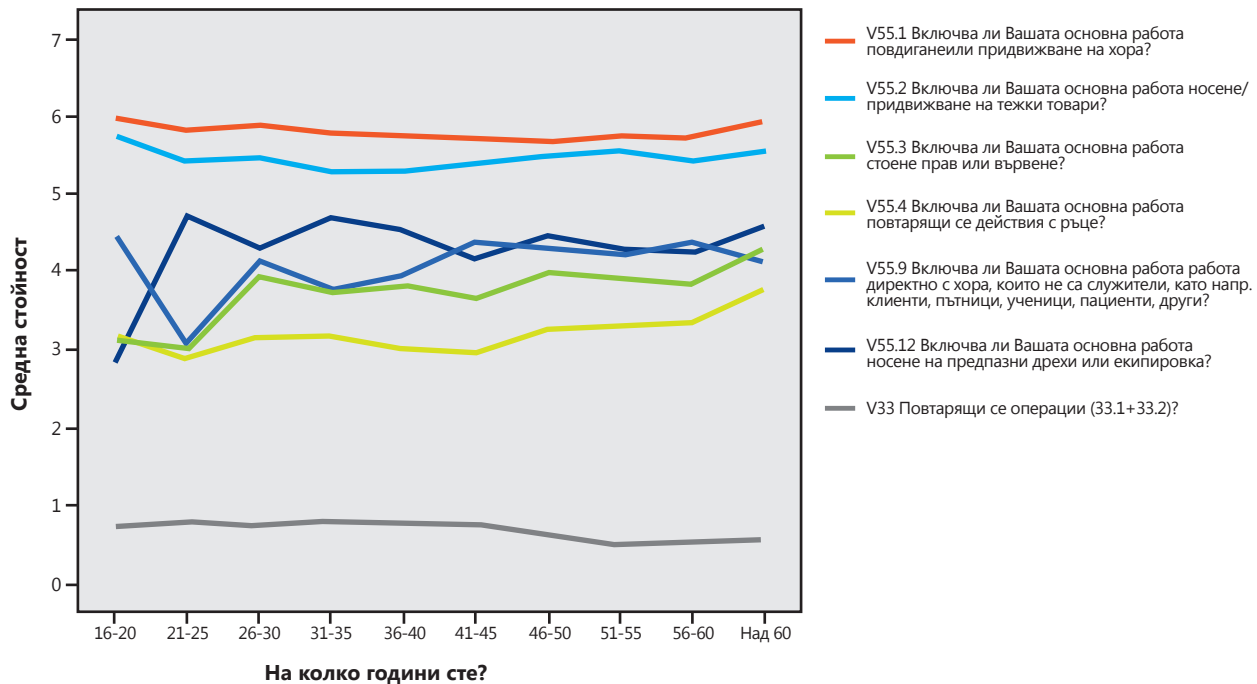
ровка спрямо останалите възрастови групи. Наетите във възрастовата група между 21-25 години най-често работят с клиенти, пътници, ученици в сравнение с останалите възрастови групи. Работата на наетите до 30 години най-често включва стоене прав или вървене. За останалите индикатори не се отчитат значими различия между възрастовите групи (фигура 5.18).

**Фигура 5.16. Въздействие на ергономичните фактори според степента на образование**



**Фигура 5.17. Въздействие на ергономичните фактори според пола**



**Фигура 5.18. Въздействие на ергономичните фактори според възрастта**

### 5.3. Характеристика на елемента „работна среда“ по сектори

#### 5.3.1. Физически рискове по сектори

Анализът на данните показва ясна диференциация на влиянието на отделните фактори на работната среда по сектори. В най-голяма степен на вибрации от ръчни инструменти са изложени наетите в Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Строителство (F) (при значимост на различието по-малка или равна на 0,001) и в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) (при значимост на различието между 0,05 и 0,001) (фигура 5.19).

Наетите в четири сектора декларират, че са изложени на силен шум: секторите Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C) и Строителство (F) и сектор Образование (P) с много висока степен на значимо различие (фигура 5.20). В този случай явно става въпрос за различен произход на „силния шум“. В първите три сектора това е преди всичко шум от машини, докато в случая със сектор Образование (P) е резултат от спецификата на работата на наетите, а именно – работа с големи групи от хора.

Данните от обективните замервания на

степената на излагане на силен шум извеждат като най-рисковите секторите Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) (вж. V.1. Анализ от замервания на факторите на работната среда). В този случай имаме значително припокриване между резултатите от социологическото проучване и тези от обективното измерване на факторите на работната среда. Прави впечатление обаче, че не е отчетено повишено ниво на шум за сектор Образование (P) при обективните замервания. Това различие се дължи на факта, че резултатите от обективните замервания се отчитат спрямо нормативната уредба за нивото на шум. Те са конструирани така, че като вредни са определени нивата на шум, които в почти всички случаи се достигат при наличието на машинен шум. В този случай имаме явно разминаване между нормативната уредба и възприятията на наетите в сектор Образование (P) за степента, в която са повлияни от въздействието на силен шум.

Излагането на високи температури почти през цялото работно време е най-голямо за сектори Добивна промишленост (B), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни гори-

ва (D), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Строителство (F) и Преработваща промишленост (C). Наличието на значимо отклонение за тези сектори е свързано с основните характеристики на трудовата дейност и е изцяло очакван резултат (фигура 5.21).

Проведените обективни замервания на степента на излагане на наетите на завишени температури потвърждават данните от социологическото проучване. Освен това при провеждането им е установено, че в сектори Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Образование (P) често се отчита излагане на наетите на завишени температури през летния период. Това се дължи на наличието на голям брой работещи в едно помещение при липсваща или неефективна работеща вентилационна система (вж. V.1. Анализ от замервания на факторите на работната среда).

Анализът на данните за противоположния индикатор: „излагане на ниски температури“ показва наличието на сектори от икономиката, при които наетите са изложени както на твърде ниски, така и на твърде високи температури. Това са Добивна промишленост (B), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) и Строителство (F). Освен това за сектори

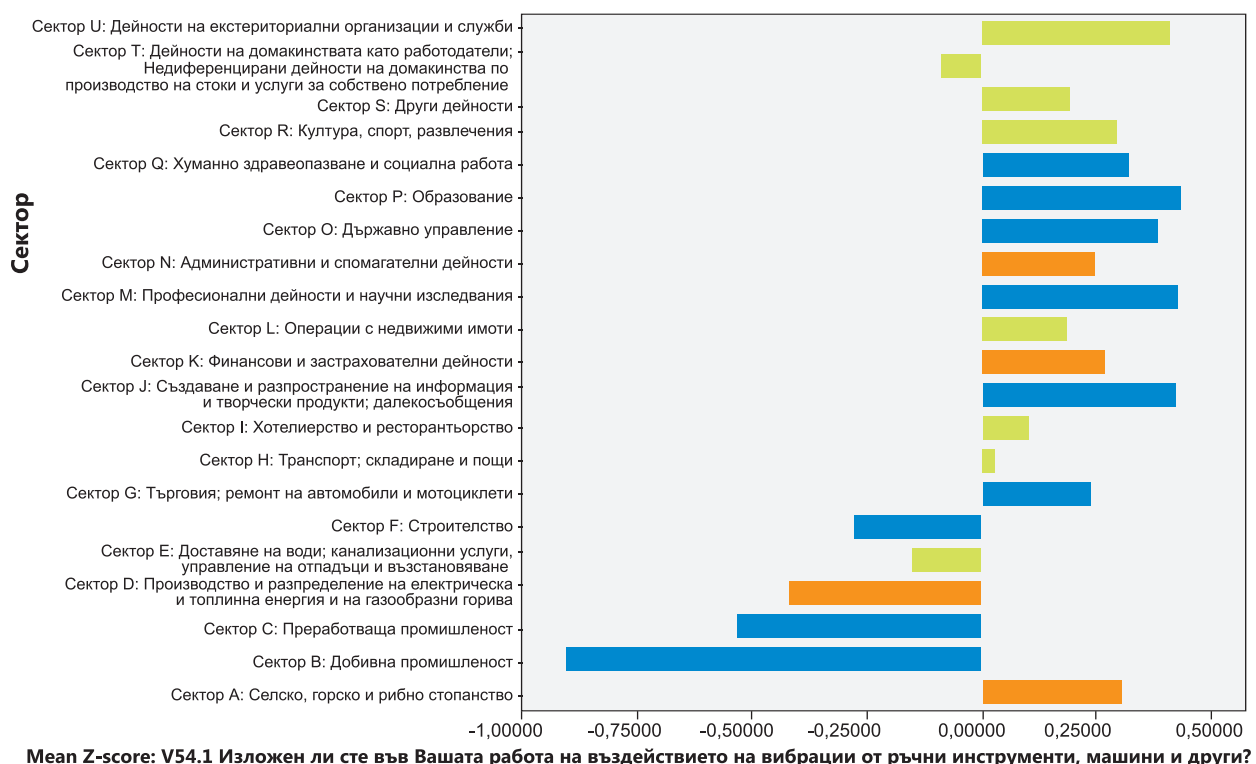
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) и Транспорт, складиране и пощи (H) също отчитаме значителна степен на излагане на наетите на ниски температури (фигура 5.22).

Наетите в четири сектора са изложени в по-голяма част от работното време на въздействието на пушек, дим като при запояване и прах: Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Строителство (F) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) (фигура 5.23).

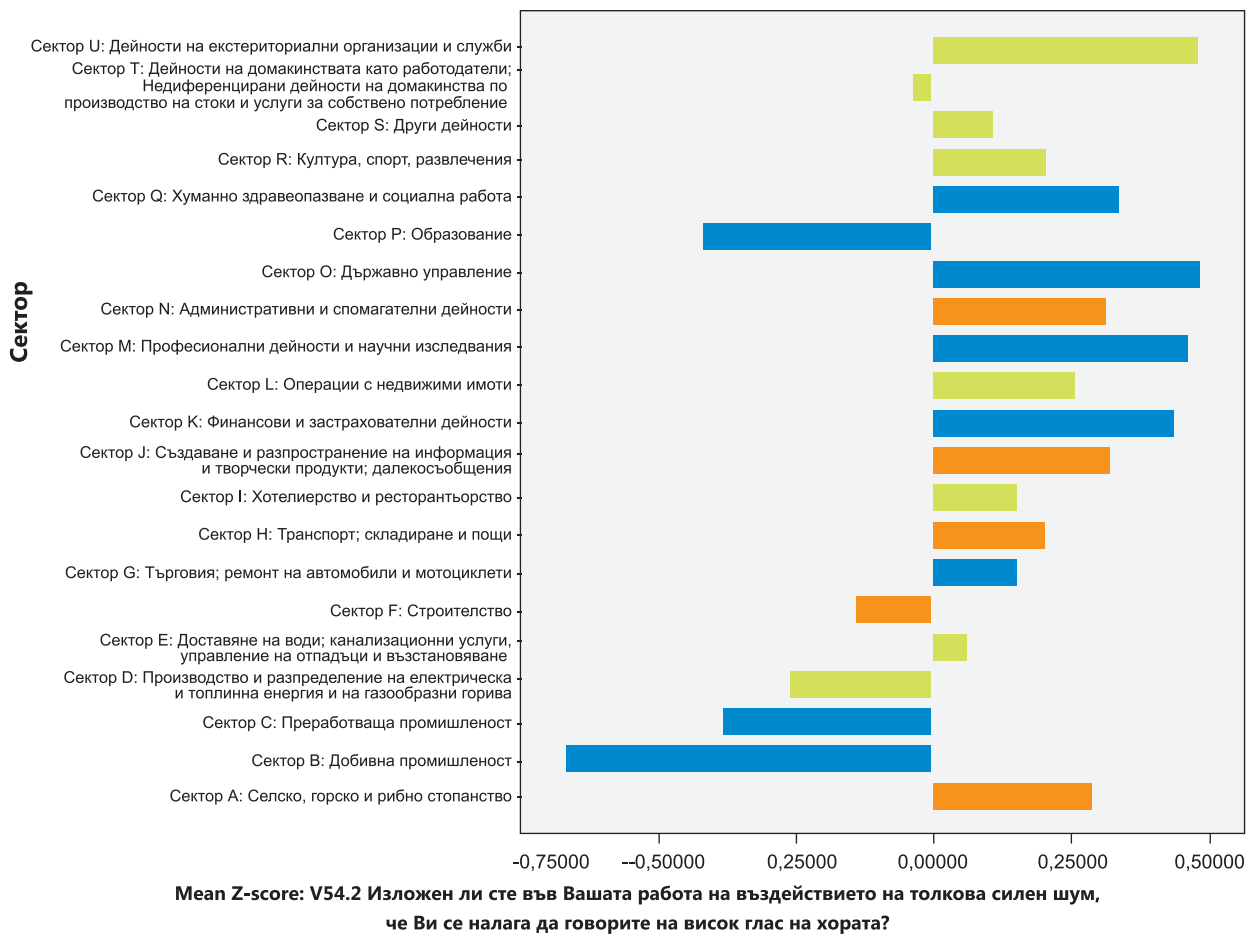
Анализът на данните за степента на излагане на наетите на въздействието на пушек, дим и прах абсолютно потвърждава данните от проведеното социологическо проучване (вж. V.1. Анализ от замервания на факторите на работната среда).

Изложените дотук индикатори са свързани преди всичко с дейността на традиционните индустриални производства. Това обяснява натрупването на високи показатели на значимо въздействие на тези фактори в сектори Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) и Строителство (F).

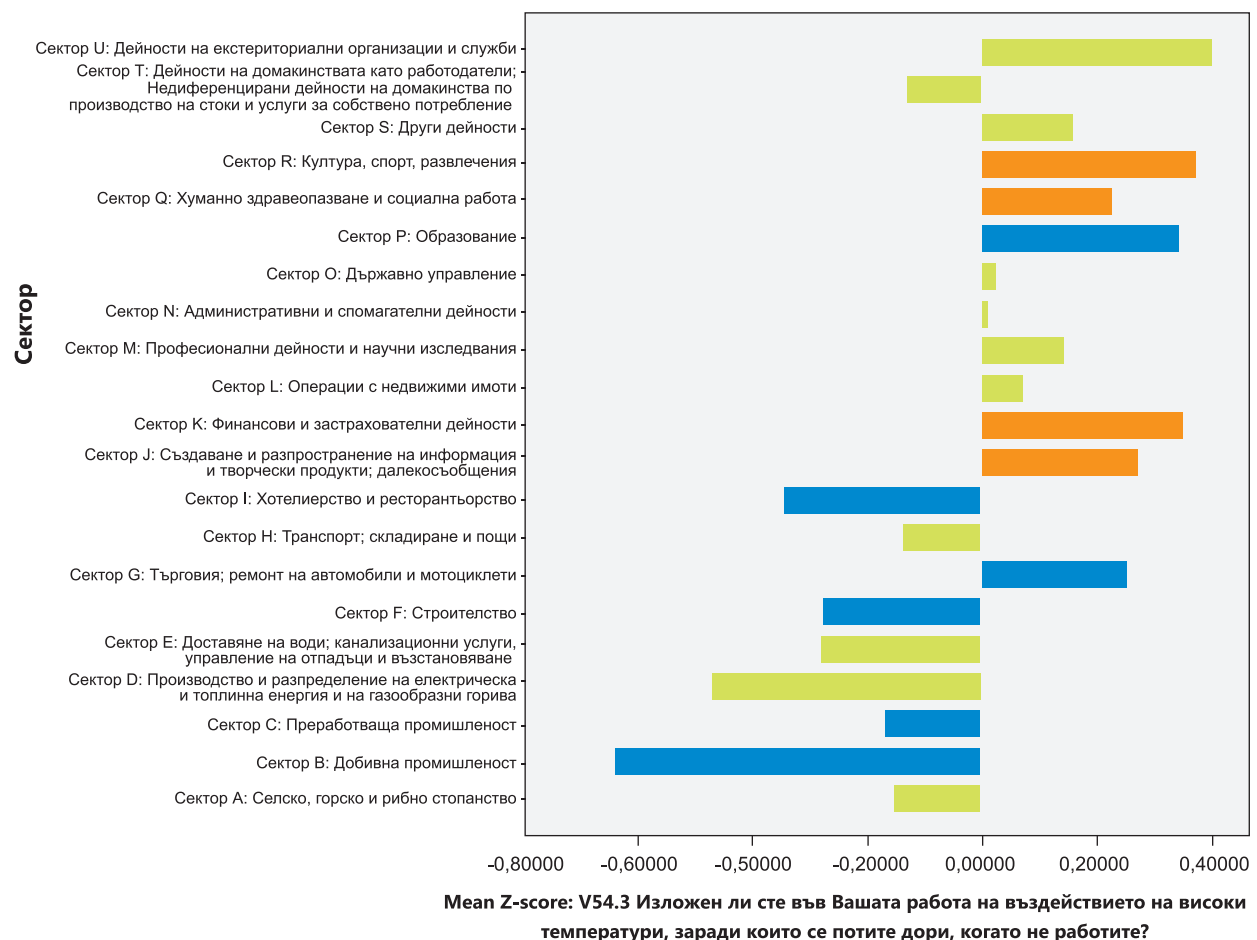
**Фигура 5.19. Вибрации от ръчни инструменти, машини и други по сектори**



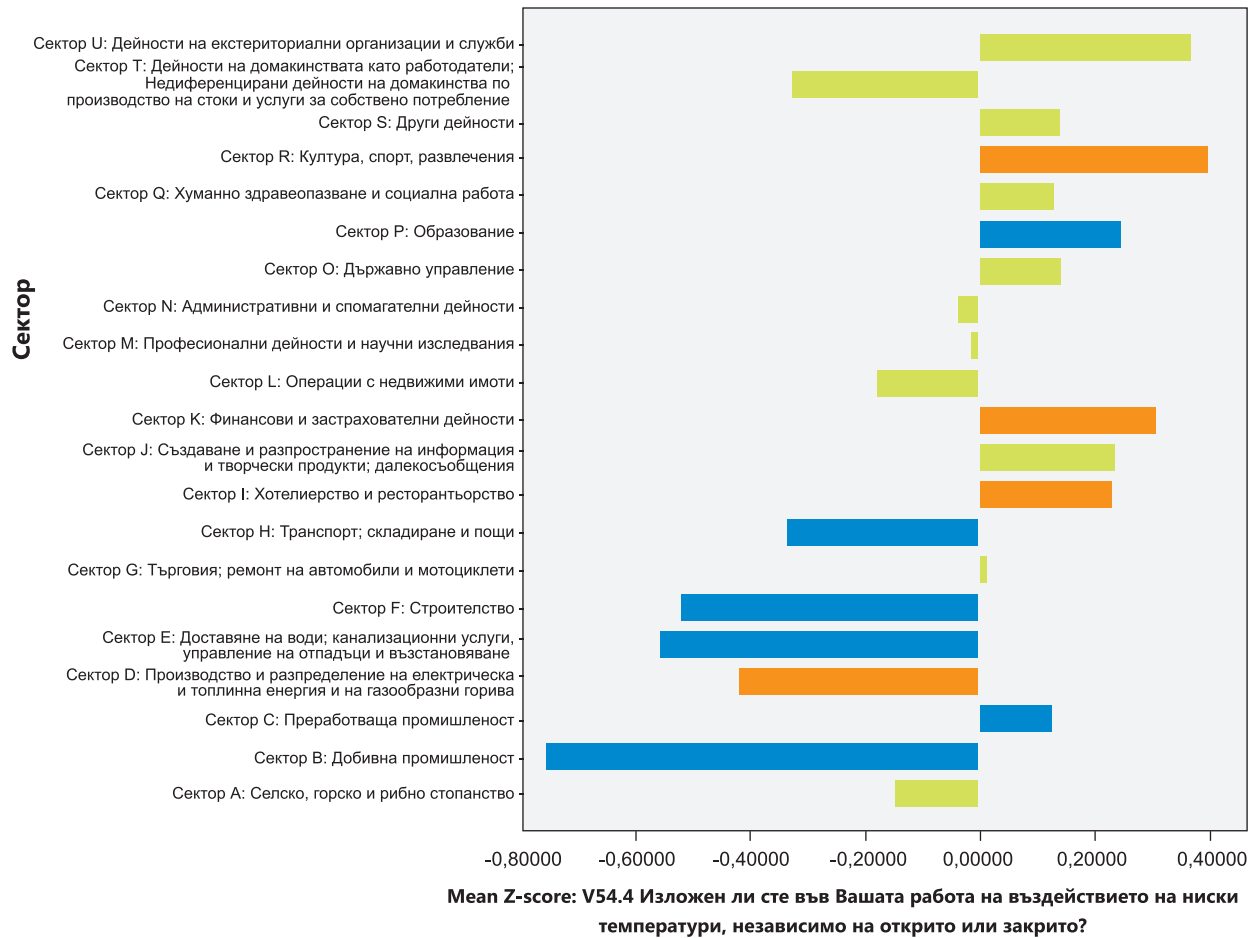
Фигура 5.20. Излагане на силен шум по време на работа по сектори



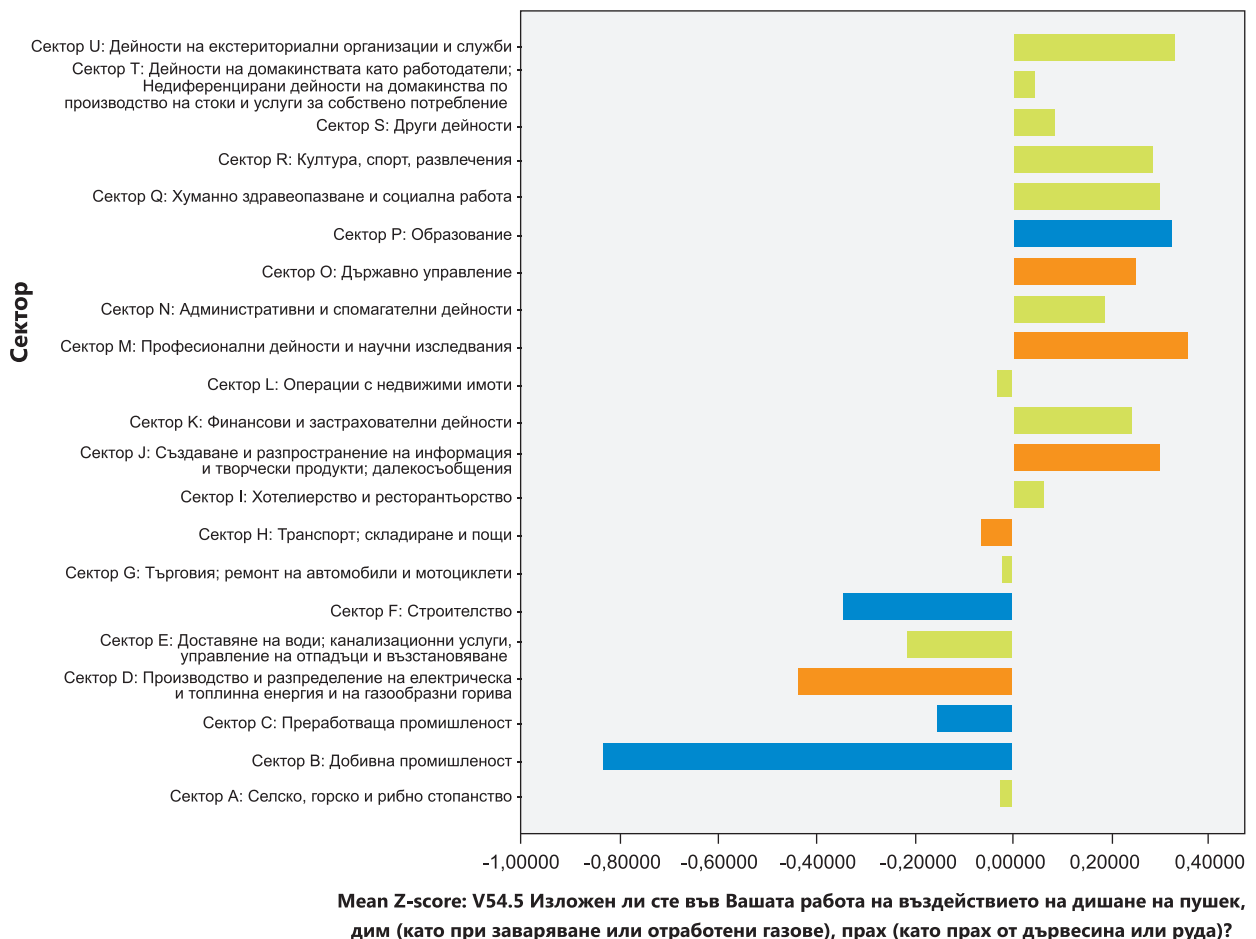
Фигура 5.21. Излагане на висока температура по време на работа по сектори



**Фигура 5.22. Излагане на риск от ниска температура по време на работа по сектори**



**Фигура 5.23. Излагане на риск от пушек, дим и прах по време на работа по сектори**





Общото за следващите четири индикатора, отразяващи физически рискове, е, че тяхното влияние е много силно за малък брой сектори и почти изцяло отсъства при останалите. Само за два сектора може да се отчете, че наетите са изложени на влиянието на изпарения от разтворители и разреждатели: Хуманно здравеопазване (Q) и Строителство (F), но с много висока степен на значимост  $\leq 0,001$ . Този риск отсъства във всички останали сектори (фигура 5.24).

Излагането на въздействие на химически продукти или вещества е риск, силно специфичен за някои сектори. Анализът показва, че при сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) влиянието на този фактор е несравнимо по-високо от това във всички останали сектори (единственият сектор със статистическа значимост  $\leq 0,001$ ). Останалите сектори, за които се отчита влияние на този фактор, са: Строителство (F), Преработваща промишленост (C) и Хотелиерство и ресторантьорство (I) (фигура 5.25).

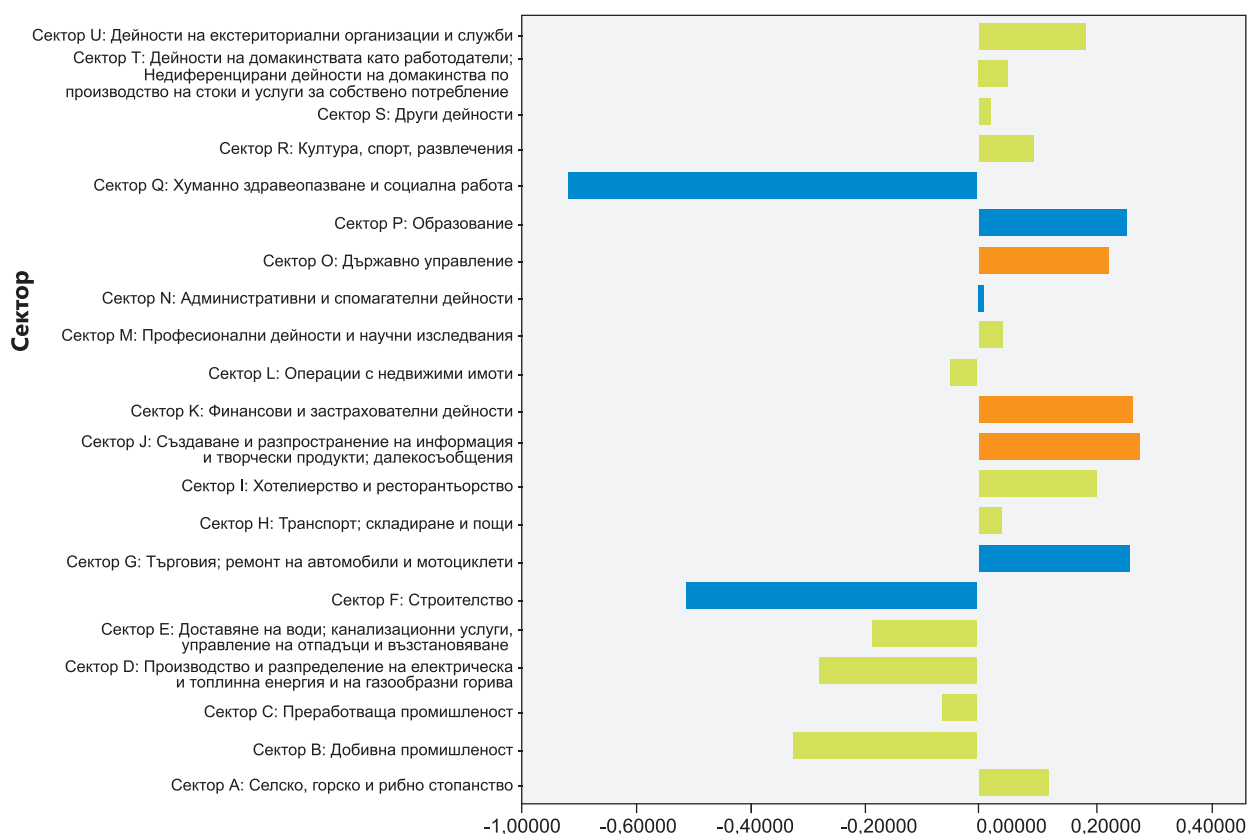
Резултатите от обективните замервания относно излагане на наетите на химически агенти, в голяма степен се припокриват с тези от социологическото проучване (вж. V.1. Анализ

от замервания на факторите на работната среда). Необходимо е да се добави, че за специфичния показател „наличие на химически агенти във въздуха“ най-висок риск е отчетен за сектор Преработваща промишленост (C).

Наличието на облъчване с радиация, радиоактивно излъчване, лазерни лъчи, както при предишния индикатор, е характерно само за няколко сектора. Това са Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Строителство (F) и Добивна промишленост (B). При първите три сектора статистическата значимост на отклонението е  $\leq 0,001$ , а в Добивна промишленост (B) – между 0,05 и 0,001. В тези сектори имаме много значимо влияние на тези фактори, докато в другите то почти изцяло отсъства (фигура 5.26).

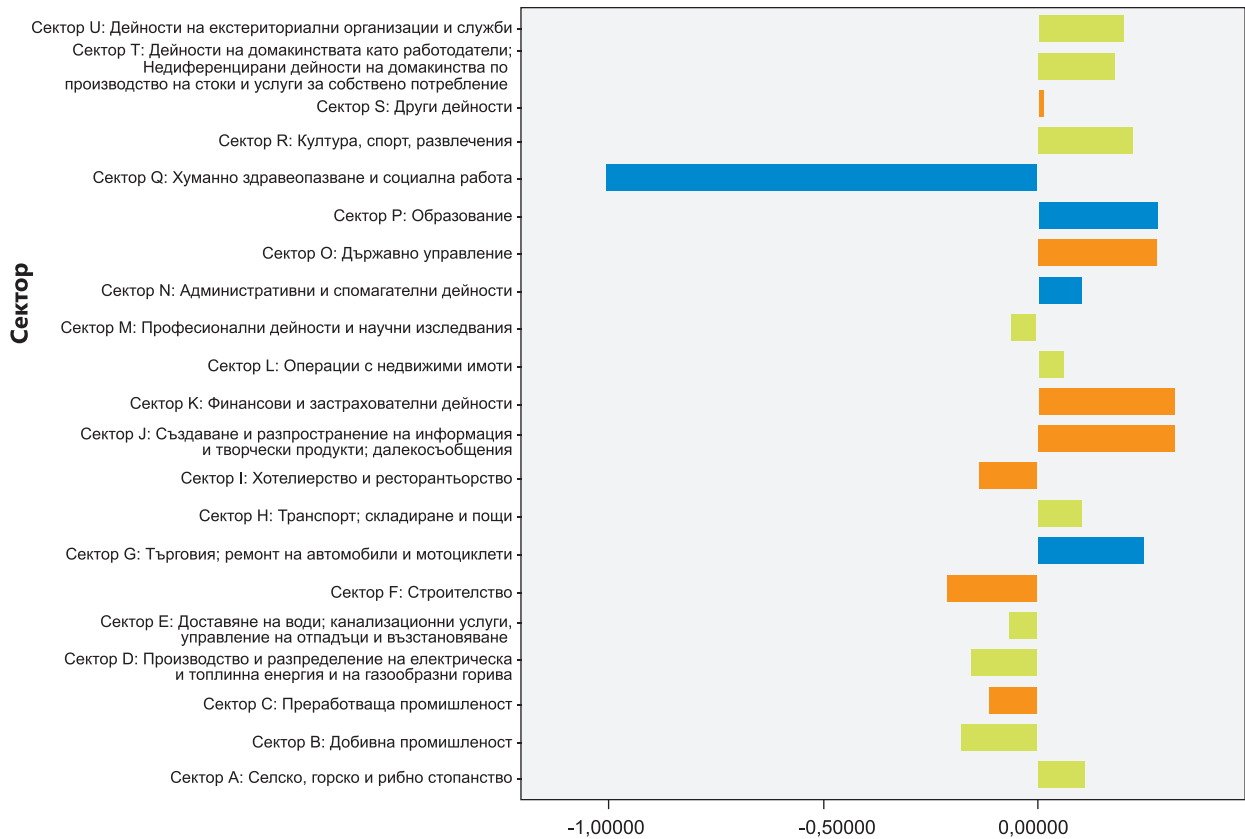
Значими натрупвания за индикатора „излагане на въздействието на материали, които могат да причинят зарази“ имаме отново само в два сектора – Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) (фигура 5.27).

**Фигура 5.24. Излагане на риск от изпарения от разтворители или разреждатели по сектори**



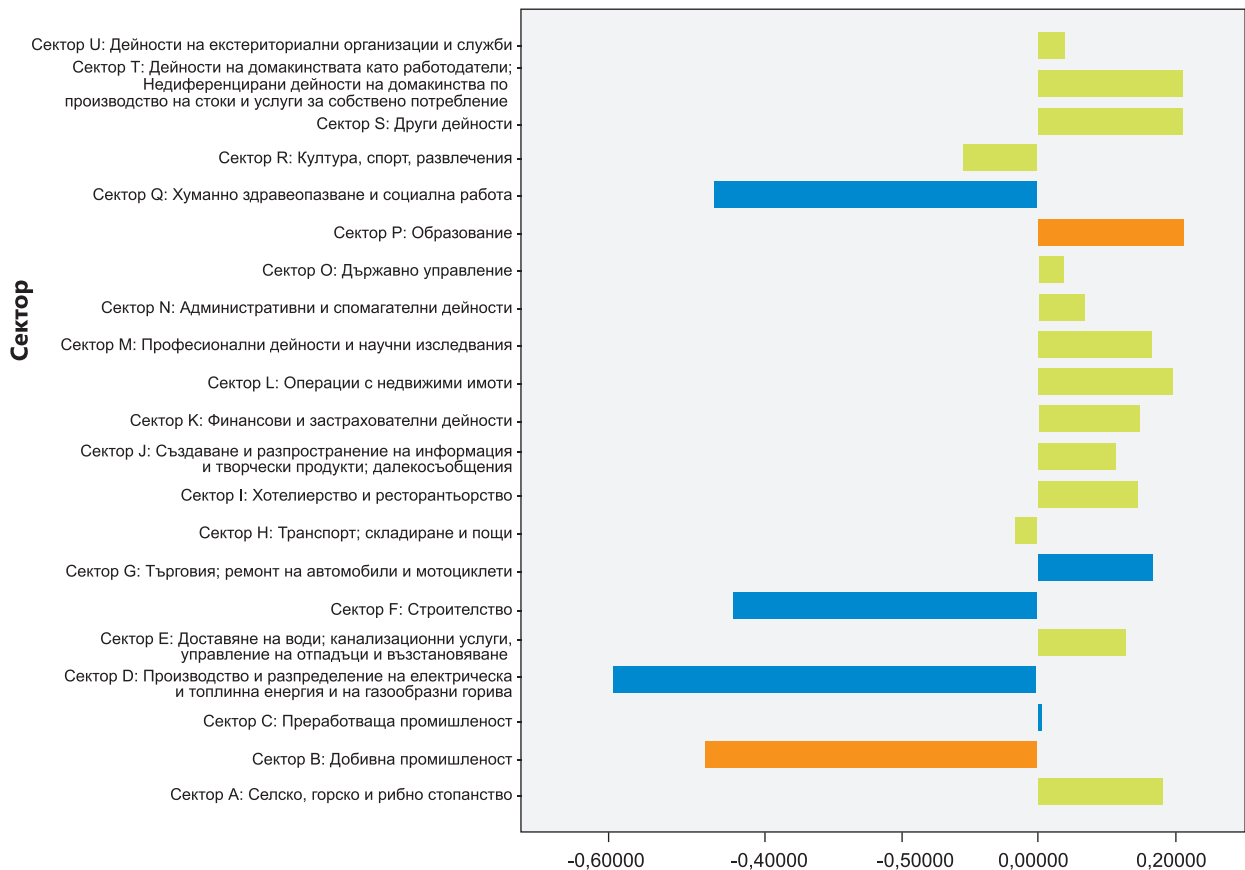
Mean Z-score: V54.6 Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на дишане на изпарения като от разтворители или разреждатели?

**Фигура 5.25. Излагане на риск от боравене/досег с кожата на химически продукти и вещества по сектори**



Mean Z-score: V54.7 Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на боравене или досег с кожата на химически продукти или вещества?

**Фигура 5.26. Излагане на риск от облъчване на радиация от рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, искри от заваряване и лазерни лъчи по сектори**



Mean Z-score: V54.8 Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, искри от запояване, лазерни лъчи?

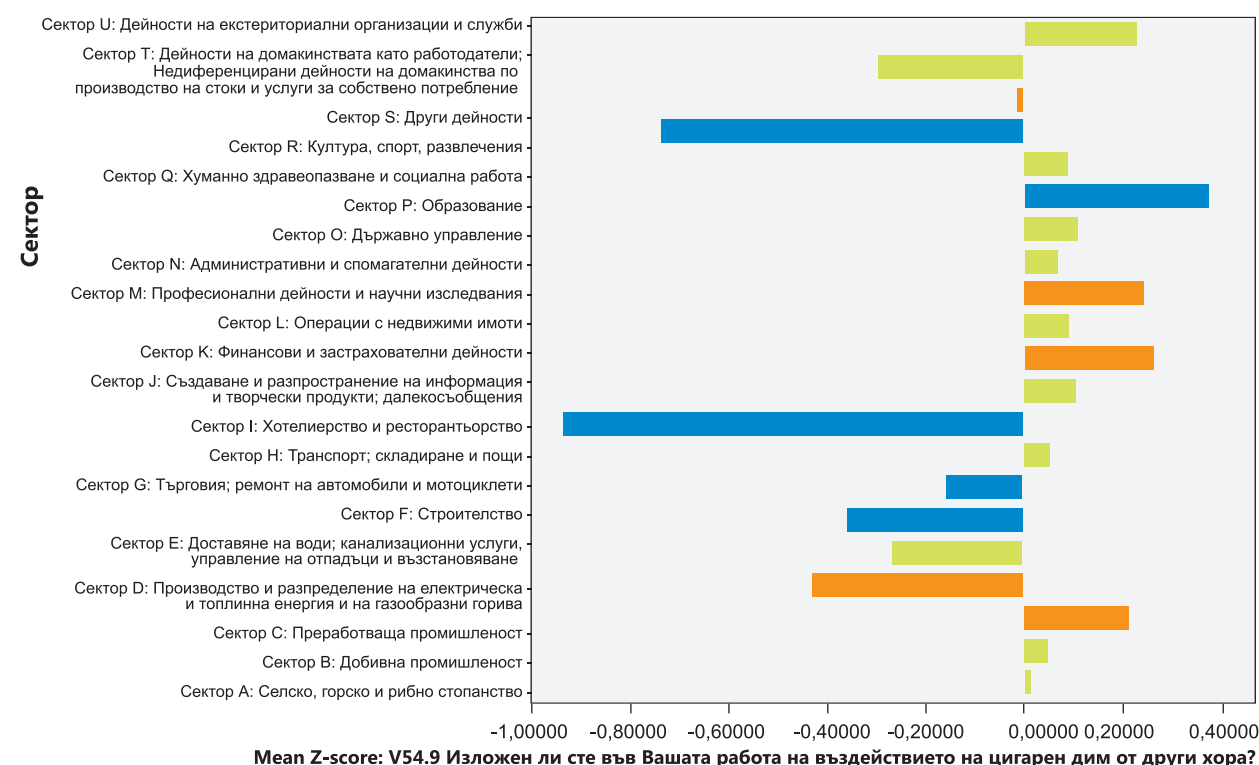
**Фигура 5.27. Излагане на риск от боравене/пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали по сектори**



Различията между секторите по отношение на степента на излагане на цигарен дим от други хора отново са значими и могат да се обособят в две групи сектори. Първата група формират сектори Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Култура, спорт и развлечения (R), където наетите са изложени в най-висока степен на този риск. Втората гру-

па са Строителство (F), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). При тези сектори степента на отклонение също е значима, но е доста по-ниска от тази на секторите в първата група (фигура 5.28).

**Фигура 5.28. Излагане на цигарен дим по сектори**



### 5.3.2. Ергономични фактори на работната среда по сектори

Рисковете, произхождащи от въздействието на ергономичните фактори на работната среда, са разпространени в сектори от различни дялове на икономиката. Наетите в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) декларираат, че през по-голяма част от времето работата им е свързана с повдигане и придвижване на хора. Другият сектор, при който имаме значимо влияние на този индикатор, е Транспорт, складиране и пощи (H). В останалите икономически сектори няма значимо влияние на този фактор (фигура 5.29).

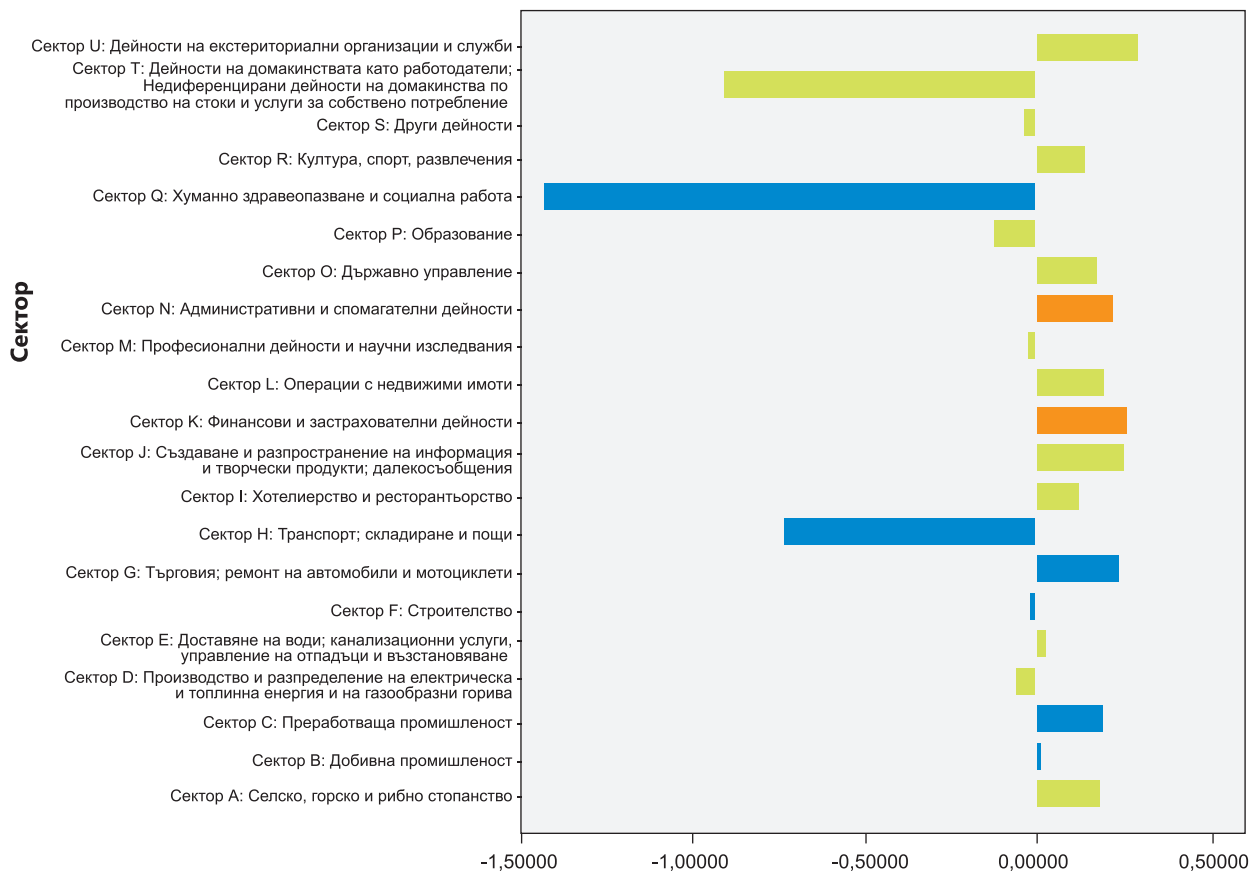
В най-висока степен работата на наетите в сектори Добивна промишленост (B), Транспорт, складиране и пощи (H), Строителство (F) и Хотелиерство и ресторантьорство (I) е свързана с носене/придвижване на тежки товари. Този

риск е значително по-разпространен в сравнение с предходния индикатор (фигура 5.30).

Разпространението на риска от стоенето прав или вървенето почти през цялото време между икономическите сектори е далеч по-широко в сравнение с предходните индикатори за ергономичните фактори. Работата в четири сектора – Хотелиерство и ресторантьорство (I), Образование (P), Строителство (F) и Преработваща промишленост (C), в най-голяма степен включва стоене прав или вървене (фигура 5.31).

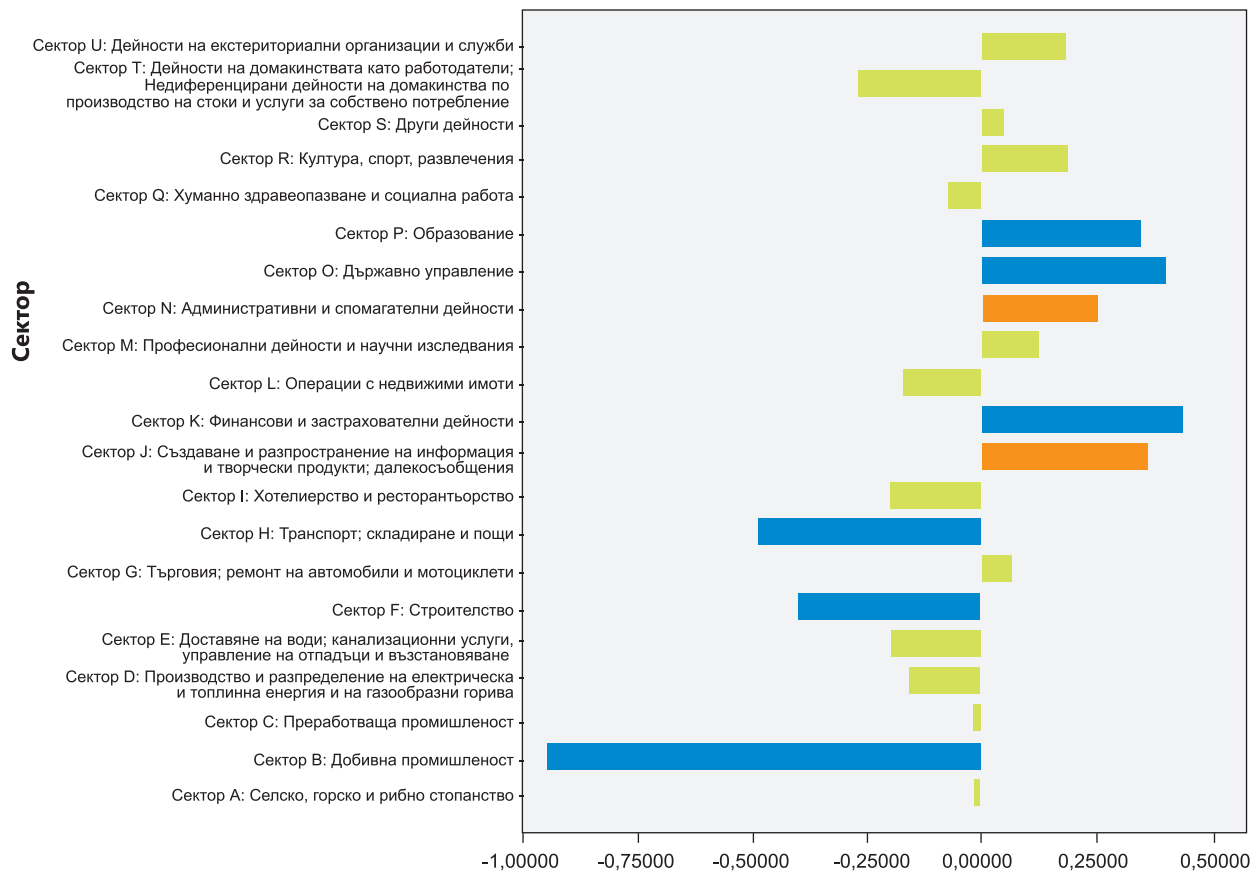
Само за наетите в сектори Преработваща промишленост (C) и Хотелиерство и ресторантьорство (I) може да се отчете значима стойност на влияние на фактора „повтарящи се движения с ръцете почти през цялото време“. При останалите сектори влияние на този фактор на практика отсъства (фигура 5.32).

**Фигура 5.29. Повдигане/придвижване на хора в процеса на работа по сектори**



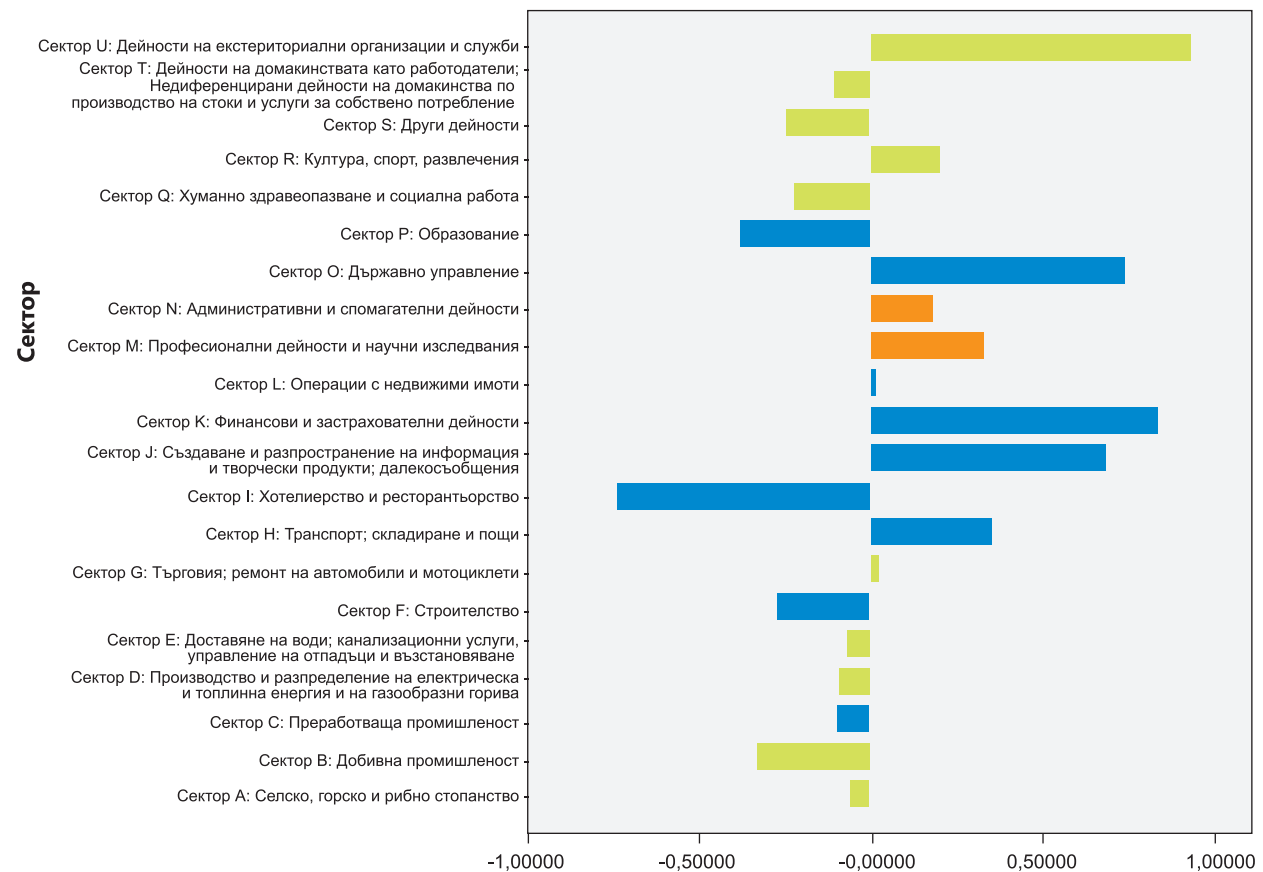
**Mean Z-score: V55.1 Включва ли Вашата основна работа повдигане или придвижване на хора?**

Фигура 5.30. Носене/придвижване на товари по сектори

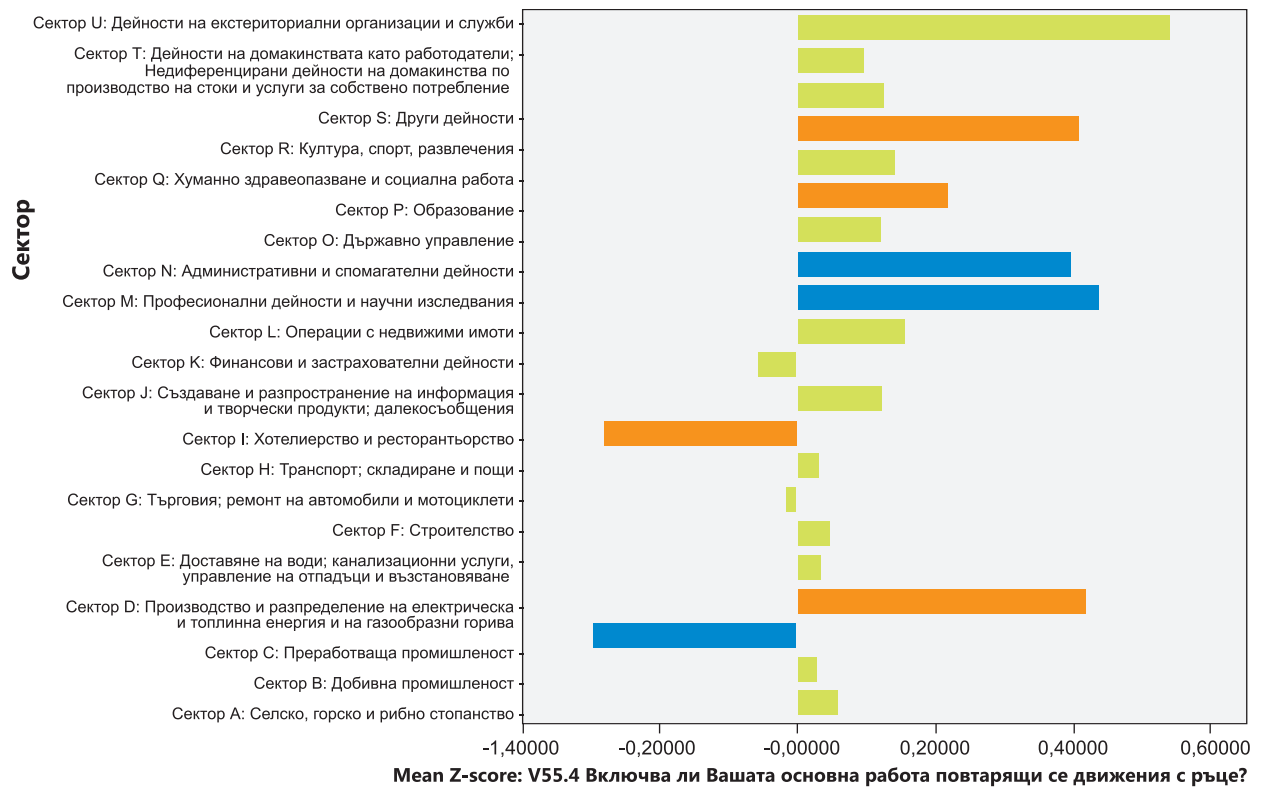


Mean Z-score: V55.2 Включва ли Вашата основна работа носене/придвижване на тежки товари?

Фигура 5.31. Стоене прав или вървене по време на работа по сектори

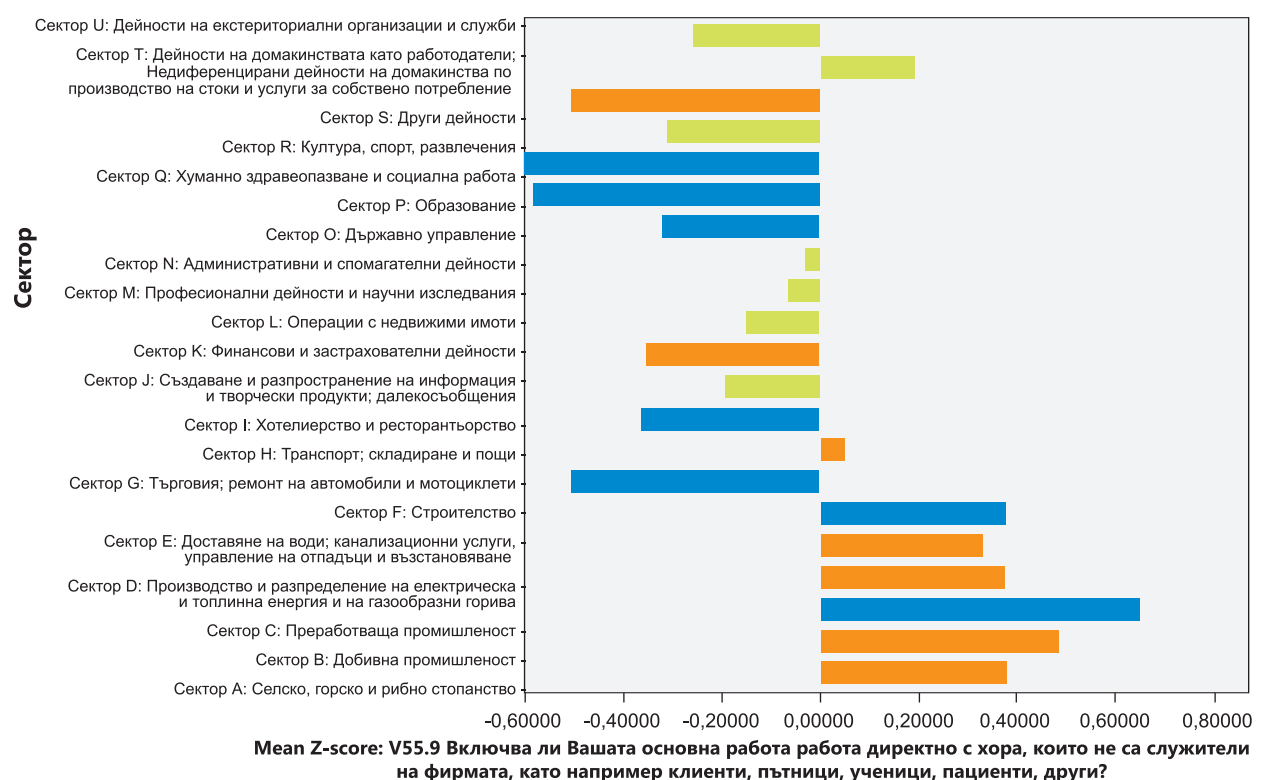


Mean Z-score: V55.3 Включва ли Вашата основна работа стоене прав или вървене?

**Фигура 5.32. Повтарящи се движения с ръце по време на работа по сектори**

Наетите в голяма група от сектори са изложени на фактора „работа с клиенти, ученици, пътници и др.". Анализирайки тези резултати, не трябва да се забравя, че работата с много хора е силно стресов фактор. Наетите в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Образование (P) работят с пациенти и ученици

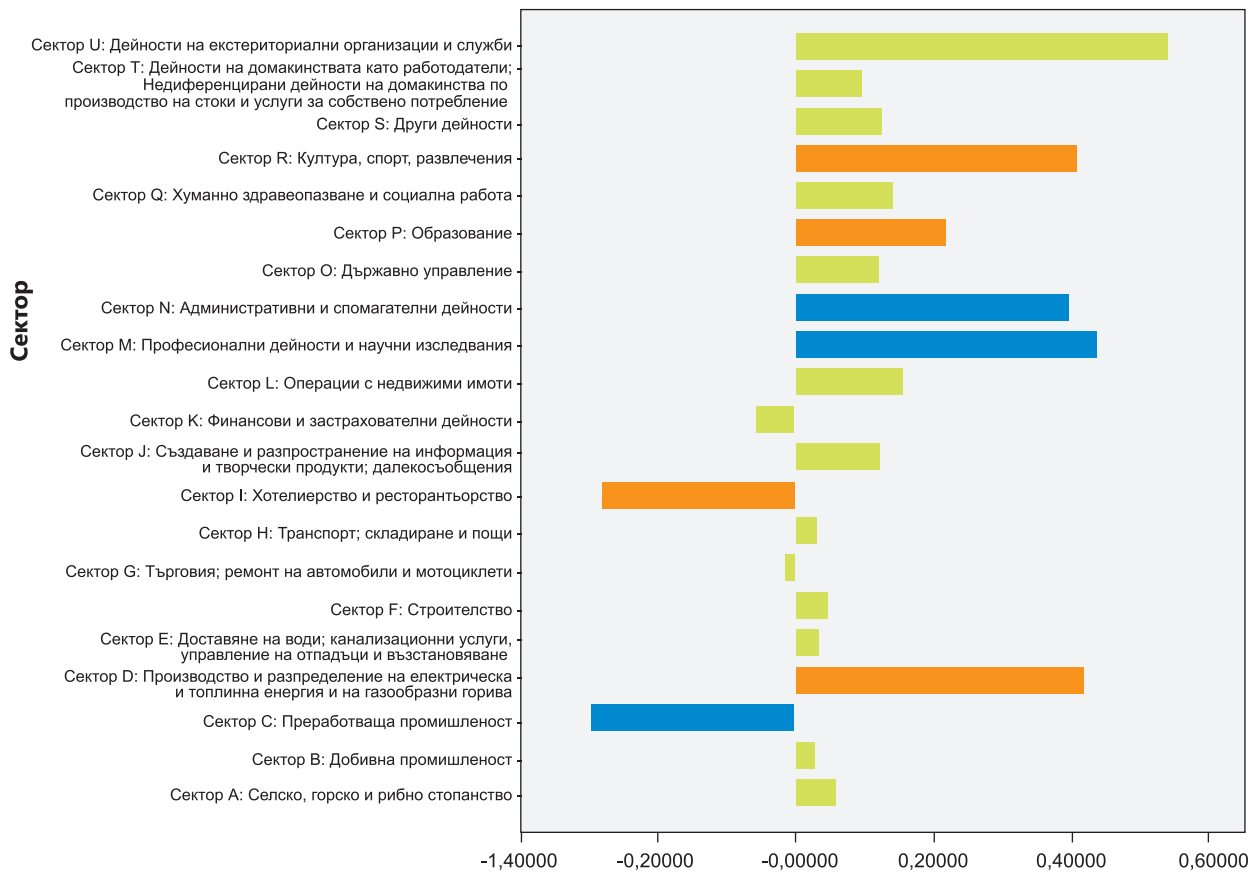
през цялото време. Останалите сектори, при които се регистрира силно влияние на този индикатор, са: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Държавно управление (O), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) (фигура 5.33).

**Фигура 5.33. Директна работа с хора, външни за фирмата/организацията, по сектори**

Анализът на индикаторите „повтарящи се операции за по-малко от една минута“ и „повтарящи се операции за по-малко от десет минути“ е направен чрез създаването на композитен индикатор „повтарящи се операции“. Секторите Преработваща промишленост (С) и Финансови и застрахователни дейности (К) са единствените, за които

имаме статистически значимо отклонение в положителна посока. Работата на наетите в тези сектори е зависима в голяма степен от повтарящи се операции (фигура 5.34). Това ни дава възможност да определим тези сектори като рискови по отношение на този индикатор.

**Фигура 5.34. Повтарящи се операции по сектори**

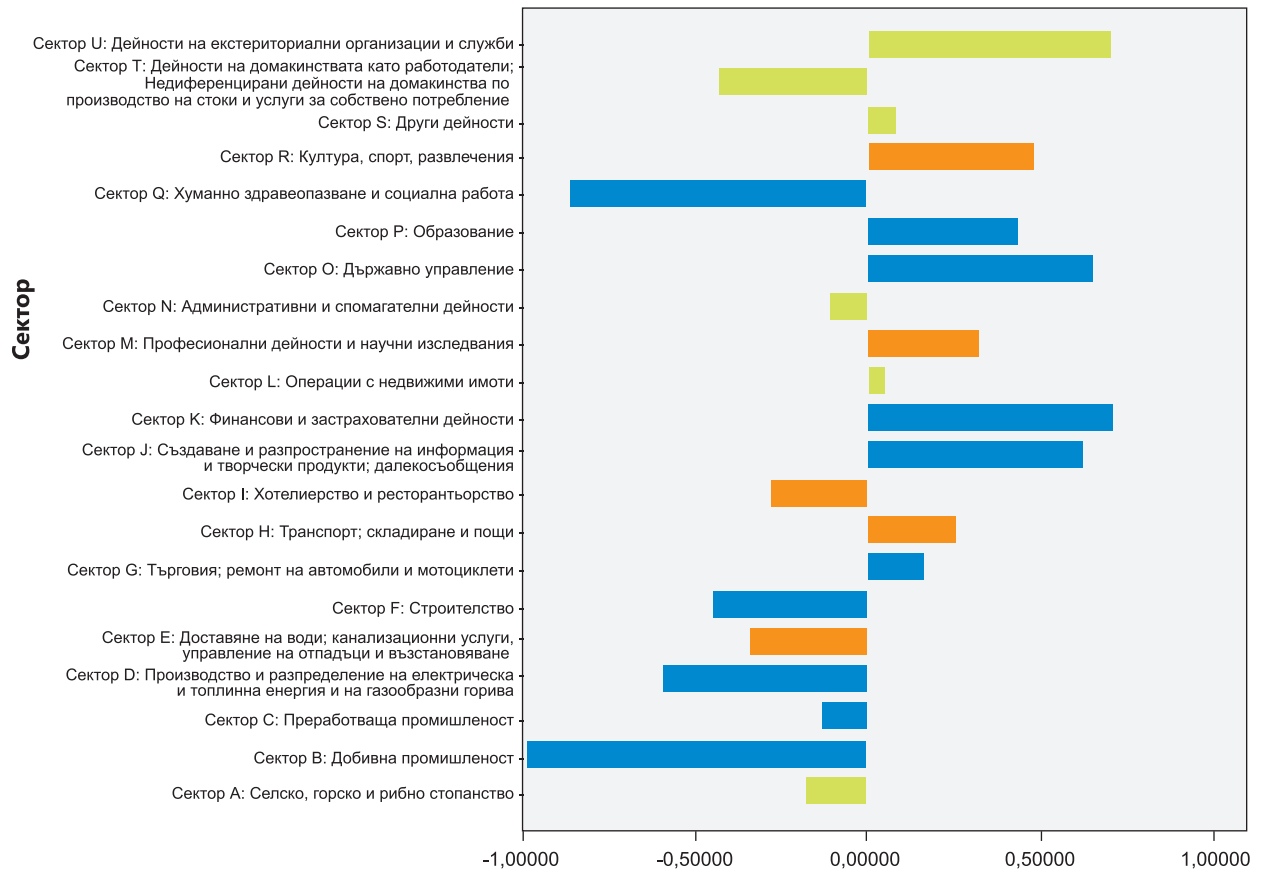


**Mean Z-score: V55.4 Включва ли Вашата основна работа повтарящи се движения с ръце?**

Работещите в сектори Добивна промишленост (В), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Строителство (F), Преработваща промишленост (С), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (Е), Хотелиерство и ресторантьорство (I) в най-голяма

степен декларират, че носят предпазни дрехи или екипировка почти през цялото време (фигура 5.35). Сравнението с резултатите от анализа на физическите рискове за отделните отрасли с резултатите за този индикатор показва съвпадение между отраслите с най-висока степен на физически риск и тези, при които наетите носят предпазни дрехи или екипировка почти през цялото време.

**Фигура 5.35. Използване на предпазни дрехи и екипировка по сектори**



**Mean Z-score: V55.12 Включва ли Вашата основна работа носене на предпазни дрехи или екипировка?**

Проблемът доколко се осигуряват лични предпазни средства и специално работно облекло се тества чрез пощенската анкета. В анкетните карти за ръководители и лица по БЗР са включени и двата индикатора. Секторите, в които необходимостта от лични предпазни средства е над средната за страната, са: Селско, горско и рибно стопанство (A), Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Строителство (F) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). По отношение на този индикатор няма съществени различия в мненията на работодателите и лицата по БЗР (таблица 5.1 и таблица 5.2). Секторът Държавно управление (O) не попада в тази група, защото броят на наетите в този сектор, които имат необходимост от лични предпазни средства, явно е

по-нисък. Въпреки това той е единственият сектор, за който анализът на данните за индикатора „осигурявате ли системно лични предпазни средства на наетите“ има съществено отклонение от средната – 6,8%. Налага се изводът, че за тези служители не се осигуряват достатъчно лични предпазни средства. Все пак при анализа на данните трябва да се има предвид, че работодателите изключително рядко декларират, че не се осигуряват системно необходимите лични предпазни средства – средна за страната 0,8% (таблица 5.3).

Лицата по БЗР дават относително по-негативна оценка за осигуряването на лични предпазни средства – средна за страната 1,5%. Освен това в този случай може да бъдат открити три сектора, при които има значително отклонение от средна в негативна посока – отново Държавно управление (O) – 10,9%, Селско, горско и рибно стопанство (A) – 6,2% и Финансови и застрахователни дейности (K) – 3,2% (таблица 5.4).



Секторите, в които необходимостта от специално работно облекло е над средната за страната, са същите, както и за предишния индикатор, на основата на анализа на данните от анкетата за лицата по БЗР. За разлика от лицата по БЗР, работодателите декларират необходимост от лични предпазни средства освен във вече посочените и в два допълнителни сектора: Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Образование (P) (таблица 5.5 и таблица 5.6).

Тук ръководителите също много рядко декларират, че не осигуряват системно специално работно облекло за наетите – средна за страната 0,9%. Можем да отбележим три сектора, за които резултатите се отклоняват значително от средната в негативна посока: Селско, горско и рибно стопанство (A) – 3,2%, Образование (P) – 3,0%, и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) – 1,7% (таблица 5.7). Отново лицата по БЗР са по-критични по отношение на системността на осигуряването на специално работно облекло за наетите – средна за страната 1,5%. Секторите, за които има значимо отклонение от средната за страната в негативна посока, са: Селско, горско и рибно стопанство (A) – 6,8%, Обра-

зование (P) – 4,5% и Други дейности (S) – 3,8% (таблица 5.8).

При отчитането на обективните показатели на работната среда се отбелязва и положителна тенденция при осигуряването на необходимите предпазни средства от работодателите, което съвпада в значителна степен с резултатите от социологическото проучване. Въпреки това все още се наблюдават и случаи на неспазване на изискванията в сектори Строителство (F) и Преработваща промишленост (C) (вж. V.1. Анализ от замервания на факторите на работната среда). Причините за това са както заниженият контрол от страна на работодателите, така и липсата на изградени навици и рядко поставяне на изисквания от наетите. Разминаването в резултатите от анализа на данните от пощенската анкета и от обективните замервания за степента на осигуряване на лични предпазни средства в отделните сектори се дължи най-вече на факта, че при анкетите имаме субективно изявление от страна на респондента, докато при обективните проверки имаме фактически данни, макар че трябва да се отчита и фактът, че обективните данни не са представителни.

**Таблица 5.1. Необходимост от лични предпазни средства по сектори според ръководителите**

Сектор	За работата на зетите във Вашата фирма/организация необходими ли са лични предпазни средства? (ръководители)	
	Да	Не
Селско, горско и рибно стопанство (A)	64,8%	35,2%
Добивна промишленост (B)	66,7%	33,3%
Преработваща промишленост (C)	65,2%	34,8%
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	48,3%	51,7%
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	82,8%	17,2%
Строителство (F)	85,2%	14,8%
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	29,8%	70,2%
Транспорт, складиране и пощи (H)	40,5%	59,5%
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	25,9%	74,1%
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	22,7%	77,3%

Финансови и застрахователни дейности (К)	10,0%	90,0%
Операции с недвижими имоти (L)	11,5%	88,5%
Професионални дейности и научни изследвания (M)	18,0%	82,0%
Административни и спомагателни дейности (N)	22,4%	77,6%
Държавно управление (O)	33,8%	66,2%
Образование (P)	40,3%	59,7%
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	61,2%	38,8%
Култура, спорт и развлечения (R)	17,0%	83,0%
Други дейности (S)	26,1%	73,9%
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (Т)		100,0%
<b>Общо</b>	36,4%	63,6%

**Таблица 5.2. Необходимост от лични предпазни средства по сектори според лица по БЗР**

Сектор	За работата на заетите във Вашата фирма/организация необходими ли са лични предпазни средства? (лица по БЗР)	
	Да	Не
Селско, горско и рибно стопанство (A)	62,5%	37,5%
Добивна промишленост (B)	62,5%	37,5%
Преработваща промишленост (C)	70,5%	29,5%
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	54,5%	45,5%
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	88,9%	11,1%
Строителство (F)	89,6%	10,4%
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	42,1%	57,9%
Транспорт, складиране и пощи (H)	49,7%	50,3%
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	36,0%	64,0%
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	30,6%	69,4%
Финансови и застрахователни дейности (K)	12,5%	87,5%
Операции с недвижими имоти (L)	15,7%	84,3%
Професионални дейности и научни изследвания (M)	28,6%	71,4%
Административни и спомагателни дейности (N)	22,3%	77,7%
Държавно управление (O)	35,5%	64,5%
Образование (P)	44,0%	56,0%
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	56,4%	43,6%
Култура, спорт и развлечения (R)	23,0%	77,0%
Други дейности (S)	22,0%	78,0%
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (Т)		100,0%
<b>Общо</b>	45,4%	54,6%

**Таблица 5.3. Осигуряване на лични предпазни средства по сектори според ръководителите**

Сектор	Осигурявате ли системно необходимите лични предпазни средства за работещите във Вашата фирма/организация? (ръководители)		
	Не са необходими такива	Да	Не
Селско, горско и рибно стопанство (А)	34,5%	64,7%	0,8%
Добивна промишленост (В)	33,3%	66,7%	
Преработваща промишленост (С)	34,6%	64,7%	0,7%
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	50,0%	50,0%	
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	17,2%	82,8%	
Строителство (F)	14,5%	85,5%	
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	70,2%	29,4%	0,4%
Транспорт, складиране и пощи (H)	59,0%	40,7%	0,3%
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	73,5%	25,4%	1,1%
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	76,8%	22,9%	0,3%
Финансови и застрахователни дейности (K)	90,1%	8,9%	1,0%
Операции с недвижими имоти (L)	87,5%	11,8%	0,7%
Професионални дейности и научни изследвания (M)	82,1%	17,0%	0,9%
Административни и спомагателни дейности (N)	77,5%	21,6%	0,8%
Държавно управление (O)	66,3%	26,8%	6,8%
Образование (P)	59,7%	39,1%	1,3%
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	38,9%	59,9%	1,2%
Култура, спорт и развлечения (R)	82,5%	17,0%	0,4%
Други дейности (S)	73,7%	24,9%	1,4%
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (T)	100,0%		
<b>Общо</b>	<b>63,4%</b>	<b>35,8%</b>	<b>0,8%</b>

**Таблица 5.4. Осигуряване на лични предпазни средства по сектори според лица по БЗР**

Сектор	Осигуряват ли се системно необходимите лични предпазни средства за работещите във Вашата фирма/организация? (лица по БЗР)		
	Не са необходими такива	Да	Не
Селско, горско и рибно стопанство (А)	38,6%	55,2%	6,2%
Добивна промишленост (В)	37,5%	62,5%	
Преработваща промишленост (С)	29,5%	69,2%	1,3%
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	45,5%	54,5%	
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	11,1%	88,9%	

Строителство (F)	9,9%	89,5%	0,6%
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	58,2%	40,7%	1,1%
Транспорт, складиране и пощи (H)	50,4%	48,6%	1,0%
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	64,4%	34,7%	1,0%
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	69,9%	29,5%	0,7%
Финансови и застрахователни дейности (K)	87,7%	9,2%	3,1%
Операции с недвижими имоти (L)	81,1%	17,0%	1,9%
Професионални дейности и научни изследвания (M)	71,9%	26,1%	2,1%
Административни и спомагателни дейности (N)	77,2%	21,9%	0,9%
Държавно управление (O)	64,5%	24,6%	10,9%
Образование (P)	56,2%	42,4%	1,5%
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	42,6%	56,6%	0,7%
Култура, спорт и развлечения (R)	77,4%	21,9%	0,7%
Други дейности (S)	78,4%	20,1%	1,5%
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (T)	100,0%		
<b>Общо</b>	<b>54,8%</b>	<b>43,7%</b>	<b>1,5%</b>

**Таблица 5.5. Необходимост от специално работно облекло по сектори според ръководителите**

Сектор	За работата на зетите във Вашата фирма/организация необходимо ли е специално работно облекло? (ръководители)	
	Да	Не
Селско, горско и рибно стопанство (A)	47,0%	53,0%
Добивна промишленост (B)	41,7%	58,3%
Преработваща промишленост (C)	44,2%	55,8%
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	43,3%	56,7%
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	57,1%	42,9%
Строителство (F)	63,9%	36,1%
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	27,0%	73,0%
Транспорт, складиране и пощи (H)	33,7%	66,3%
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	45,0%	55,0%
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	15,7%	84,3%
Финансови и застрахователни дейности (K)	3,0%	97,0%
Операции с недвижими имоти (L)	5,9%	94,1%
Професионални дейности и научни изследвания (M)	9,8%	90,2%
Административни и спомагателни дейности (N)	22,1%	77,9%
Държавно управление (O)	17,9%	82,1%
Образование (P)	43,6%	56,4%
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	60,9%	39,1%
Култура, спорт и развлечения (R)	18,9%	81,1%

Други дейности (S)	24,5%	75,5%
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (T)		100,0%
<b>Общо</b>	<b>30,0%</b>	<b>70,0%</b>

**Таблица 5.6. Необходимост от специално работно облекло по сектори според лица по БЗР**

Сектор	За работата на заетите във Вашата фирма/организация необходимо ли е специално работно облекло? (лица по БЗР)	
	Да	Не
Селско, горско и рибно стопанство (A)	53,8%	46,2%
Добивна промишленост (B)	50,0%	50,0%
Преработваща промишленост (C)	49,3%	50,7%
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	50,0%	50,0%
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	63,0%	37,0%
Строителство (F)	67,5%	32,5%
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	35,1%	64,9%
Транспорт, складиране и пощи (H)	36,8%	63,2%
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	41,8%	58,2%
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	18,1%	81,9%
Финансови и застрахователни дейности (K)	9,2%	90,8%
Операции с недвижими имоти (L)	9,6%	90,4%
Професионални дейности и научни изследвания (M)	15,1%	84,9%
Административни и спомагателни дейности (N)	22,4%	77,6%
Държавно управление (O)	21,3%	78,7%
Образование (P)	42,8%	57,2%
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	62,2%	37,8%
Култура, спорт и развлечения (R)	25,4%	74,6%
Други дейности (S)	23,1%	76,9%
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (T)		100,0%
<b>Общо</b>	<b>36,0%</b>	<b>64,0%</b>

**Таблица 5.7. Осигуряване на специално облекло по сектори според ръководителите**

Сектор	Осигурявате ли системно необходимото специално облекло за работещите във Вашата фирма/организация? /ръководители/		
	Не е необходимо такова	Да	Не
Селско, горско и рибно стопанство (A)	52,6%	44,2%	3,2%
Добивна промишленост (B)	58,3%	41,7%	

Преработваща промишленост (C)	55,4%	43,5%	1,1%
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	56,7%	43,3%	
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	41,4%	56,9%	1,7%
Строителство (F)	35,7%	63,7%	0,6%
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	72,6%	26,8%	0,5%
Транспорт, складиране и пощи (H)	65,9%	33,4%	0,7%
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	55,4%	43,9%	0,7%
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	84,2%	15,8%	
Финансови и застрахователни дейности (K)	97,0%	3,0%	
Операции с недвижими имоти (L)	94,2%	5,8%	
Професионални дейности и научни изследвания (M)	89,9%	9,6%	0,5%
Административни и спомагателни дейности (N)	77,9%	21,3%	0,7%
Държавно управление (O)	81,7%	16,8%	1,5%
Образование (P)	56,5%	40,5%	3,0%
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	39,4%	59,4%	1,2%
Култура, спорт и развлечения (R)	80,7%	18,4%	0,9%
Други дейности (S)	75,8%	22,8%	1,4%
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (T)	100,0%		
<b>Общо</b>	<b>69,8%</b>	<b>29,3%</b>	<b>0,9%</b>

**Таблица 5.8. Осигуряване на специално облекло по сектори според лица БЗР**

Сектор	Осигурявате ли системно необходимото специално облекло за работещите във Вашата фирма/организация? (лица по БЗР)		
	Не е необходимо такова	Да	Не
Селско, горско и рибно стопанство (A)	45,2%	47,9%	6,8%
Добивна промишленост (B)	50,0%	50,0%	
Преработваща промишленост (C)	50,1%	48,6%	1,3%
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	54,5%	45,5%	
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	37,0%	63,0%	
Строителство (F)	32,6%	66,9%	0,6%
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	64,6%	34,2%	1,3%
Транспорт, складиране и пощи (H)	63,3%	34,7%	2,0%
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	59,0%	40,0%	1,0%
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	82,6%	16,0%	1,4%
Финансови и застрахователни дейности (K)	90,8%	9,2%	
Операции с недвижими имоти (L)	90,6%	9,4%	

Професионални дейности и научни изследвания (M)	84,6%	14,6%	0,7%
Административни и спомагателни дейности (N)	77,6%	21,1%	1,3%
Държавно управление (O)	78,7%	18,6%	2,7%
Образование (P)	57,4%	38,1%	4,5%
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	37,8%	60,7%	1,5%
Култура, спорт и развлечения (R)	74,8%	24,5%	0,7%
Други дейности (S)	76,5%	19,7%	3,8%
Дейности на домакинства като работодатели; Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (T)	100,0%		
<b>Общо</b>	<b>63,8%</b>	<b>34,7%</b>	<b>1,5%</b>

## Ранжиране по сектори

Таблица 5.9. Оценка на риска по сектори по отношение на елемент „работна среда“

РАНГ		0,00	9,82	9,71	8,00	3,35	13,18	2,06	3,35	8,88	0,00	2,18	0,00	0,00	0,88	3,53	9,53	1,18	1,12	0,00	0,00	
Повтарящи се операции		0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Носене на предпазни дре- хи или екипировка		0	21	15	19	17	18	0	0	16	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0
Работа с клиенти, пътници, ученици, пациенти и др.		0	0	0	0	0	0	18	0	17	0	16	0	0	15	20	21	0	0	19	0	0
Повтарящи се движения с ръцете		0	0	21	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Стоене прав или вървене		0	0	17	0	0	19	0	0	21	0	0	0	0	0	20	18	0	0	0	0	0
Носене/придвижване на тежки товари		0	21	0	0	0	19	0	20	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Повдигане или придвиж- ване на хора		0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0
Боравене с материали, причиняващи зарази като отпадъци, телесни течно- сти, лабораторни матери- али и др.		0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0
Цигарен дим от други хора		0	0	0	19	0	18	17	0	21	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0
Облъчване с радиация, рентгенови лъчи, радио- активно излъчване, лазер- ни лъчи		0	20	0	21	0	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0
Боравене или досег с хи- мически продукти и ве- щества		0	0	18	0	0	20	0	0	19	0	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0
Дишане на изпарения от разтворители и разреди- тели		0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0
Дишане на пушек, дим, прах		0	21	18	20	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ниски температури		0	21	0	18	20	19	0	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Високи температури		0	21	17	20	0	18	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Силен шум		0	21	19	0	0	18	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0
Вибрации от инструменти, машини и др.		0	21	20	19	0	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Сектор	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	



Представената по-горе таблица макет обобщава резултатите от анализа на данните за степента на влияние на индикаторите за елемента „работна среда“ в отделните сектори. Наличието на значимо отрицателно влияние на даден индикатор за съответния сектор е отбелязано и за него е присъден ранг. Най-високата стойност на ранга е за най-рисковия отрасъл по съответния индикатор. Всички рангове по отделните индикатори са събрани, разделени са на общия брой индикатори и така е изчислен общ ранг за елемента „работна среда“. Това ни дава възможност да ранжираме икономическите сектори по степента на риск за този елемент.

По отношение на физическите рискове най-висока степен на риск има в сектор Строителство (F). Втори по степен на риск е сектор Добивна промишленост (B). Трети е сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). Четвърти е сектор Преработваща промишленост (C). Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) е на пета позиция по отношение на влиянието на физическите рискове. Сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) е на шеста позиция. При сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) се отчита отрицателно влияние по два индикатора. За сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Транспорт, складиране и пощи (H), Образование (P) и Култура, спорт и развлечения (R) се отчита значимо влияние само на един рисков фактор от групата на физическите рискове.

По отношение на ергономичните фактори най-значимо отрицателно влияние има в сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I). Втори е сектор Преработваща промишленост (C). Трети е сектор Строителство (F). Наличието на значимо отрицателно влияние на два ергономични фактора отчитаме за шест сектора: Добивна промишленост (B), Образование (P), Хуманно здравеопазване

и социална работа (Q), Държавно управление (O), Финансови и застрахователни дейности (K) и Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J). За секторите Административни и спомагателни дейности (N) и Дейности на домакинствата като работодатели и недиференцирани дейности (T) се отчита значимо влияние на един рисков фактор от групата на ергономичните фактори.

Обобщаването на резултатите от всички индикатори за елемента на условията на труд „работна среда“ води до следното ранжиране на секторите по степен на въздействие на рисковите фактори. Наетите в сектор Строителство (F) са изложени в най-голяма степен на въздействието на физически рискове и рискове, породени от ергономични фактори – ранг 13,18. За този сектор се отчита значимо отрицателно влияние за 12 от общо 17 индикатора. Следва сектор Добивна промишленост (B) с ранг 9,82. Необходимо е да се отбележи, че за сектор Добивна промишленост (B) е по-значимо влиянието на физическите рискове. Трети е сектор Преработваща промишленост (C), четвърти – сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), а пети е сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I). На шеста позиция е сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). Специфичното за този сектор е, че няма регистрирано значимо отрицателно влияние на ергономичните фактори, а само на физическите рискове.

Ранжираните дотук сектори оформят група, за която можем да твърдим, че рисковете са значителен брой. За следващите сектори също се отчита значително отрицателно влияние по дадени индикатори, но те са по-малко на брой. В тези случаи имаме наличие на от 1 до 3 специфични риска. На седма позиция е сектор Образование (P) с ранг 3,53. На осма позиция са сектори Транспорт, складиране и пощи (H) и Доставка на води; канализационни услуги, управление на от-

падъци и възстановяване (E) с еднакъв ранг – 3,35.

Десета позиция се заема от сектор Финансови и застрахователни дейности (K). Единадесети е сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) с ранг 2,06, на дванадесета позиция е сектор Култура, спорт и развлечения (R) с ранг 1,18, тринадесети – сектор Други дейности (S) с ранг 1,12, четирнадесети – сектор Държавно управление

(O) с ранг 0,88. Специфичното за секторите от десета до четиринадесета позиция е, че при тях е отчетено отрицателно влияние само по индикаторите за ергономичните фактори и няма отчетено значително отрицателно влияние при физическите фактори, с изключение на индикатора „излагане на тютюнев дим от други хора“. За останалите седем сектора не е отчетено значително отрицателно влияние по нито един индикатор.

## Допълнителен материал

### V.1. Анализ от замервания на факторите на работната среда

В рамките на националното изследване на условията на труд бяха използвани и данни от обективни замервания на факторите на работната среда в предприятия от различни икономически сектори. Събраните данни нямат представителен характер и техният анализ няма за цел извеждането на генерални изводи. Основната цел на обективните замервания е да дообяснят, потвърдят, разширят или поставят на допълнителен анализ някои от данните и изводите, които се правят предимно по елемента „работна среда“.

Анализът на данните от контрола на факторите на работната среда показва определени закономерности и тенденции, които са в пряка връзка и зависимост от спецификата и характера на дейността, нивото и състоянието на оборудването и технологиите, състоянието на сградния фонд, както и състоянието и поддръжката на средствата за колективна защита.

Като цяло в по-голямата си част данните от субективните оценки на работещите съвпадат с резултатите от извършените измервания на факторите на работната среда. Има обаче и съществени различия, които се дължат на субективните възприятия на работещите, което е особено характерно за лицата, работещи на открито, за които водещ е микроклиматичният фактор. Обективният проблем тук е, че за този тип дейности измервания на този фактор не се извършват. Друг пример е сферата на образованието, където субективните възприятия се различават коренно от обективните данни.

Анализът на обективните данни на национално ниво показва следните тенденции. Като водещ фактор се очертава шумът, който основно е изразен в сектори Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Селско, горско и рибно стопанс-

тво (A) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). Друг значим фактор е прахта в сектори Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Строителство (F) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). Може да се отбележи също така и наличието на химически агенти във въздуха основно в Преработваща промишленост (C). Не са за подценяване и данните за недостатъчното ниво на осветеност на работните места в сектори Образование (P) и Държавно управление (O).

Въпреки голямото разнообразие на източниците, определящи значимите фактори на работната среда в различните икономически дейности и сектори на стопанството, анализът на наличните данни и извършените контролни измервания дават основание да бъдат направени следните по-важни констатации и изводи.

- Като цяло тенденцията е фирмите да подобряват параметрите на факторите на работната среда. Добри практики в това отношение се наблюдават в сектори Държавно управление (O), Образование (P) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q).
- Подобряване на нивото на електробезопасността с въвеждане на дефектно-токова защита. Тази тенденция се наблюдава предимно в новостроящите се и реконструирани сгради и офиси и респективно при офисните дейности. Подобни положителни тенденции се наблюдават в сектори Преработваща промишленост (C) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). Обратно, в сектори Добивна промишленост (B), Образование (P), Култура, спорт и развлечения (R) все още има какво да се направи поради липса на достатъчно средства за инвестиции.
- Предоставяне на специално работно облекло (особено за работещите при неблагоприятни микроклиматични фактори) и

лични предпазни средства. Причините за осигуряване на специално работно облекло са основно загрижеността на работодателите и активната позиция на работещите. Добри примери се наблюдават във фирми от сектори Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) и Строителство (F).

- Все по-често се наблюдават тенденции работодателите да проявяват заинтересованост от необходимостта за измерване на параметрите на работната среда във връзка с извършваната оценка на риска, както и да отделят необходимите средства за това. Обикновено те планират и осъществяват измервания на физическите фактори на работната среда – микроклимат, осветеност, шум, вибрации, както и измервания на параметрите на електробезопасността. Засилен интерес към измерване на параметрите на работната среда се наблюдава в сектори Преработваща промишленост (C), Добивна промишленост (B), Строителството (F). В същото време все още има какво да се изисква от сектори Държавно управление (O), Култура, спорт и развлечения (R) и Хотелиерство и ресторантьорство (I).
- Наблюдава се стремеж от страна на чуждестранни и наши работодатели параметрите на работната среда да отговарят на европейските норми и стандарти. Това често се прави още при извършване на строително-монтажните работи и оборудването на помещенията. Добри примери се наблюдават в сектори Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост

### **Каре 5.3. Внедряване на автоматичен контрол на осветлението**

*Във фирма от шивашкия бранш, която произвежда облекла от трикотаж за износ, основно в страна от ЕС, работят около 70 души. Сред тях жените са около 90%.*

*Производствената дейност е разположена в стара сграда, част от бивши спортен комплекс, която не е строена за тази цел.*

*Във фирмата е разработена политика за безопасни и здравословни условия на труд, чиято основна цел е непрекъснато повишаване на въведените стандарти за запазване живота и здравето на персонала. При разработването на конкретни мерки за подобряване на условията на труд ръководството отчита ефективността на вложените средства.*

*Следвайки този подход и в резултат на проведени консултации, ръководството въвежда система на автоматично (сензорно) контролиране на комбинираното осветление на работните места при отчитане на влиянието на външните фактори. Чрез монтиране на системата „BUSBAR“ е постигнат желаният ефект – стойностите на изкуственото осветление за отделните работни места е в границите на 500–700 лукса. Тези стойности отговарят на изискванията на европейската норма, въведена в страната с БДС EN 1246 2004.*

*Внедрената система за автоматичен контрол на осветлението води до следните ползи:*

- *Подобрява се качеството на извършваните дейности;*
- *Минимализира се рискът за трудови злополуки;*
- *Намалява броят на оплакванията за зрителна умора и здравословни проблеми с очите;*
- *Увеличава се производителността на труда;*
- *Снижена е себестойността на продукцията.*

(C), Транспорт, складиране и пощи (H).

- Появява се стремеж немалко работодатели да търсят модерни и съвременни решения за контрол върху параметрите на работната среда – по отношение на осветеност, микроклимат, електробезопасност и др.
- Вече не са малко случаите на добро сътрудничество със специализираните и функционалните органи в областта на бе-

- зопасността и здравето при работа, както и в оказване на помощ и подкрепа на контролните органи. В това отношение добри примери има в сектори Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H) и Добивна промишленост (B). В тези сектори се запазва все още традицията да се създават цели екипи или назначават щатни отговорници по безопасността и здравето при работа. Там е много добро сътрудничеството със службите по трудова медицина и комитетите/групите за управление на труда (КУТ/ГУТ). В същото време има и сектори, където подобно сътрудничество липсва или не е на добро ниво. Такива например са Държавно управление (O) и Хотелиерство и ресторантьорство (I).
- Засилва се интереса към повишаване знанията, уменията и професионалната подготовка на работещите в областта на БЗР. Считаме, че до голяма степен играе роля и съвременната нормативна уредба в това отношение. Една от причините е променената нормативна уредба. Член 6 от новата Наредба РД-07-2, в сила от 2010 г., регламентира изискването работодателите да поддържат и повишават квалификацията и добрата професионална подготовка на лицата, имащи отношение към въпросите на безопасност и здраве при работа. В допълнение към основните източници на информация се явяват публикуваните материали на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика, Министерството на здравеопазването, ИА „ГИТ“ и др. Често добър източник на информация се явяват и фирмите, специализирани в извършване на обучения по ЗБУТ, както и учебните заведения, където се изучават дисциплини, свързани с безопасността и здравето при работа.
  - Твърде често, въпреки че са констатирани отклонения от нормите с протоколи от измервания, не се предприемат съответни мерки за тяхното отстраняване. Все още има какво да се направи в сектори Образование (P) и Култура, спорт и развлечения (R).
  - Много често ставаме свидетели на некоректност на резултатите поради неправилно отчетена или представена на органа за контрол експозиция.
  - Завишена температура през летния период – голям брой работещи в едно помещение при липсваща или неефективна работеща вентилационна система. Примери за липсваща или неефективна работеща вентилационна система отчитаме в сектори Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Образование (P).
  - Не са редки случаите на недостатъчна осветеност, предимно при ползване на светлинни източници с нажежаема жичка. Подобни примери наблюдаваме в сектори Образование (P) и Култура, спорт и развлечения (R).
  - Липсваща или некомпетентна поддръжка на електросъоръженията и инсталациите, особено в обществената сфера и малките и средни предприятия, водеща до завишен риск от електропоражения и пожари. Слабости в това отношение се наблюдават в учебни и детски заведения, в културни институции, театри, кинозалони, в институции от сектор Държавно управление (O).
  - Неползване от страна на работещите и занижен контрол и взискателност по отношение на личните предпазни средства. Подобни явления се наблюдават в сектор Строителство (F), предимно в малки и средни строителни фирми, и в Преработваща промишленост (C). Като основна причина може да се отбележи липсата на необходимата взискателност и контрол от страна на преките ръководители и на изградени навици на работещите.
  - Някои от работодателите пренебрегват необходимостта от измервания на факторите на работната среда или не спазват

определените срокове за извършването им. Това най-често се случва по три причини – непознаване на изискванията на нормативната уредба, незаинтересованост и липса на средства за извършването им. Лоши практики в това отношение могат да се посочат в сектори Държавно управление (О), Образование (Р) и други.

- Некоректно поведение от страна на някои служби по трудова медицина или органи за контрол. С оглед на по-добра финансова изгода не са малко случаите, в които горепосочените партньори въвеждат в заблуда работодателя относно сроковете и обхвата на необходимите измервания.
- Ниска ефективност и формалност в работата на длъжностните лица и органите по БЗР, КУТ/ГУТ, както и на помощните органи и синдикалните структури, в дейността по подпомагане на работодателя по безопасност и здраве при работа, в т.ч. тяхната активна намеса за необходимостта от реално доказване на параметрите на работната среда, в която се трудят.

#### **Каре 5.4. Ефективни ли са органите по БЗР в предприятията?!**

Във фирма със спедиторска дейност с над 50 души персонал за орган по БЗР е определен завеждащият „Личен състав“. Той изпълнява функциите на орган по БЗР със заповед на работодателя, въпреки че няма необходимата техническа и организационна подготовка по въпросите на безопасността на труда и се чувства некомфортно с определените му допълнителни задължения. За да изпълнява своите функции като орган по БЗР, завеждащият Личен състав разчита изцяло на помощта на Службата по трудова медицина. Подобно е положението в преобладаваща част от малките и средни фирми от сферата на услугите с българско или чуждо участие (търговия, транспорт, образование, офисна дейност и др.). Често за орган по БЗР се определят техническите секретари (офис мениджъри), счетоводи-

тели и др. Като правило подготовката и компетентността им по отношение на цялостната дейност, свързана с безопасността и здравето при работа, е на твърде ниско ниво. С подобен избор на орган по БЗР се нарушават съществуващите регулации, но фактът, че става дума за честа практика, говори, че няма ефективни механизми, които да гарантират спазването им.

В голямо металургично предприятие е изграден орган по БЗР, съставен от 10 души. Предложенията на началник-отдела и специалистите често се пренебрегват от ръководството, което си позволява да не се съобразява с нормативните изисквания, да отхвърля предложения за технически решения, при трудови злоупотреби директно да обвинява отдела за допуснатите нарушения и т.н. Причината за това, е, че членовете на органа по БЗР са подчинени и зависими от ръководството, поради което те не могат да изпълняват ефективно функциите си.

В значителен брой малки и средни фирми с брокерска и търговска дейност организацията на дейността по БЗР е възложена на обслужващата счетоводна фирма. Често обаче тази фирма не разполага със специалисти в областта на БЗР.

В малка фирма с численост от 6 души в областта на информационните програмни продукти, с численост е определена група по условията на труд от 2-ма души. Освен, че е съставен един учредителен протокол, групата не прави нищо. Дори формално не се водят заседания, обучения, срещи, няма документация.

В учебно заведение е създаден Комитет по условията на труд от 6 души. Заседанията се провеждат съгласно утвърдения годишен план. Съдържателно обаче работата е лишена от смисъл: на заседанията се обсъждат теми, които нямат непосредствено отношение към въпросите на БЗР. Обученията на членовете са формални и неефективни.

- Често работещите считат, че доказването на по-лоши данни за стойностите на факторите на работната среда е по-благоприятно за тях от финансова и иконо-

мическа гледна точка. В резултат на това изкуствено се създават и измерват нереални данни за фактори на работната среда. Подобно поведение сме наблюдавали в сектори Добивна промишленост (В) и Преработваща промишленост (С).

- В съвременните условия на работа се наблюдава и един друг феномен – при повечето лица, работещи с видеодисплеи, се затвърждава мнението и убеждението, че в по-затъмнена и слабо осветена среда се работи ефективно и с по-малка зрителна умора. Една от основните причини за подобно схващане е липсата на достатъчно познания и създаване на вредни навици от по-ранна възраст относно подобни възприятия.

На базата на изложените дотук наблюдения предлагаме някои препоръки за подобряване на параметрите на работната среда:

- Необходимост от актуализация на някои

нормативни актове, свързани с норми и изисквания спрямо факторите на работната среда (микроклимат, осветление). Като примери могат да се посочат: Наредба № 49 за изкуствено осветление на сградите (Обн., ДВ, бр. 7 от 1976 г.) и БДС 14776-87 „Санитарно-хигиенни норми за температура, относителна влажност, скорост на въздуха и топлинно облъчване“.

- Прецизиране и конкретизиране на сроковете за периодичните измервания на факторите на работната среда, както и тези, отнасящи се до електробезопасността. В нормативната уредба не са посочени срокове за измерване параметрите на фактора „Микроклимат“.
- Необходимо е да се преразгледат сроковете, цитирани в чл. 261 в Наредба 16-116 за техническа експлоатация на енергообзавеждането (Обн., ДВ, бр. 26 от 2008 г.).

## VI. Организация на работата

### 6.1. Съдържание и тенденции на елемента

Елементът на условията на труд „организация на работата“ обхваща самосто-ятелност на работа, интензитет на работа, темпо на работа, възможност за получаване на подкрепа на работното място от колеги и ръководители, външна подкрепа и прекъсване на работния процес и неговото влияние върху качеството на работата.

Организацията на работата в съвременната пазарна икономика се случва по два основни модела. Първият е „традиционен индустриален модел“, а вторият – „нови форми на организация на работа“. Традиционният индустриален модел се отличава с централизирана организация на работата, строга йерархия и ограничена автономия на наетите. От друга страна, новите форми на организация на работата акцентират на гъвкава структура на управление, по-голяма степен на автономия на всички нива и екипност на работата<sup>6</sup>.

През последните години промените в структурата на икономиката (с нарастващ сектор услуги за сметка на производството) доведоха до промени в детерминантите и ограниченията на труда. Освен това натискът от увеличаващата се пазарна конкуренция, икономическата активност и впоследствие – самият труд, стават все по-пряко зависими от пазарните ограничения.

Работното натоварване е определящ фактор за здравето на работниците. Той е и аспект на организацията на труда, при който политиката на превенция все още е твърде колеблива. Това е сложен въпрос, свързан и с физическо, и с интелектуално усилие, както и с психологически и емоционални фактори. До голяма степен е свързан с инди-ви-

дуалния контрол върху работата, форми на сътрудничество с колеги, подкрепа, давана чрез обучение и информация, подходящо работно оборудване и т.н. Като цяло в последните години има рязко повишаване на интензивността на работата.

Тази интензификация има много неблагоприятни последици за здравето:

- повишен стрес и психологически смущения (обща умора, безсъние, депресия, раздразнителност и др.);
- психосоматични проблеми, които увеличават значително физическите смущения;
- значително повишаване в група медицински състояния, класифицирани заедно като „мускуло-скелетни увреждания“;
- трудови злополуки.

Работата „под пара“ невинаги оставя възможност за справяне с непредвидени обстоятелства. Интензивността на труда е важен фактор за изключването на възрастните работници в частност. За жените, които срещат трудности да балансират между платения труд и неплатените домашни задължения, тя може да доведе до изключването им от платения труд или да ги изтласка към почасова работа.

Автономността и контролът<sup>7</sup> върху работата са концепции с дълга история в рамките на изследването на безопасността и здравето при работа. Автономността – степеня, до която работниците могат да решават по свое усмотрение как да извършват работата си, е най-тясно свързана с теориите, които се занимават с предизвикателството да се проектират работни места така, че те да бъдат присъщо мотивиращи, удовлетворяващи и благоприятстващи физическото и психическото благополучие. При всички теории концепцията за автономност играе централна роля. Терминът „контрол“ се възприема като имащ по-широк смисъл от автономността. Всъщност автономността може да се раз-

<sup>6</sup> Parent-Thirion, A., E. Macias, J. Harley, G. Vermeylen, Fourth European Working Conditions Survey,. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, ; 2007.

<sup>7</sup> Енциклопедия на МОТ за безопасност и здраве при работа.



глежда като специализирана форма на общата концепция за контрола.

През 80-те години на миналия век концепцията за контрол формира сърцевината на може би най-влиятелната теория за професионалния стрес (Ганстър и Шаубрук, 1991 г.). Тази теория, обикновено позната като Модел за свободата на вземане на свързани с работата решения (Карсек, 1979 г.), стимулира много мащабни епидемиологични изследвания, които изследват смесеното въздействие на контрола и разнообразието от взискателни условия на труд върху здравето на работниците. При все че съществуват определени спорове за това по какъв начин контролът може да помогне за определяне на здравните ефекти, епидемиолозите и организационните психолози започват да смятат контрола за съществено важна променлива, която трябва да се разглежда сериозно при изследванията на условията на психосоциален трудов стрес.

Значима детерминанта ли е контролът за безопасността и здравето на работниците? Този въпрос води след себе си много мащабни изследователски проекти. Тъй като повечето от тези изследвания се състоят от неекспериментални изследвания на терен, в които контролът не е целенасочено манипулиран, доказателствата може да покажат единствено систематичната корелация между променливите „контрол“ и „безопасност и здраве при работа“. Липсата на експериментални доказателства пречи да бъдат изведени преки причинно-следствени връзки, но доказателствата за корелацията са доста последователни при отчитане на факта, че работниците с ниски нива на контрол страдат повече от психически и физически оплаквания.

По-спорен е въпросът дали контролът си взаимодейства с другите източници на психосоциален стрес, и вследствие на това оказва влияние върху здравното състояние. Тоест високите нива на контрол ще компенсират ли вредните ефекти на другите изис-

квания на длъжността? Доказателствата по този въпрос са смесени. Почти равен брой изследователи отчитат наличието на такова компенсиране и липсата му. Така че контролът не бива да бъде считан за панацея, която ще излекува проблемите, предизвикани от други психосоциални стресиращи фактори.

Работата на изследователите на организационната дейност предполага, че увеличаващият се контрол от страна на работниците може да подобри значително здравето и благополучието им. Как могат да се намесят специалистите по здравословни и безопасни условия на труд, за да увеличат нивата на контрол от страна на работниците? Тъй като има много сфери на контрол, има и много начини за увеличаване на контрола на работното място. Те варират от осигуряване на възможности за работниците да участват в решенията, които им влияят, до фундаментално препроектиране на длъжностите. Най-важното е сферите на контрол да са насочени към основните цели на работниците и да отговарят на изискванията на ситуацията. Тези сфери може да бъдат най-добре определени, като работниците се включат в дейностите по диагностика и намиране на решения на проблемите. Трябва да се отбележи обаче, че видовете промени на работното място, които в повечето случаи са необходими за постигане на реални положителни резултати, включват фундаментални промени в управленските системи и политики. Увеличаващият се контрол може да бъде например просто осигуряване на превключвател, който да позволява на работници, чието темпо на работа се определя от скоростта на машина, да контролират темпото, но може да включва и важни промени в правомощията на работниците за вземане на решения.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Енциклопедия на MOT за безопасност и здраве при работа.

## 6.2. Самостоятелност (автономност) на работа

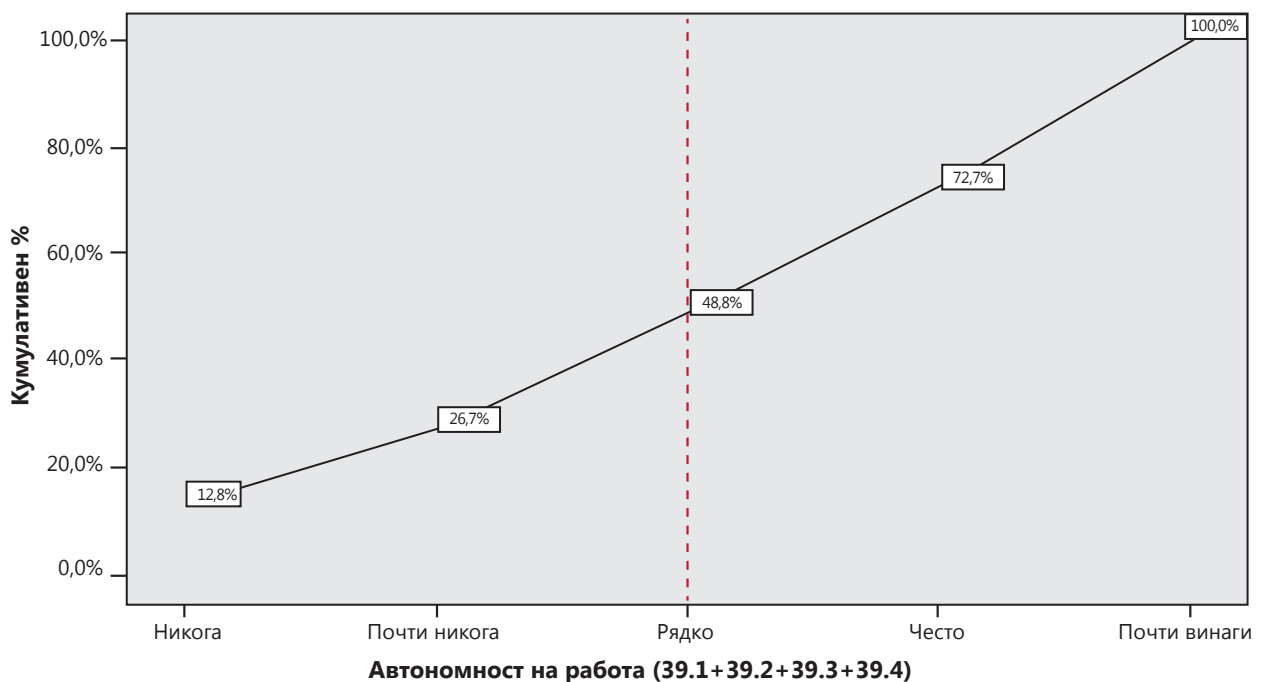
Самостоятелността при осъществяването на работната дейност е изследвана чрез следните индикатори: възможност за самостоятелност при избора на реда на изпълнение на задачите, методите, темпото и обема на работа, размера на работата. Анализът на резултатите за тези четири индикатора е направен, като е създаден един композитен индикатор – автономност на работа. Освен това са анализирани и индикаторите самостоятелност при подбор на хората, с които да се работи, и самостоятелност при определяне на режима на работа и почивка. Основна част от самостоятелността на работата е и възможността да се работи в екип, като се подбират и членовете на екипа, да съществува функционална гъвкавост при изпълнението на служебните задължения. Този елемент от самостоятелността на работата е изследван чрез индикаторите: „включване на редуване на задачите в работата“, „необходимост от различни умения за изпълнение на задачите“, „възможност за самостоятелност при разпределението на задачите“, „наличие на екипна работа“, „възможност за самостоятелност при разпределянето на за-

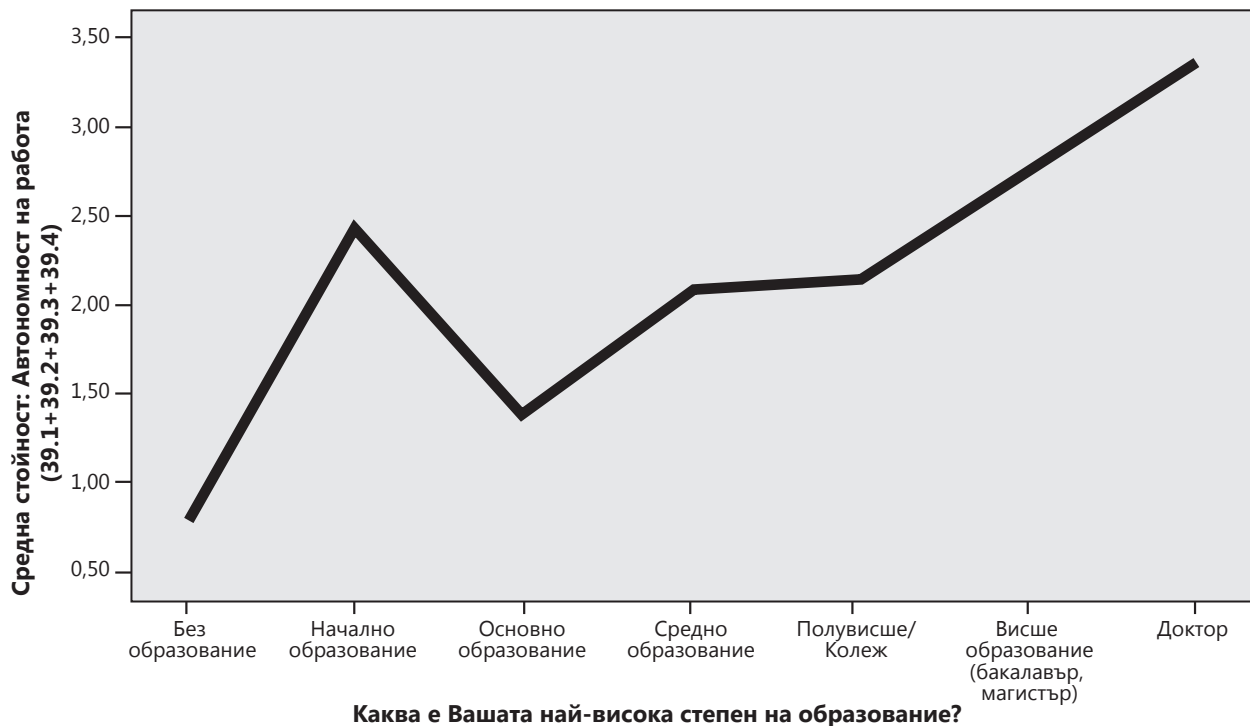
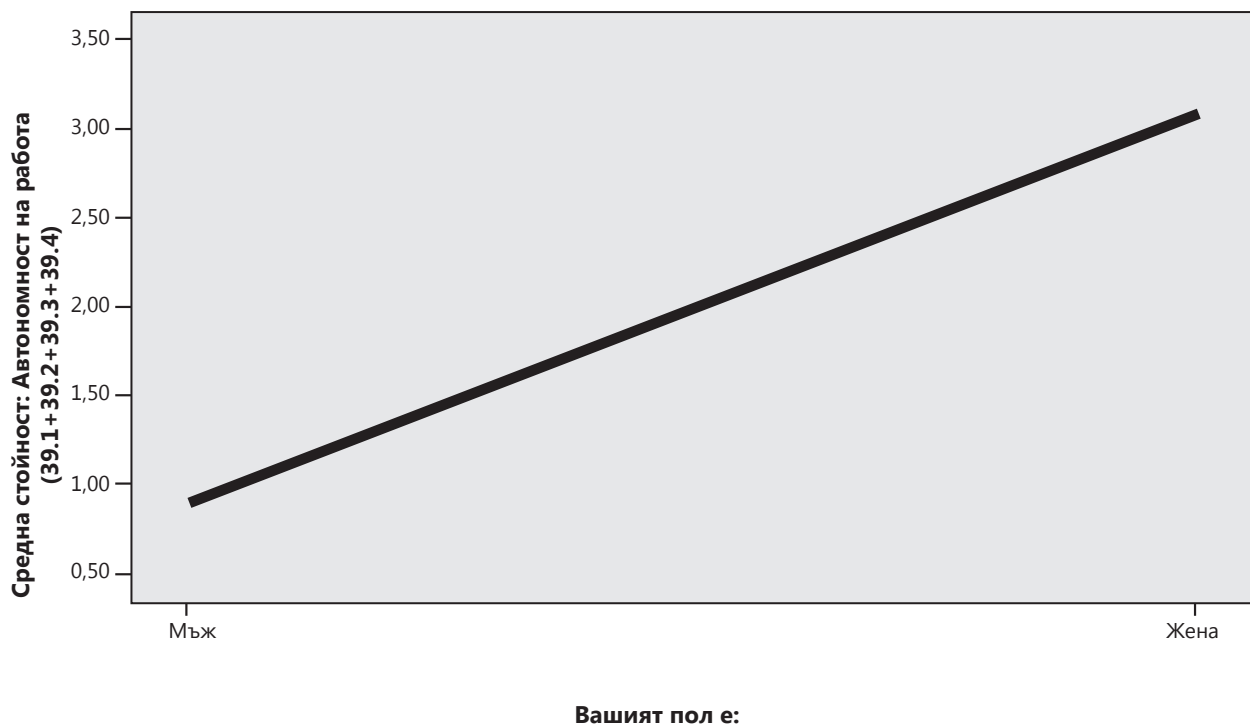
дачите в екипа“ и „възможност за самостоятелно избиране на ръководител на екипа“.

### 6.2.1. Състояние на самостоятелността (автономността) на работата на национално ниво

Възможността за самостоятелност на наетия при избор на реда на изпълнение на задачите, методите, темпото и размера на работата на национално ниво е сравнително ограничена. Почти половината от респондентите – 48%, декларират, че никога, почти никога или рядко имат възможност да определят самостоятелно реда на изпълнение на задачите, методите, темпото и размера на работата (фигура 6.1). С увеличаване на нивото на образование се увеличава степента на самостоятелност при работа. Необходимо е да се отбележи, че рязкото нарастване на степента на самостоятелност е за хората с полувисше, висше и по-високо образование (фигура 6.2). Няма съществена разлика в степента на самостоятелност на работа между мъжете и жените (фигура 6.3). Наетите във възрастовите групи до 30 години имат по-ниска степен на самостоятелност в сравнение с останалите, но степента на различие не е толкова голяма, колкото тази между образователните групи (фигура 6.4).

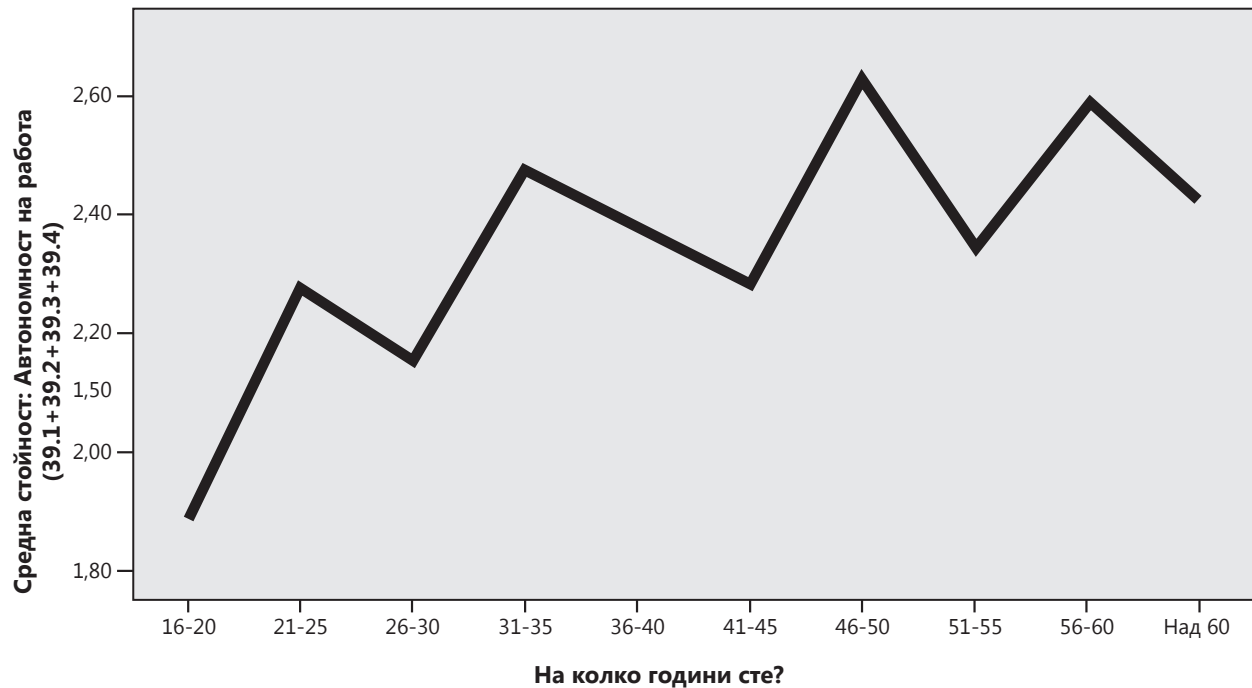
Фигура 6.1. Автономност при работа



**Фигура 6.2. Автономност при работа според степента на образование****Фигура 6.3. Автономност при работа според пола**

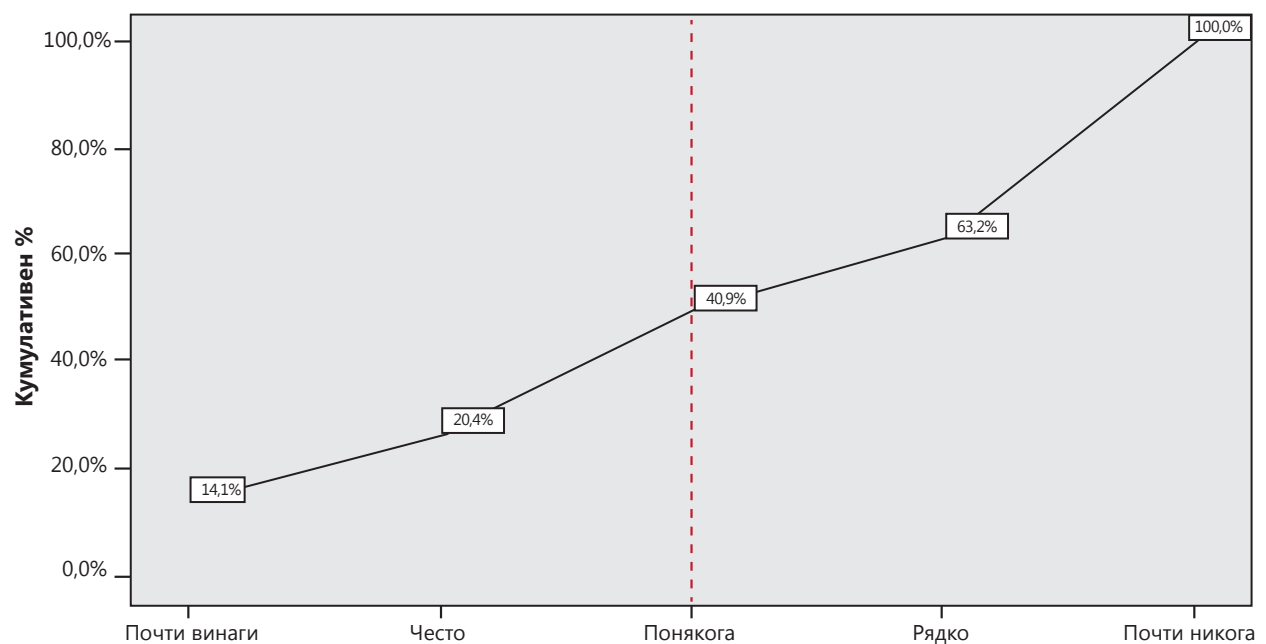
Вторият аспект на автономност на работа е възможността наетите да избират хората, с които ще работят, и самостоятелно да организират режима си на почивка. Анализът на данните за тези индикатори отново сочи, че по-малко от половината от респондентите имат възможност да определят самостоятел-

но колегите, с които работят (отговорилите почти винаги, често или понякога са 49,9%) (фигура 6.5). По-нисък е процентът на респондентите, които могат самостоятелно да определят работната си почивка (отговорилите почти винаги, често или понякога са 40,5%) (фигура 6.6). Повишаването на образовател-

**Фигура 6.4. Автономност при работа според възрастта**

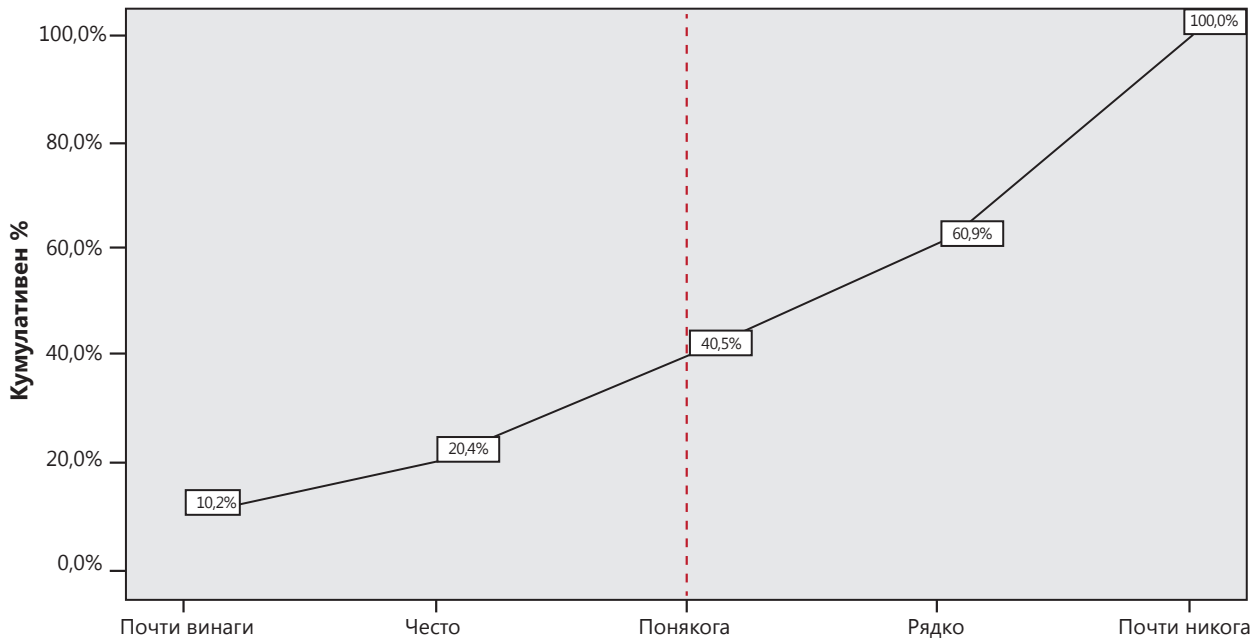
ната степен влияе отрицателно върху възможността наетите самостоятелно да избират хората, с които да работят, и да определят работния си график (фигура 6.7). Няма съществени различия по тези показатели между мъжете и жените (фигура 6.8). Възрастта също няма съществено влияние върху степента на

самостоятелност при определянето на колегите, с които се работи, и на работния график. Единственото изключение е при възрастовите групи над 56 години. Респондентите от тези възрастови групи относително по-рядко могат самостоятелно да определят режима си на труд и почивка (фигура 6.9).

**Фигура 6.5. Самостоятелност при избора на хората, с които се работи**

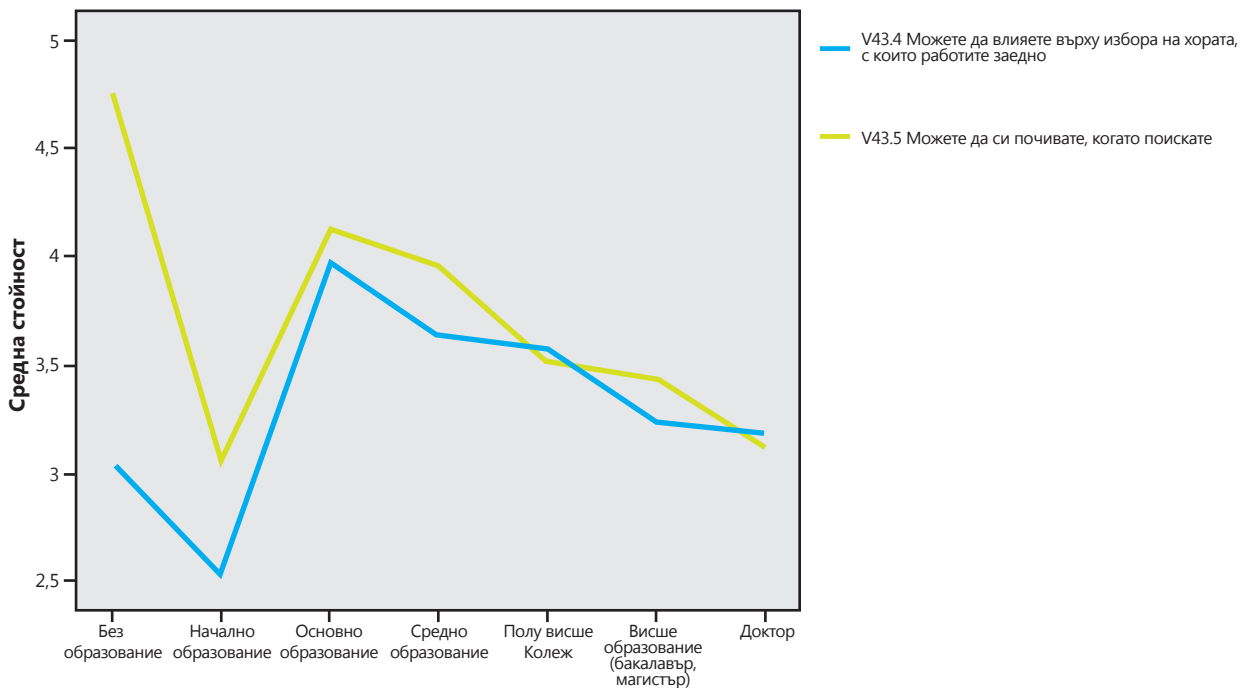
**V43.4 Можете да влияете върху избора на хора, с които работите**

**Фигура 6.6. Самостоятелност при определяне режима на почивка**



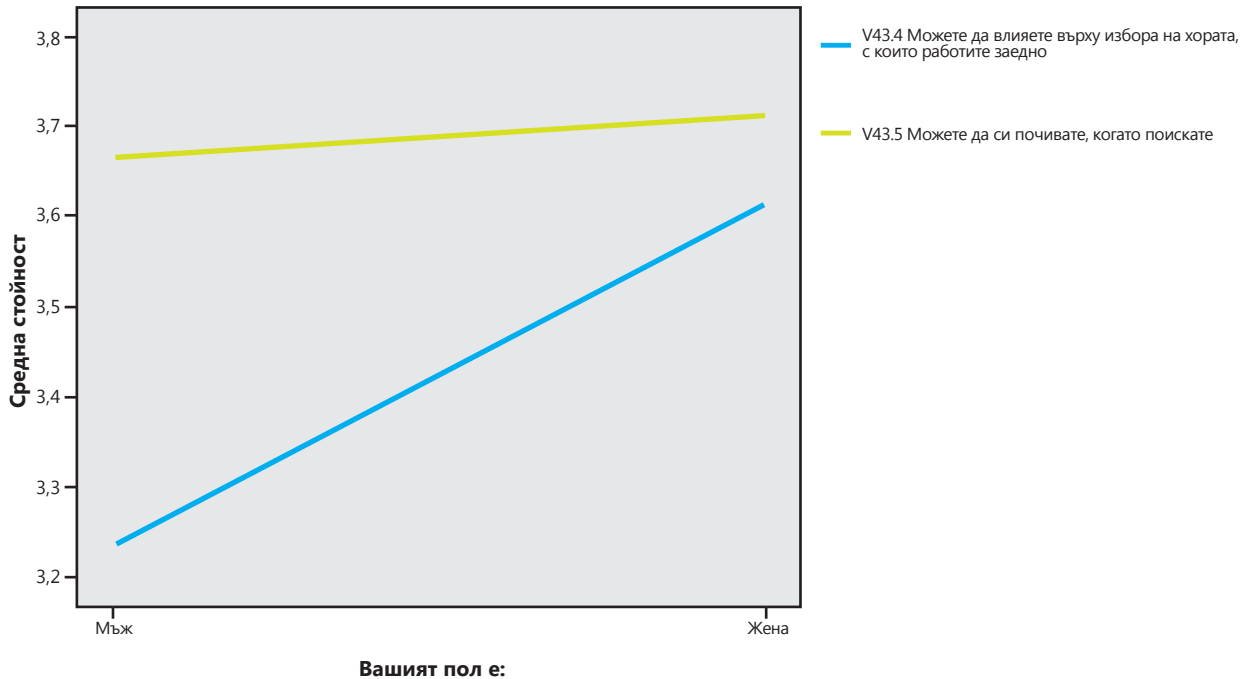
**V43.5 Можете да си почивате, когато поискате**

**Фигура 6.7. Самостоятелност при избора на хората, с които се работи, и на режима за почивка според степента на образование**

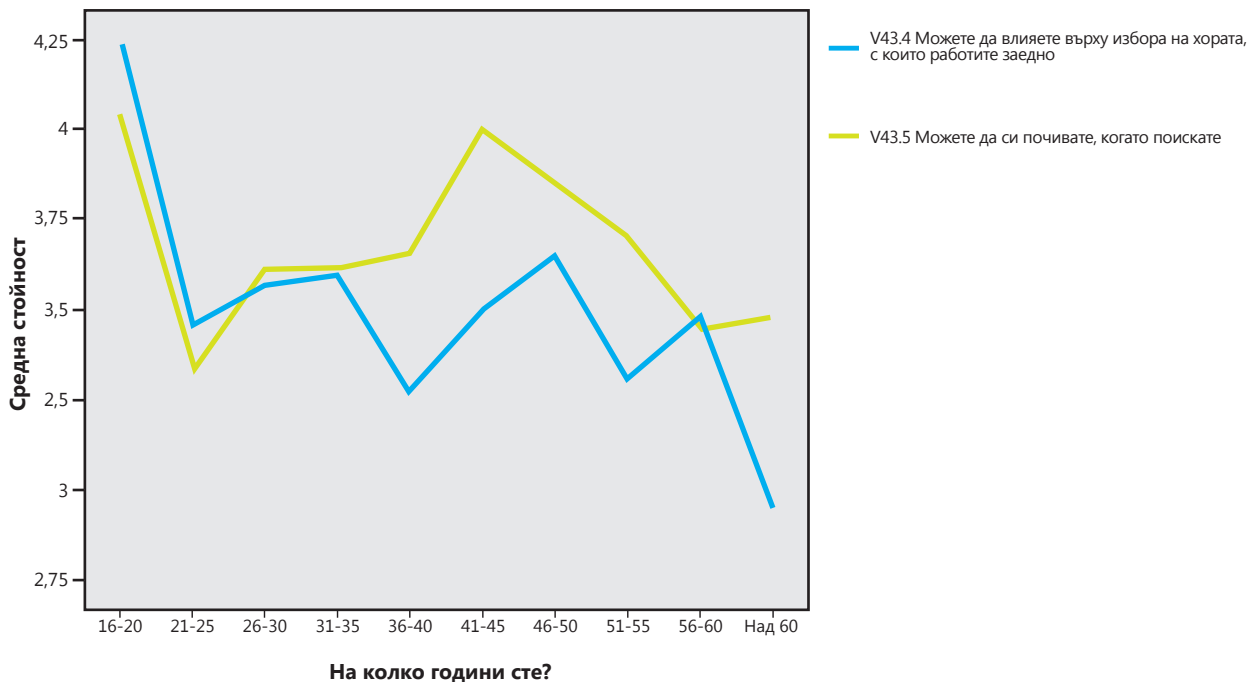


**Каква е Вашата най-висока степен на образование?**

**Фигура 6.8.** Самостоятелност при избора на хората, с които се работи, и на режима за почивка според пола



**Фигура 6.9.** Самостоятелност при избора на хората, с които се работи, и на режима за почивка според възрастта



### 6.2.2. Функционална гъвкавост и работа в екип на национално ниво

Наличието на функционална гъвкавост и работа в екип е основен показател за въвеждане на нови модели на организация на работата. По-голяма част от респондентите декларират, че работата им включва редуване на задачите – 73,2% (таблица 6.1). Освен това за

76,2% от тези случаи редуването на задачите изисква и различни умения от работещите (таблица 6.2). Анализът на тези данни показва наличието на значително ниво на функционална гъвкавост в българската икономика. Въпреки това трябва да отбележим, че степента на автономност при разпределението на задачите не е особено висока – в 75,7%

от случаите ръководителят е този, който разпределя работните задачи (таблица 6.3). Тъй като двата индикатора не се изключват напълно взаимно, 53,8% от респондентите смятат, че редуващите задачи определят тяхното разпределение (таблица 6.4). В този случай можем да направим извода, че наетите имат известна свобода при разпределението на задачите, но под прекия контрол на ръководителя. Огромна част от наетите работят в екип – 85,6% (таблица 6.5). От друга страна, малък е делът на случаите, при които членовете на екипа определят ръководителя му – 24,0% (таблица 6.7), а в половината от случаите членовете на екипа сами разпределят работата помежду си – 50,6% (таблица 6.6). Ако трябва да обобщим – функционалната гъвкавост и работата в екип са широко разпространени в българската икономика. Въпреки това степента на самостоятелност при работата в екип и при определянето на функциите в екипа и разпределението на задачите е сравнително ниска.

**Таблица 6.1. Вашата работа включва ли редуване на задачите между Вас и Вашите колеги?**

	Брой	Процент
Да	1628	73,2%
Не	596	26,8%
n/a	33	
<b>Общо</b>	<b>2256</b>	

**Таблица 6.2. Ако Вашата работа включва редуване на задачите с Вашите колеги, изискват ли се различни умения за тяхното изпълнение?**

	Брой	Процент
Да	1240	76,2%
Не	388	23,8%
Работата ми не включва редуване на задачите с моите колеги	598	
n/a	30	
<b>Общо</b>	<b>2256</b>	

**Таблица 6.3. Моят началник взема решение за разпределянето на задачите**

	Брой	Процент
Да	1172	75,7%
Не	376	24,3%
n/a	708	
<b>Общо</b>	<b>2256</b>	

**Таблица 6.4. Решава се от хората, които редуват задачите**

	Брой	Процент
Да	796	53,8%
Не	684	46,2%
n/a	776	
<b>Общо</b>	<b>2256</b>	

**Таблица 6.5. Вашата работа включва ли извършване на цялата или част от работата Ви в екип?**

	Брой	Процент
Да	1890	85,6%
Не	317	14,4%
n/a	49	
<b>Общо</b>	<b>2256</b>	

**Таблица 6.6. Ако Вашата работа включва работа в екип, членовете на екипа сами ли вземат решение за разпределението на задачите?**

	Брой	Процент
Да	940	50,6%
Не	918	49,4%
n/a	398	
<b>Общо</b>	<b>2256</b>	

**Таблица 6.7. Ако Вашата работа включва работа в екип, членовете на екипа сами ли вземат решение кой да бъде ръководител на екипа?**

	Брой	Процент
Да	435	24,0
Не	1375	76,0
n/a	445	
<b>Общо</b>	<b>2256</b>	

### 6.2.3. Характеристика на самостоятелността (автономността) на работата по сектори

Степента на самостоятелност на работата варира значително по сектори. Освен това анализът на данните показва, че за отделните индикатори също отчитаме доста различни резултати по сектори.

Само за два сектора: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Преработваща промишленост (C), можем да отчетем много ниска степен на автономност при работа в сравнение с останалите сектори (фигура 6.10). Преработваща промишленост (C) е единственият сектор, при който наетите имат изключително ограничена самостоятелност при избора на хората, с които работят (фигура 6.11). Наетите в сектори Образование (P) и Преработваща промишленост (C) имат най-ограничена самостоятелност при определянето на режима си на работа и почивка в сравнение с останалите сектори (фигура 6.12).

#### **Каре 6.1. Трудови конфликти заради длъжностни характеристики**

*В много предприятия, основно съсредоточени в производствената сфера – машиностроене, строителство, производство и монтаж на дограми, както и в селскостопанския сектор, възникват конфликтни ситуации поради липса или формално, непълно или неточно изготвяне на длъжностните характеристики. Става дума за спорове както между работодатели и работещи, така и между компетентни институции и работодатели. Липсата на ясно и точно формулиране на служебните задължения за длъжността често стават причина за съдебни иски или жалби при възникване на събитие в ущърб на работещия. Трудното установяване на фактите (действително ли в служебните задължения на лицето влизат дейностите, довели до болест или трудова злополука; пребиваването на дадено място свързано ли е с изпълнение на производствените задачи и*

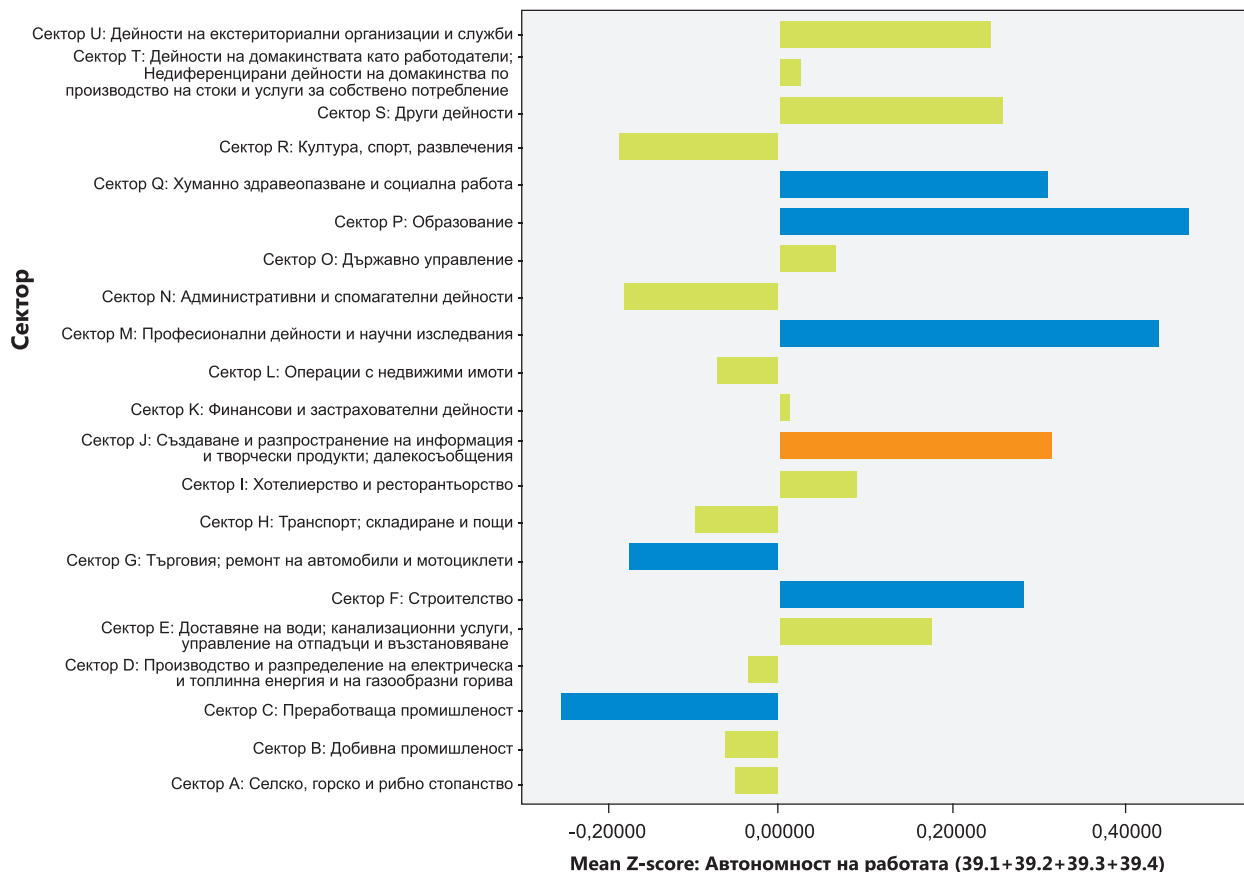
*т.н.) са причина за конфликти.*

*Ако липсват трудовите операции и задълженията не са точно документирани в длъжностната характеристика, извършването на оценка на риска става много трудно и има опасност от неточности. При проверка в предприятието работещите заявяват, че участват при 3-4 вида различни операции (производство, товаро-разтоварни дейности, монтаж), а работодателят настоява, че лицата са специализирани за отделните видове работа. При липса на документално оформени професионални ангажименти оценката ще зависи от това с кого е воден разговор и доколко субективната информация е вярна. Длъжностните характеристики са официален документ за ред институции, в т.ч. Инспекцията по труда, НОИ, съда, ТЕЛК, и често са в основата на конфликти или са необходими при тяхното решаване. Качеството на изготвянето им в България като цяло остава проблем.*

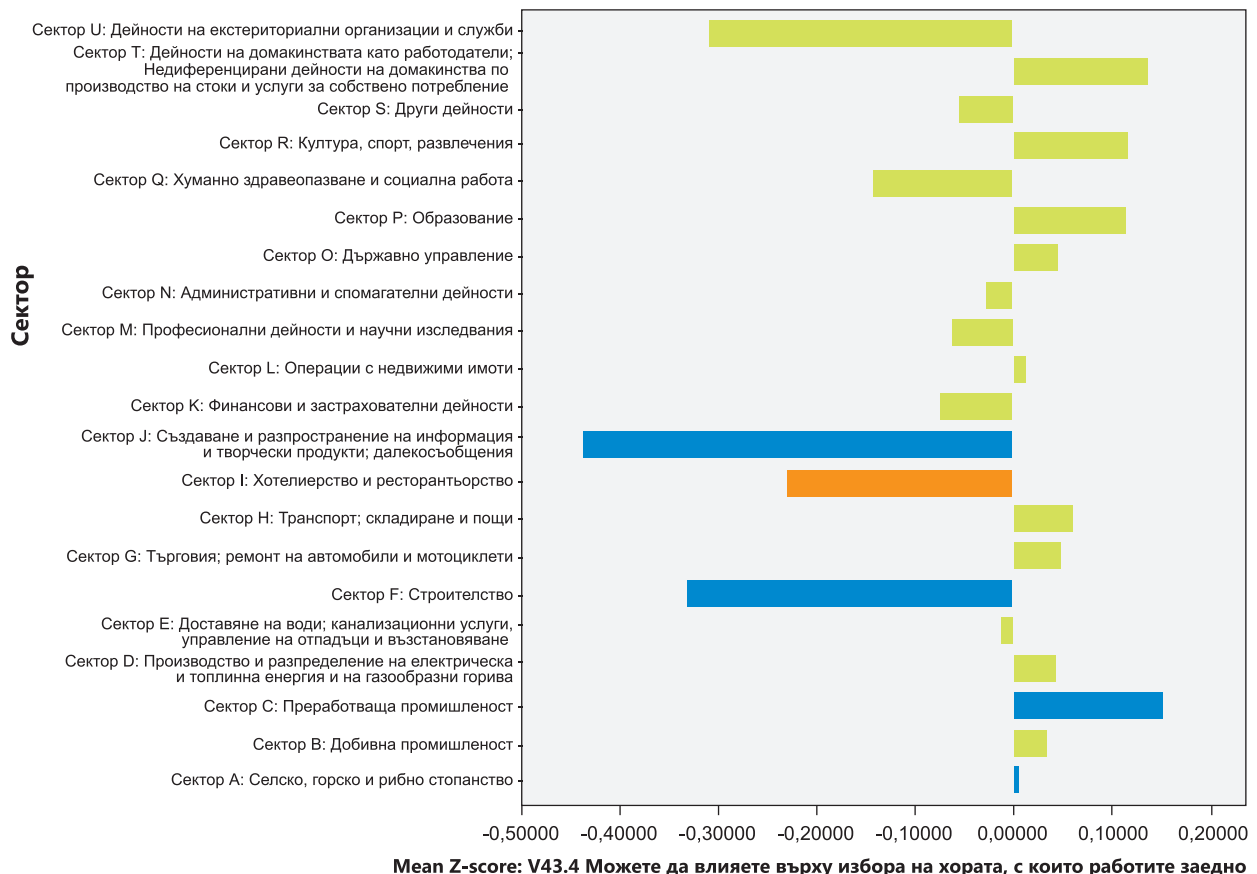
Анализът на данните за степента на автономност при работа показва, че само в ограничен брой сектори има значително усещане сред респондентите за ограничаване на самостоятелността при работа. Това е очакван резултат поради две причини. Първо, както вече отбелязахме, самостоятелността при работа е доста висока на национално ниво. Второ, в определени сектори като Преработваща промишленост (C) и Образование (P), самият процес на работа не позволява увеличаването на степента на автономност при работа за определени индикатори като режим на работа – почивка, реда на изпълнението на задачите, методите на работа (част от композитния индикатор „автономност на работа“) и др. Преработваща промишленост (C) е секторът, в който наетите имат най-ниска степен на самостоятелност при работа, за сектори Образование (P) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) се отчита ограничаване на самостоятелността само по един индикатор.

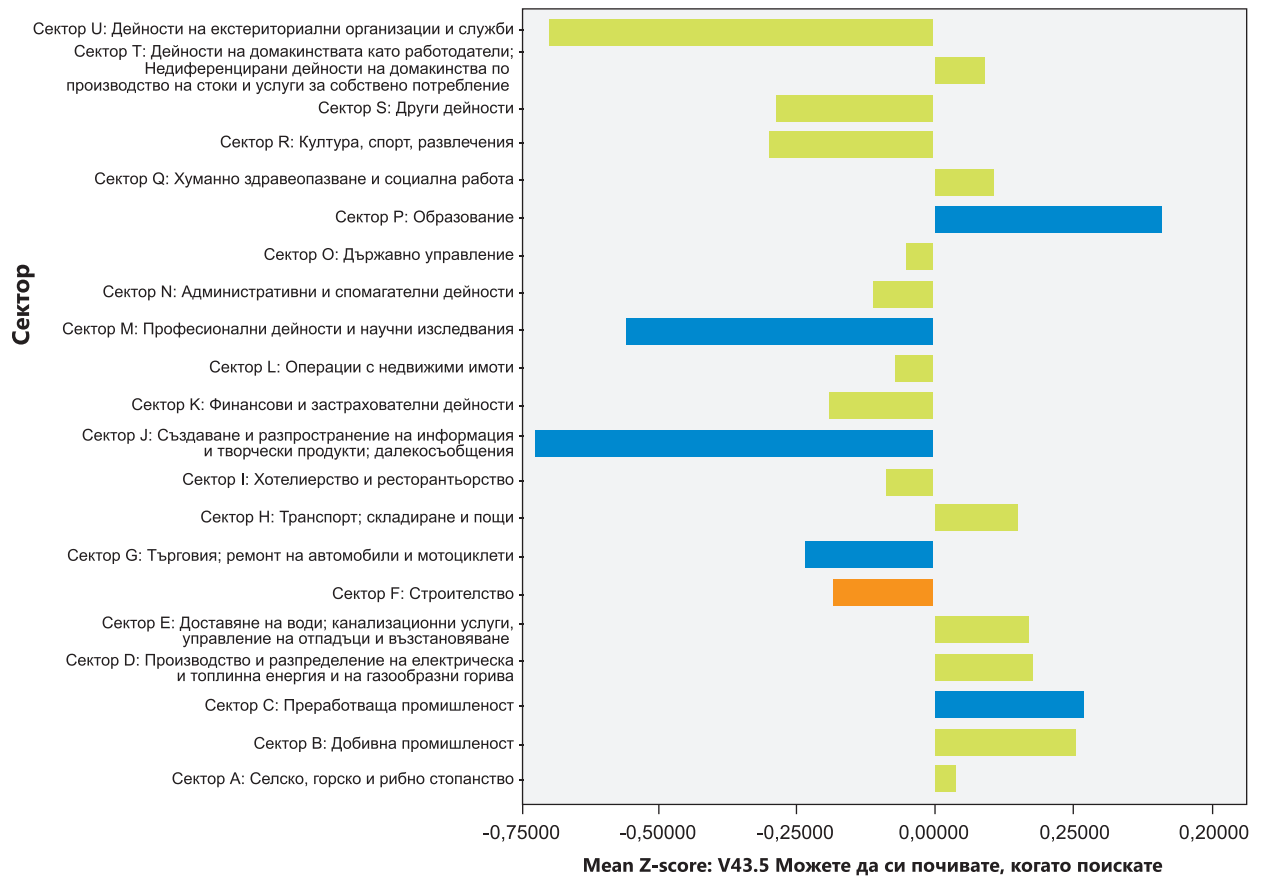


Фигура 6.10. Автономност на работата по сектори



Фигура 6.11. Самостоятелност при избора на хора, с които се работи, по сектори



**Фигура 6.12. Самостоятелност при определяне режима на почивка по сектори**

### 6.3. Интензитет и темпо на работа

#### 6.3.1. Състояние на интензитета и темпото на работа на национално ниво

Интензитетът и темпото на работа са фактори, силно влияещи върху физическото и психическото здраве на наетите. Работата с висок интензитет е един от основните фактори, предизвикващи стрес на работното място. Освен това работещите на висока скорост и чието темпо на работа е зависимо от машини са изложени в по-голяма степен на физически рискове. Интензитетът на работа е анализиран чрез индикаторите: „време, през което се работи с голяма скорост“ и „работа с кратки срокове“. Анализът на факторите, които определят темпото на работа, се основава на композитен индикатор. Той е съставен от индикаторите, определящи степента на зависимост в трудовата дейност от „работа, свършена от колеги“, „преки искания от клиенти, пътници, ученици, пациенти“, „голям брой производствени или пред-

ставителни цели“ и „автоматична скорост на машина или движение на продукт“.

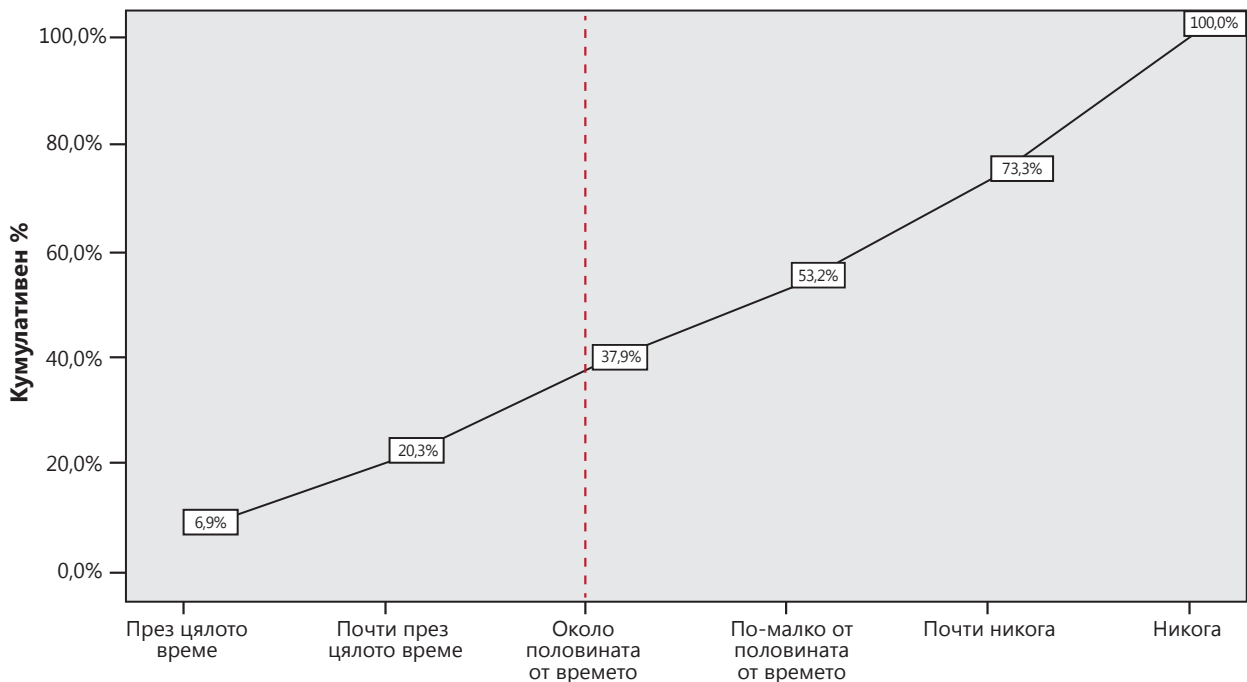
Наетите, които работят с висока скорост през цялото време и почти през цялото време, са 20,3% (фигура 6.13). Тези, които работят с кратки срокове за изпълнение на задачите през цялото време и почти през цялото време, са повече от тези, които работят на висока скорост – 30,0% (фигура 6.14).

Анализът на данните за връзката между степента на образование и интензитета на работа показва тенденция респондентите с по-високо образование по-често да работят с висока скорост и с кратки срокове. Необходимо е да се отбележи и едно изключение. Тенденцията се променя при наетите с образователна степен „доктор“. Те през по-малка част от времето работят с висока скорост в сравнение с наетите с висше и полувисше образование (фигура 6.15). Мъжете работят с кратки срокове и с висока скорост в по-голяма степен от жените, но разликата не е особено значима (фигура 6.16). Няма същес-

твени различия между възрастовите групи по отношение на времето, през което работят с кратки срокове и с висока скорост, като

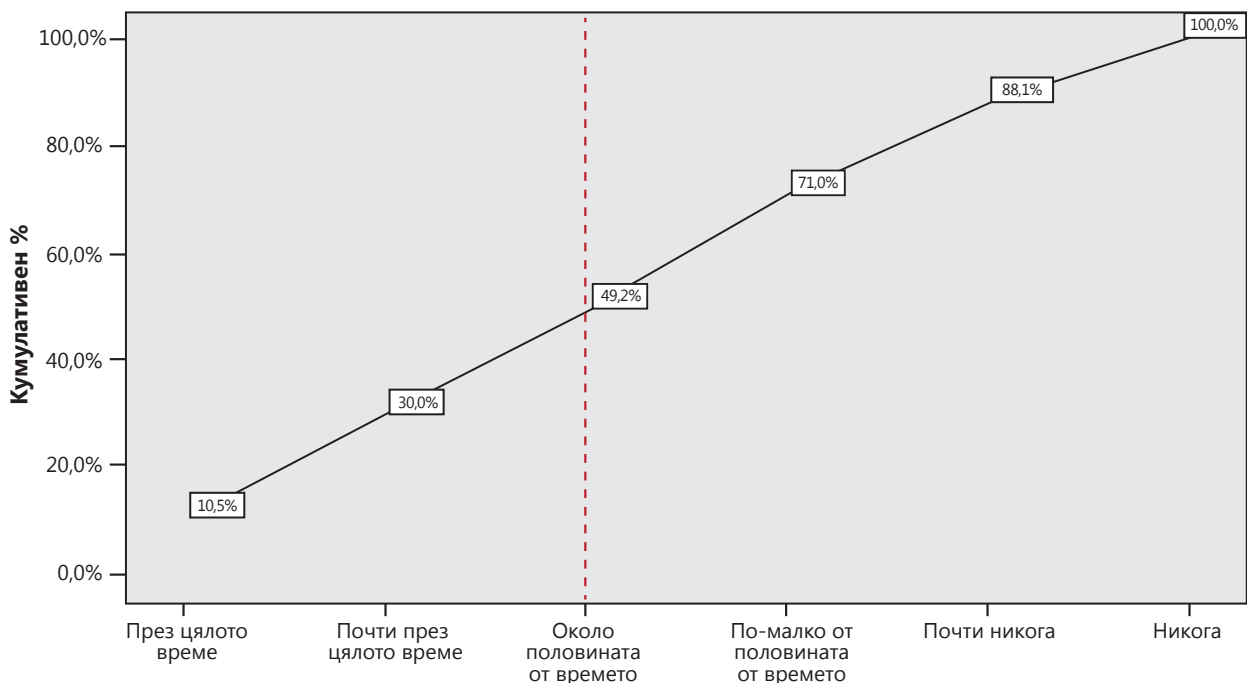
изключение прави групата на младежите до 26 години, които по-рядко работят при тези условия (фигура 6.17).

**Фигура 6.13. Работа с голяма скорост**



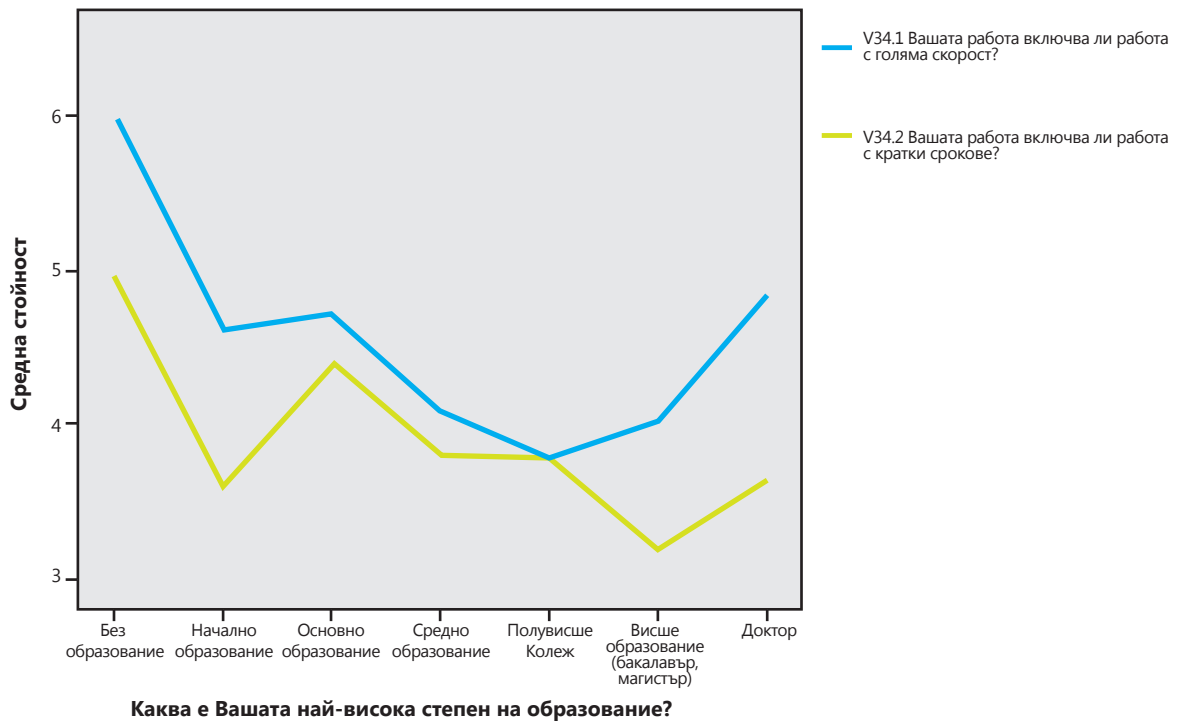
**V34.1 Вашата работа включва ли работа с голяма скорост?**

**Фигура 6.14. Работа с кратки срокове**

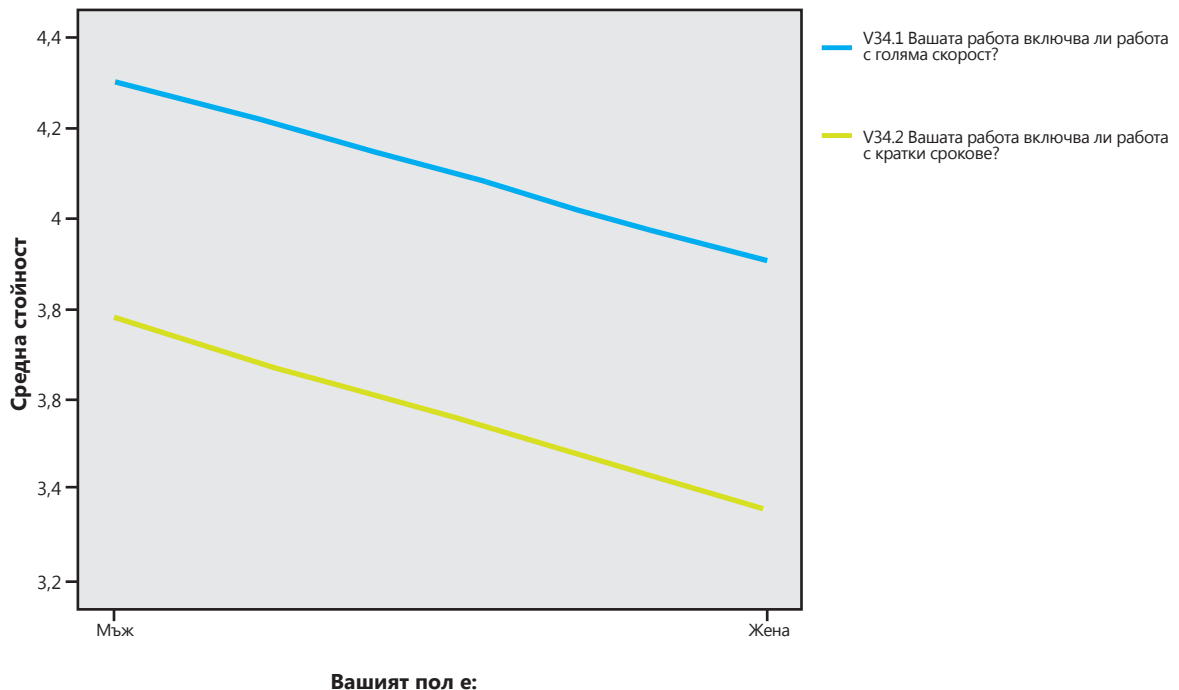


**V34.2 Вашата работа включва ли работа с кратки срокове?**

**Фигура 6.15. Работа с голяма скорост и с кратки срокове според образованието**



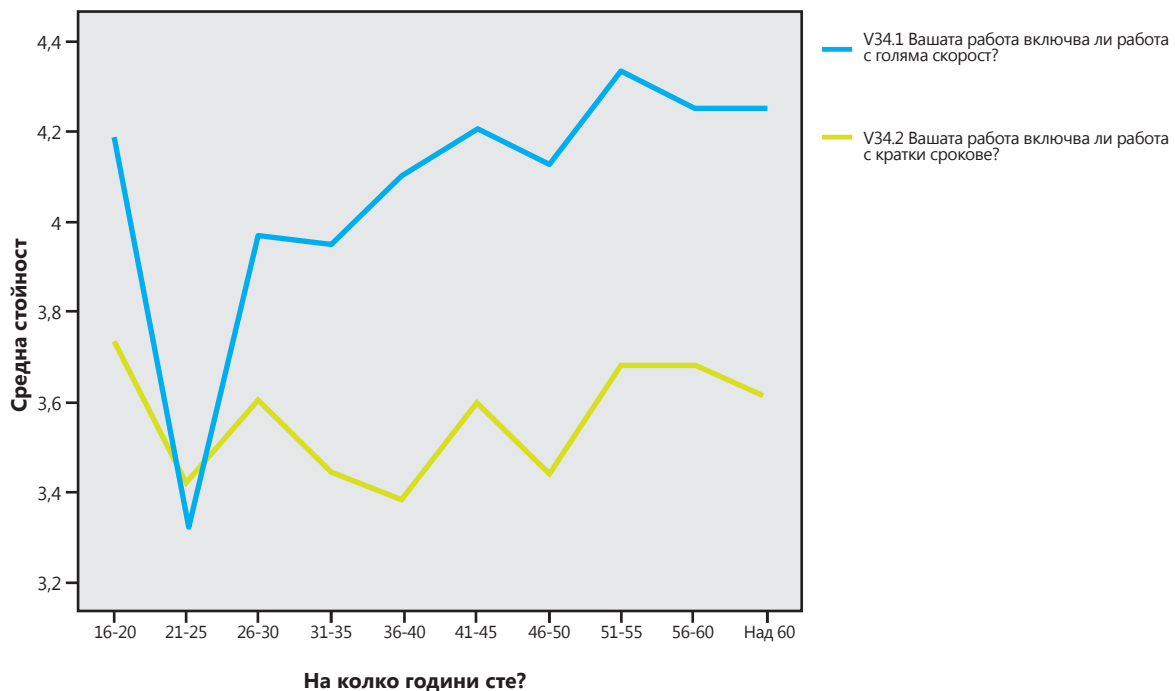
**Фигура 6.16. Работа с голяма скорост и с кратки срокове според пола**



Анализът на данните от индикаторите, отнасящи се до темпото на работа, е направен чрез създаването на композитен индикатор. Той включва индикаторите: зависи ли темпото на работа от „работа, свършена от колегите“, „преки искания на клиенти, ученици, пътници, пациенти“, „голям брой производствени и представителни цели“ и „авто-

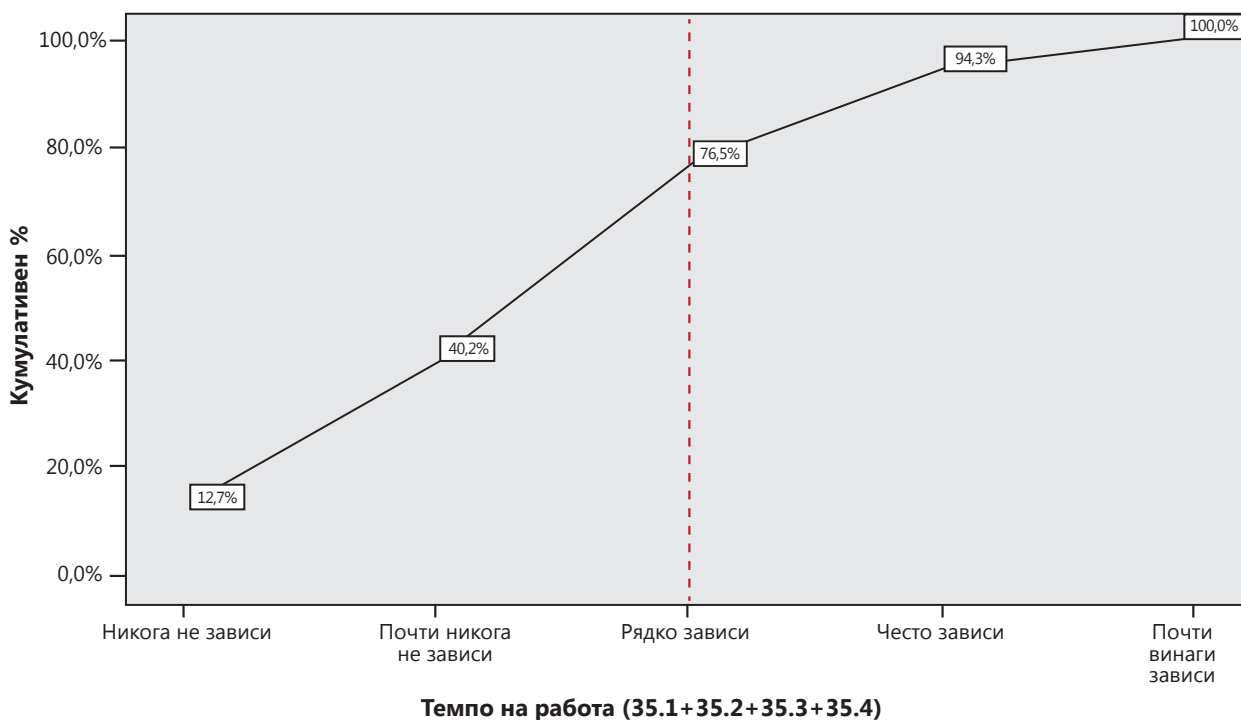
матична скорост на машина“. Ако трябва да обобщим, това са външни за наетия фактори, които определят ритъма на неговата работа.

Темпото на работа на 76,5% от наетите никога, почти никога или рядко зависи от работата, свършена от колегите им, от външни фактори преки искания на клиенти, ученици, пациенти, от голям брой производстве-

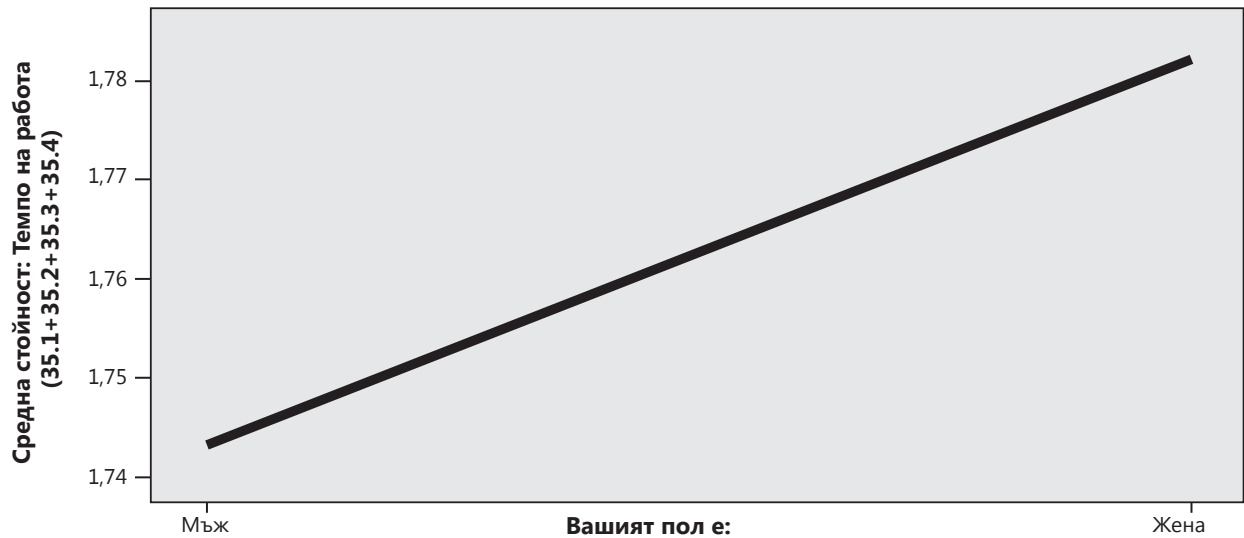
**Фигура 6.17. Работа с голяма скорост и с кратки срокове според възрастта**

ни задачи или от автоматичната скорост на машини (фигура 6.18). По отношение на зависимостта на темпото на работа от външни фактори няма значима разлика между мъжете и жените (фигура 6.19). С увеличаването на възрастта намалява и зависимостта на темпото на работа от влиянието на външни фактори за наетия. Особено рязък е спадът

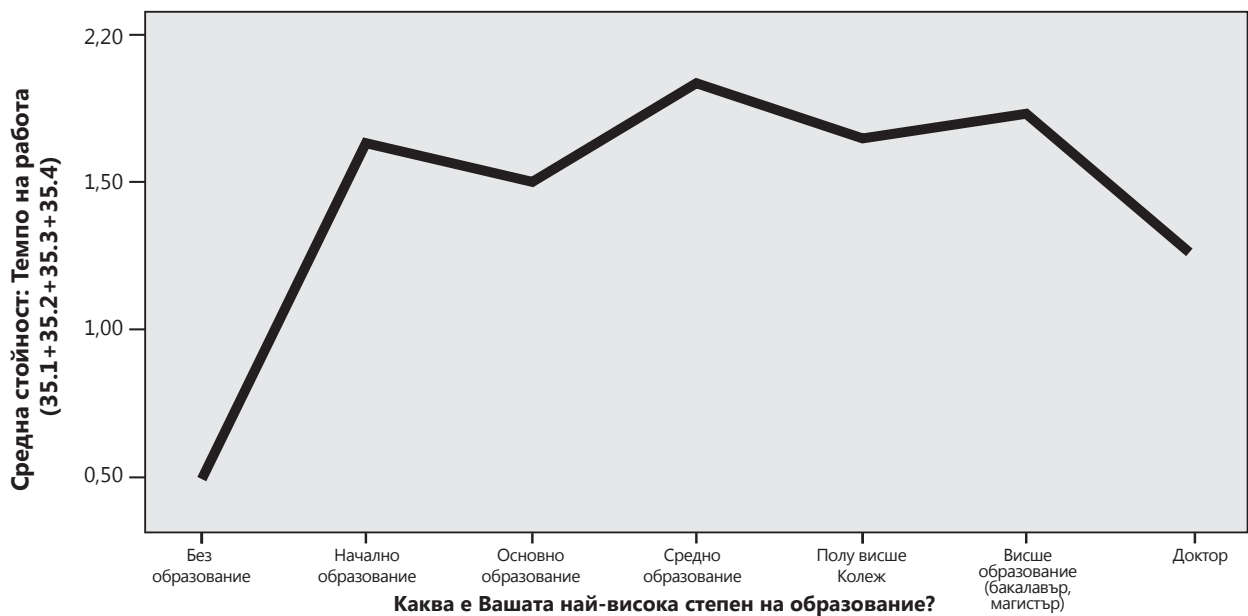
за възрастовите групи над 46 години (фигура 6.20). Няма съществена разлика в степента на зависимост на темпото на работа от анализирания композитен индикатор между отделните нива на образование. Изключение правят респондентите без образование, чието темпо на работа в по-малка степен зависи от външни за наетите фактори (фигура 6.21).

**Фигура 6.18. Темпо на работа**

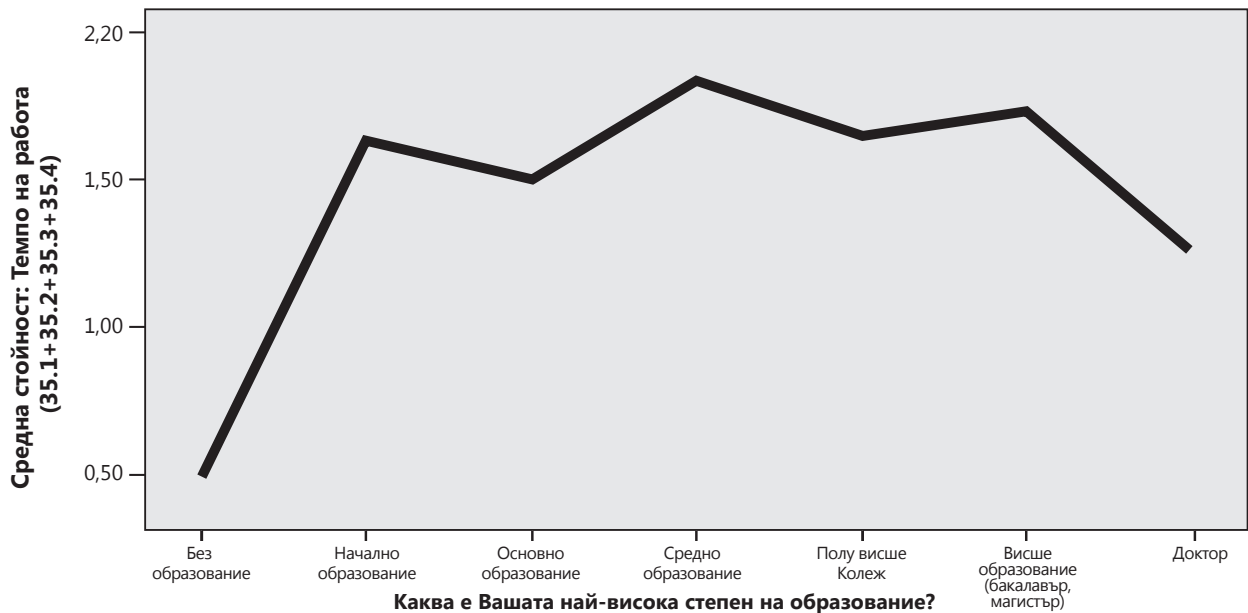
Фигура 6.19. Темпо на работа според пола



Фигура 6.20. Темпо на работа според възрастта



Фигура 6.21. Темпо на работа според степента на образование



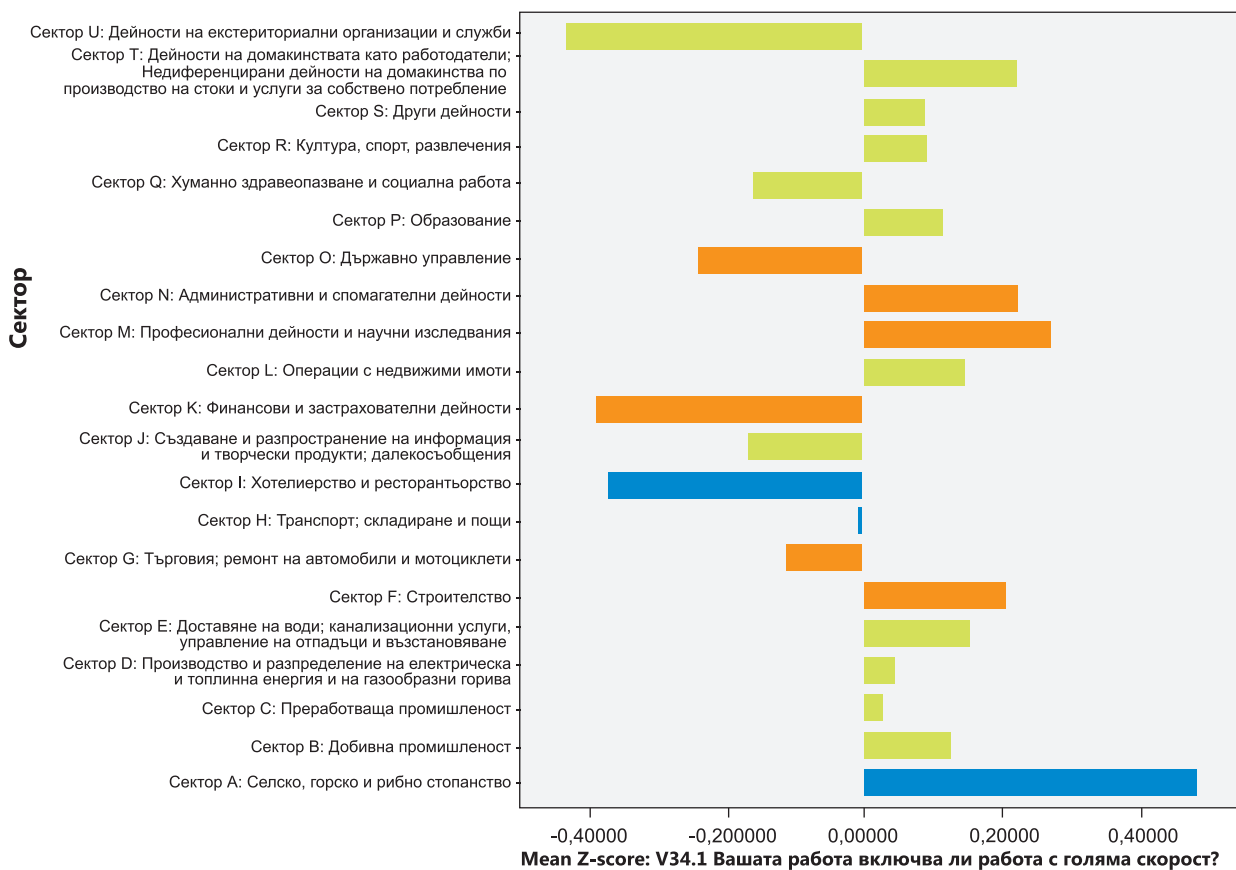
### 6.3.2. Характеристики на интензитета и темпото на работа по сектори

Наетите в сектори Хотелиерство и ресторантьорство (I), Финансови и застрахователни дейности (K), Държавно управление (O) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) работят с висока скорост в по-голяма степен спрямо наетите в останалите сектори (фигура 6.22).

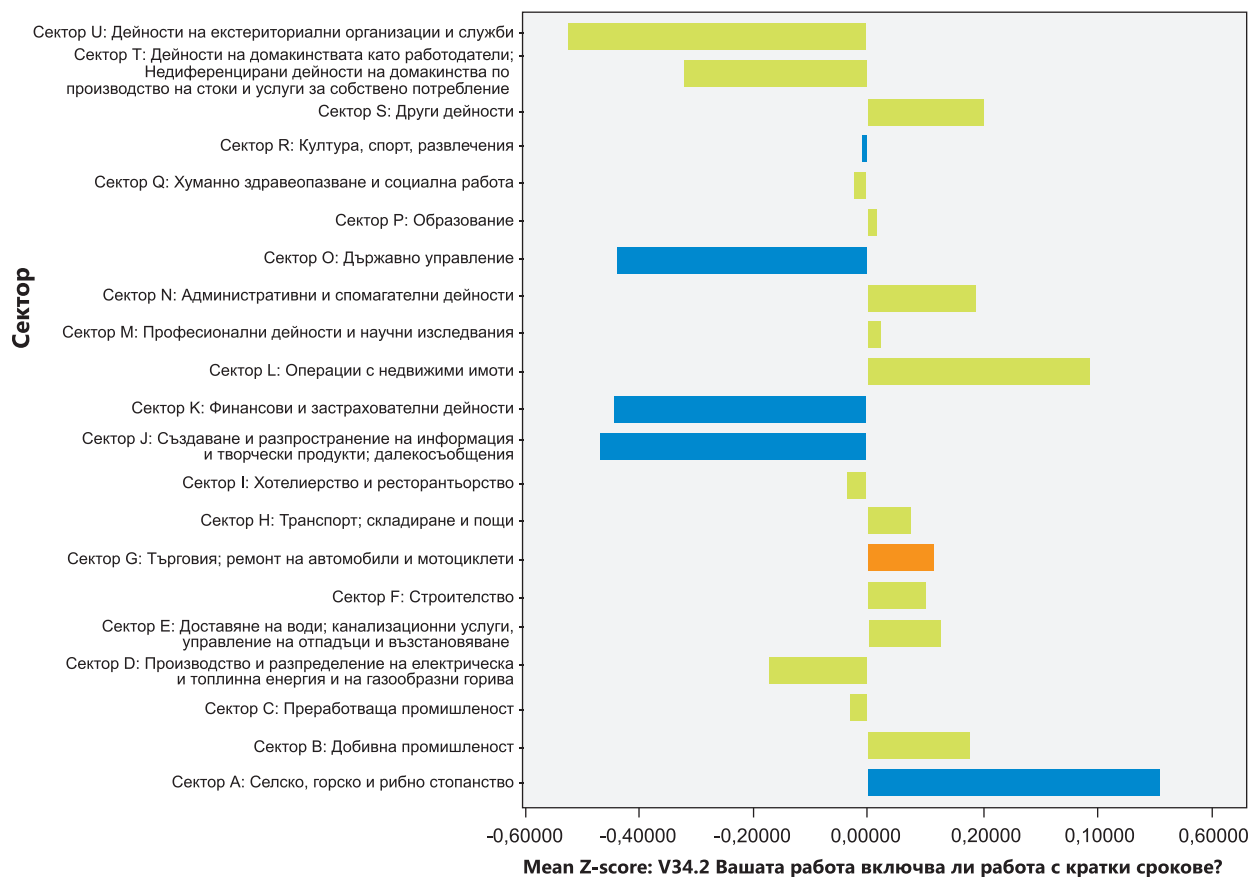
Анализът на данните за индикатора „работа с кратки срокове“ показва по-малко на брой сектори със значимо отклонение в негативна посока спрямо останалите. Наетите в сектори Финансови и застрахователни дейности

(K), Държавно управление (O) и Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) най-често работят при кратки срокове спрямо наетите в останалите сектори (фигура 6.23). Степента на влияние върху темпото на работа от външни за наетите фактори е най-висока за сектори Преработваща промишленост (C) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), в сравнение с останалите сектори. Необходимо е да се отбележи, че за сектор Преработваща промишленост (C) нивото на значимост е  $p \leq 0.001$ , докато при сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) то е  $p \leq 0.05$  (фигура 6.24).

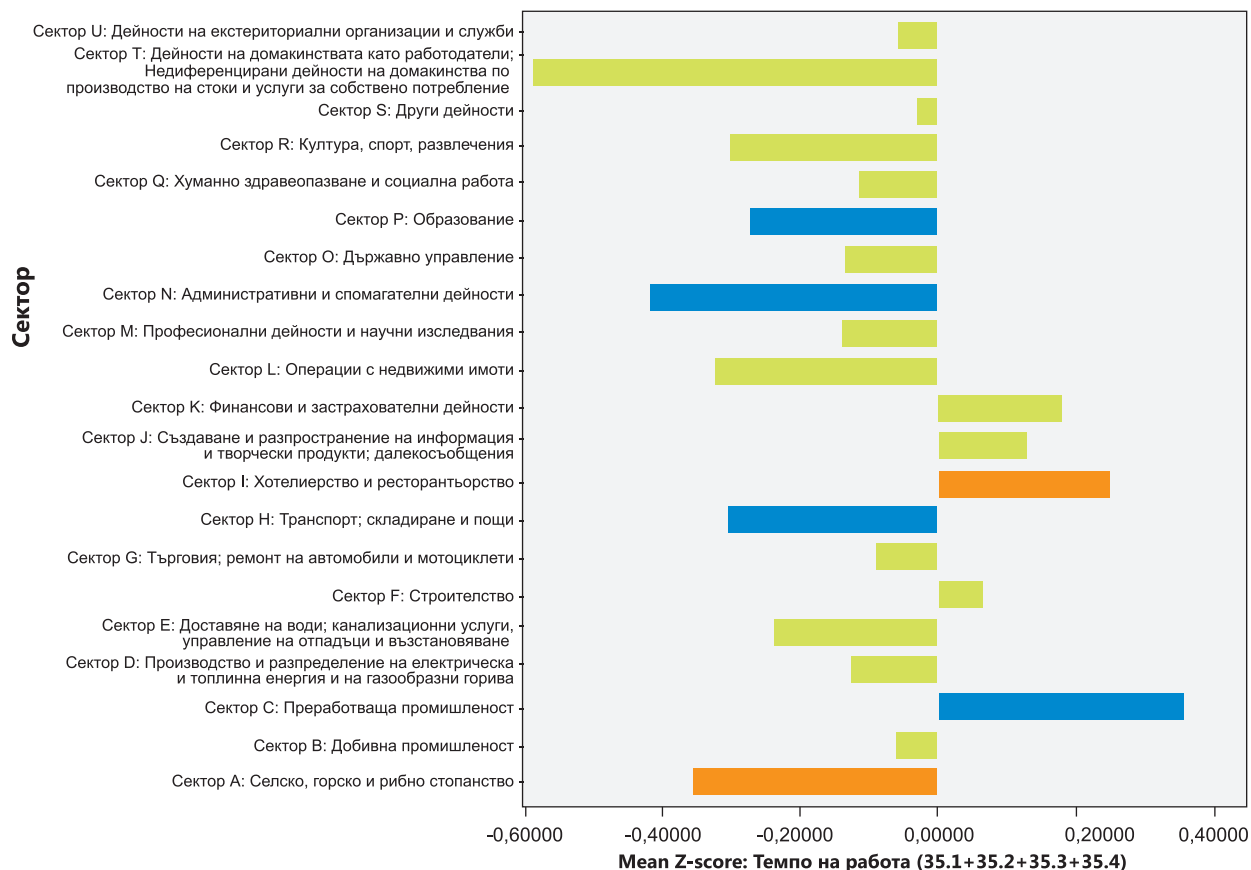
Фигура 6.22. Работа с голяма скорост по сектори



Фигура 6.23. Работа с кратки срокове по сектори



Фигура 6.24. Темпо на работа по сектори





## 6.4. Прекъсване на работата

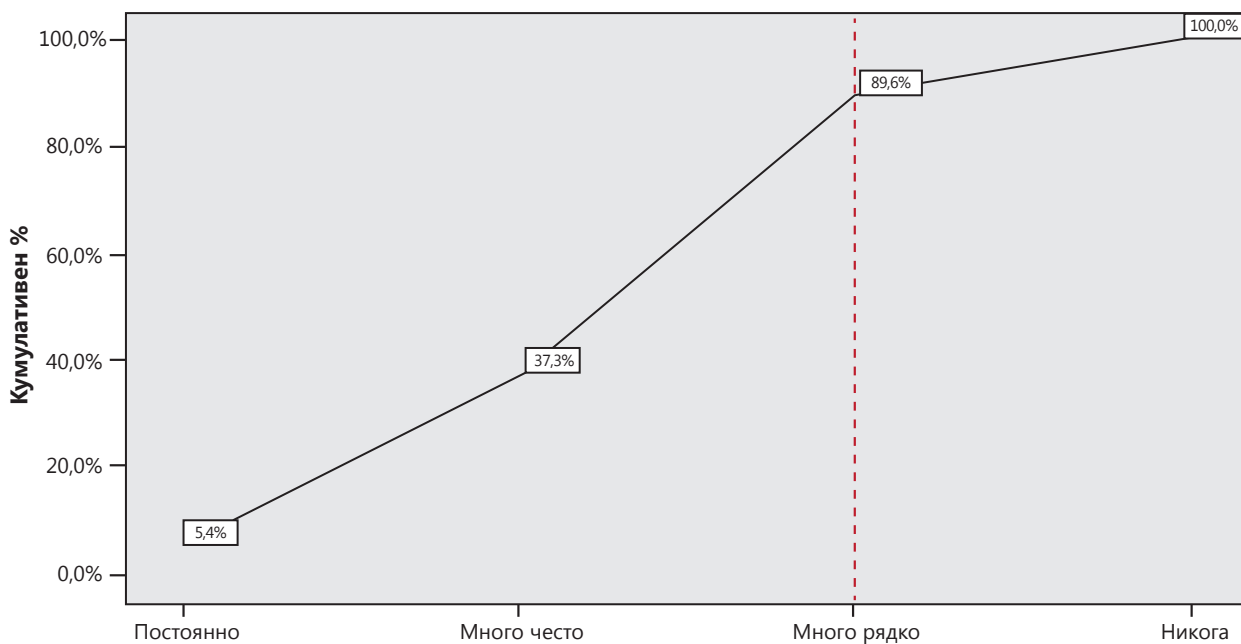
Честотата и влиянието на прекъсването на работата са тествани с индикаторите „честота на прекъсване на работа заради непредвидени задачи“ и „оценка на отражението на прекъсването върху работата“.

### 6.4.1. Прекъсване на работата на национално ниво

Голяма част от респондентите декларират, че постоянно и много често им се налага да прекъсват своята работа заради непредвидени задачи – 37,3% (фигура 6.25). Незначителен е делът на тези, които смятат, че прекъсването е без последици или се отразява положи-

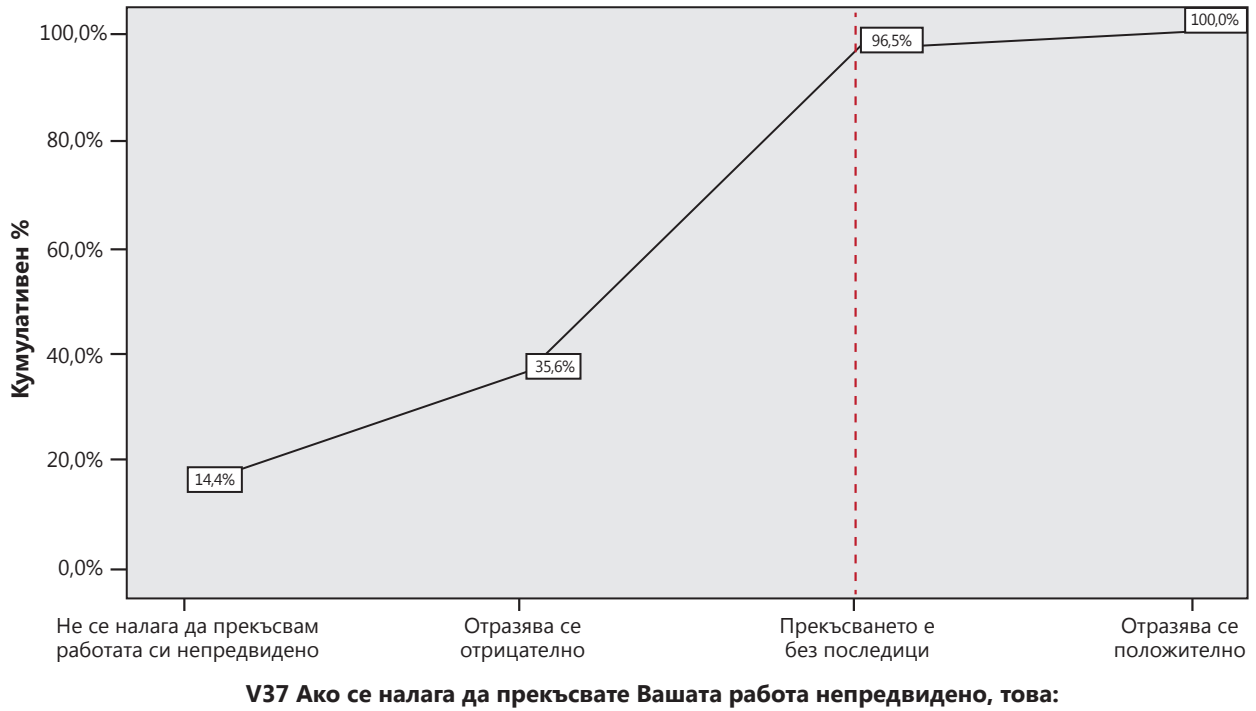
телно (фигура 6.26). Групите с по-ниска степен на образование по-рядко декларират, че им се налага да прекъсват своята работа. Освен това за този тип наети прекъсването по-често е без последици (фигура 6.27). Анализът на данните и за тези индикатори не показва значими различия между половете (фигура 6.28). Възрастовите групи от 16 до 25 години и над 60 години значително по-рядко декларират, че често прекъсват своята работа. Въпреки това няма съществени различия в оценката на различните възрастови групи за влиянието на прекъсването на работата заради непредвидени задачи – огромна част от респондентите го определят като отрицателно (фигура 6.29).

**Фигура 6.25. Честота на прекъсванията на работата заради непредвидени задачи**

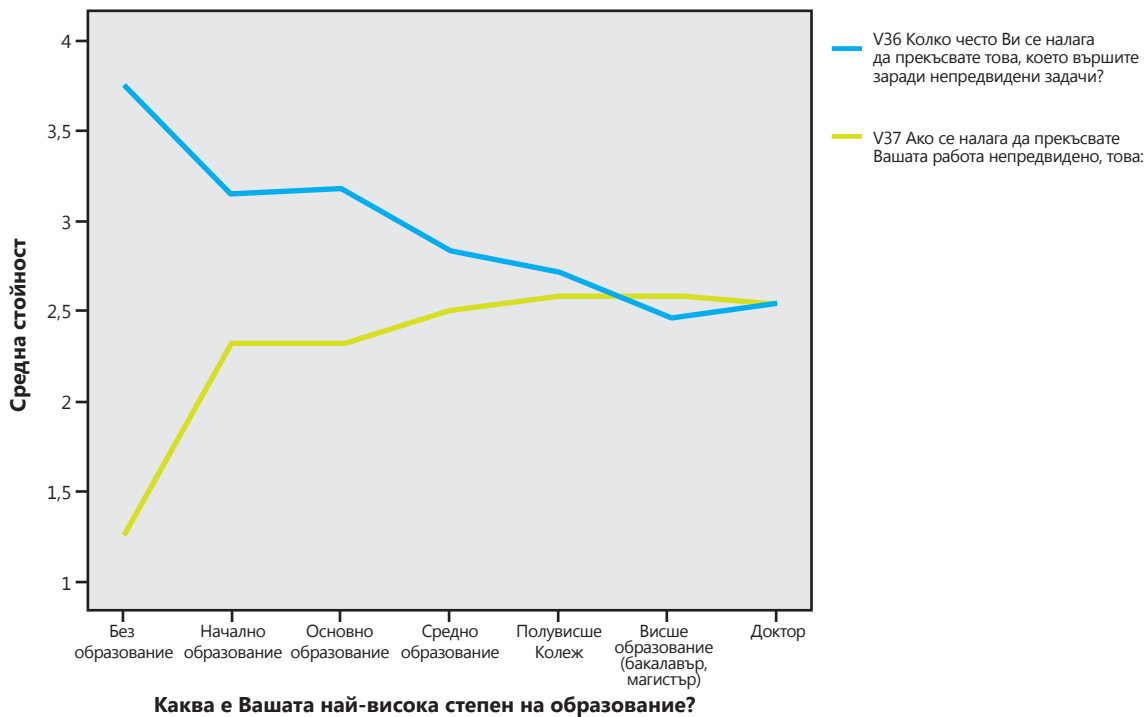


**V36 Колко често Ви се налага да прекъсвате това, което вършите заради непредвидени задачи?**

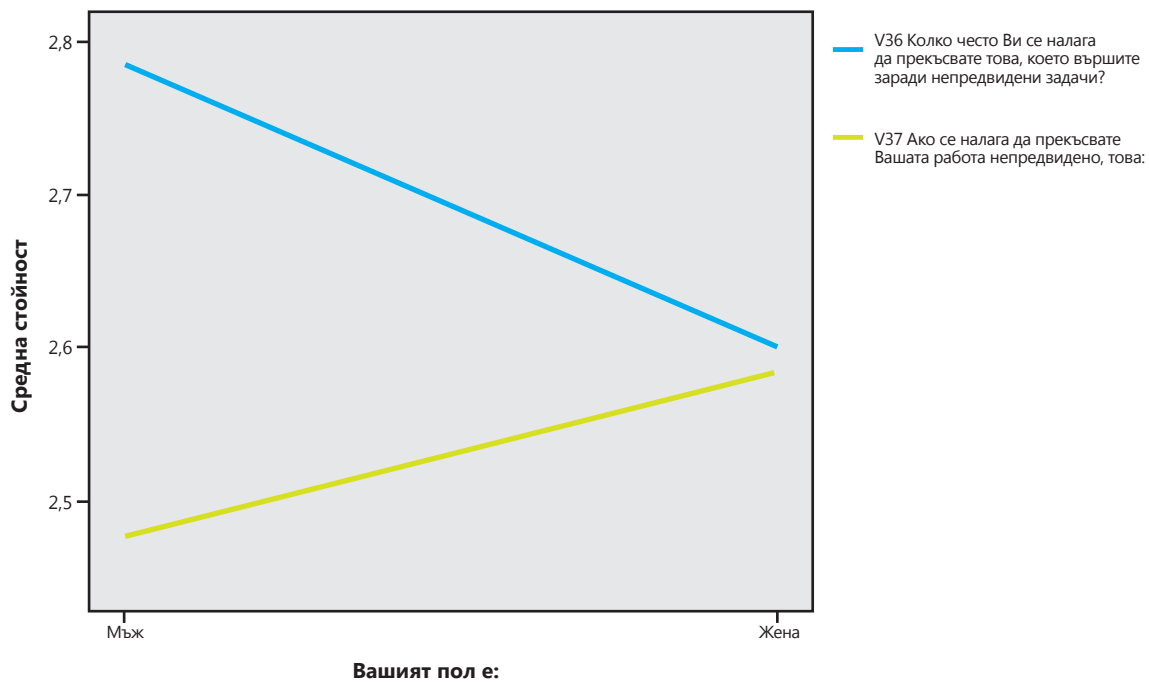
**Фигура 6.26. Отражение на прекъсванията на работата върху нейното качество**



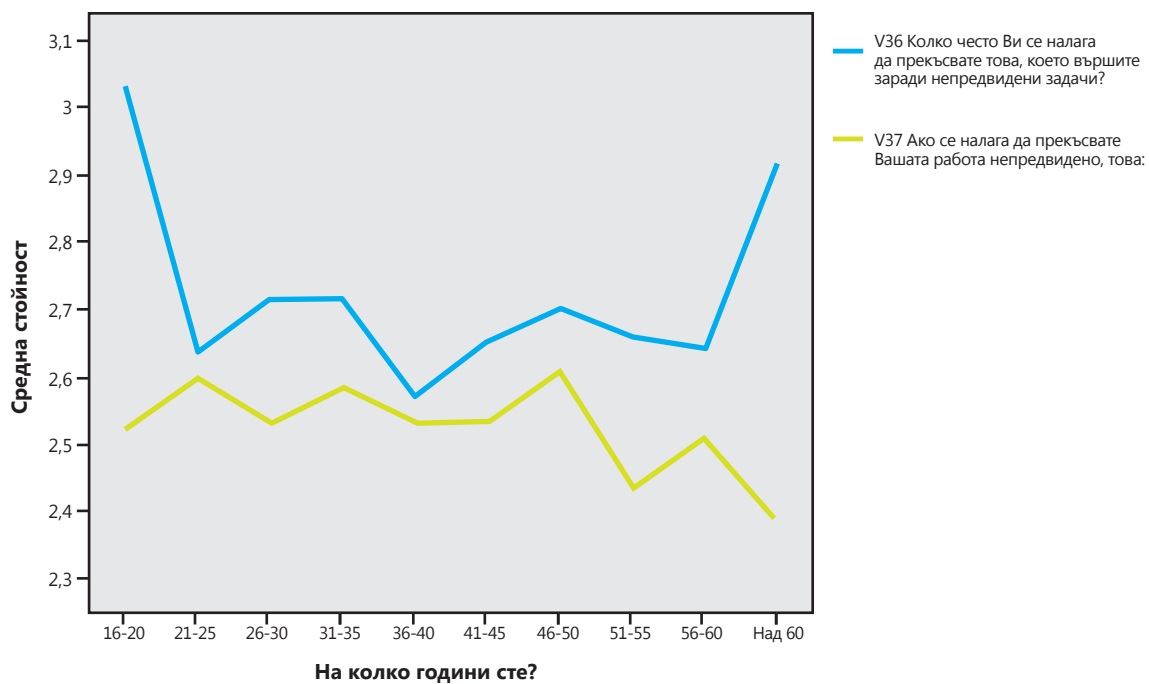
**Фигура 6.27. Честота на прекъсванията на работата заради непредвидени задачи и тяхното отражение върху нейното качество според образованието**



**Фигура 6.28. Честота на прекъсванията на работата заради непредвидени задачи и тяхното отражение върху нейното качество според пола**



**Фигура 6.29. Честота на прекъсванията на работата заради непредвидени задачи и тяхното отражение върху нейното качество според възрастта**



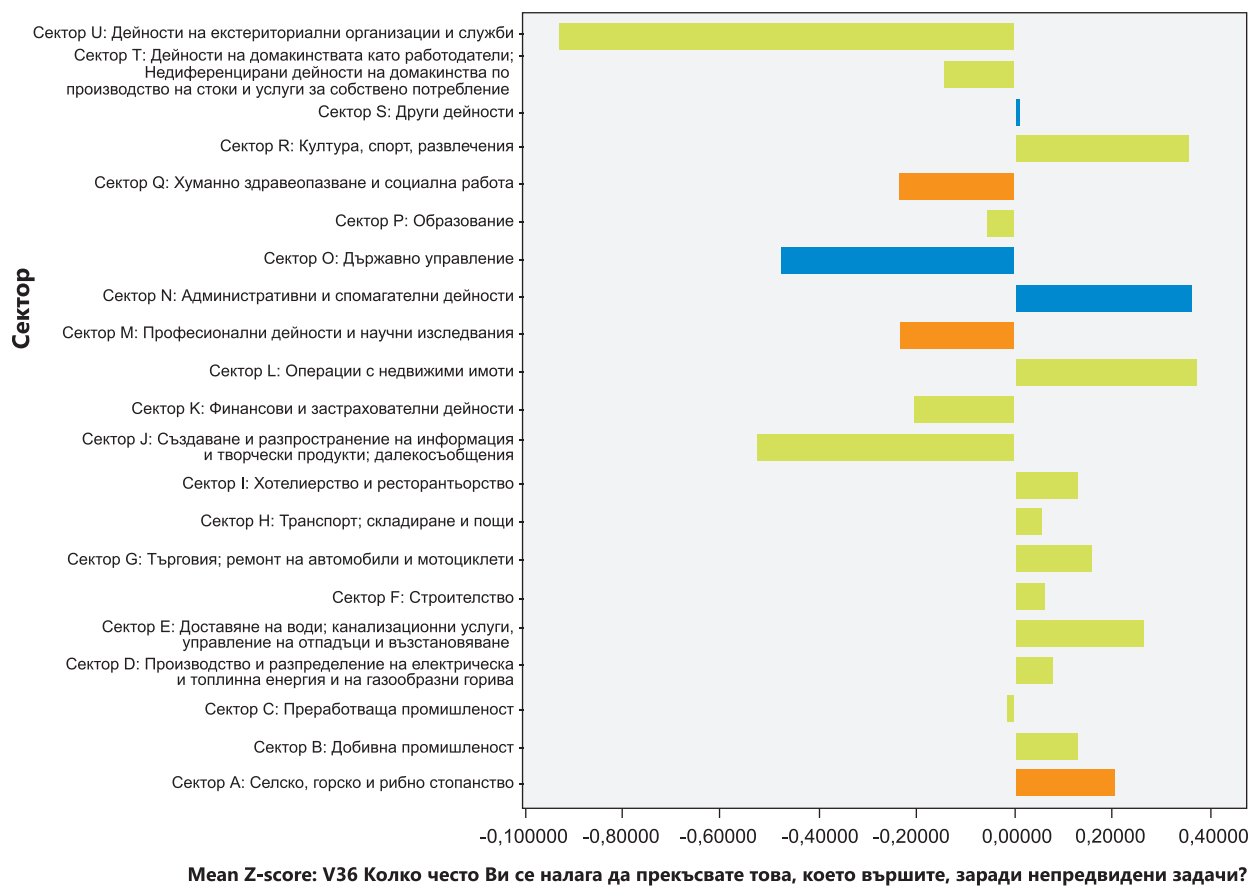
### 6.4.2. Прекъсване на работата по сектори

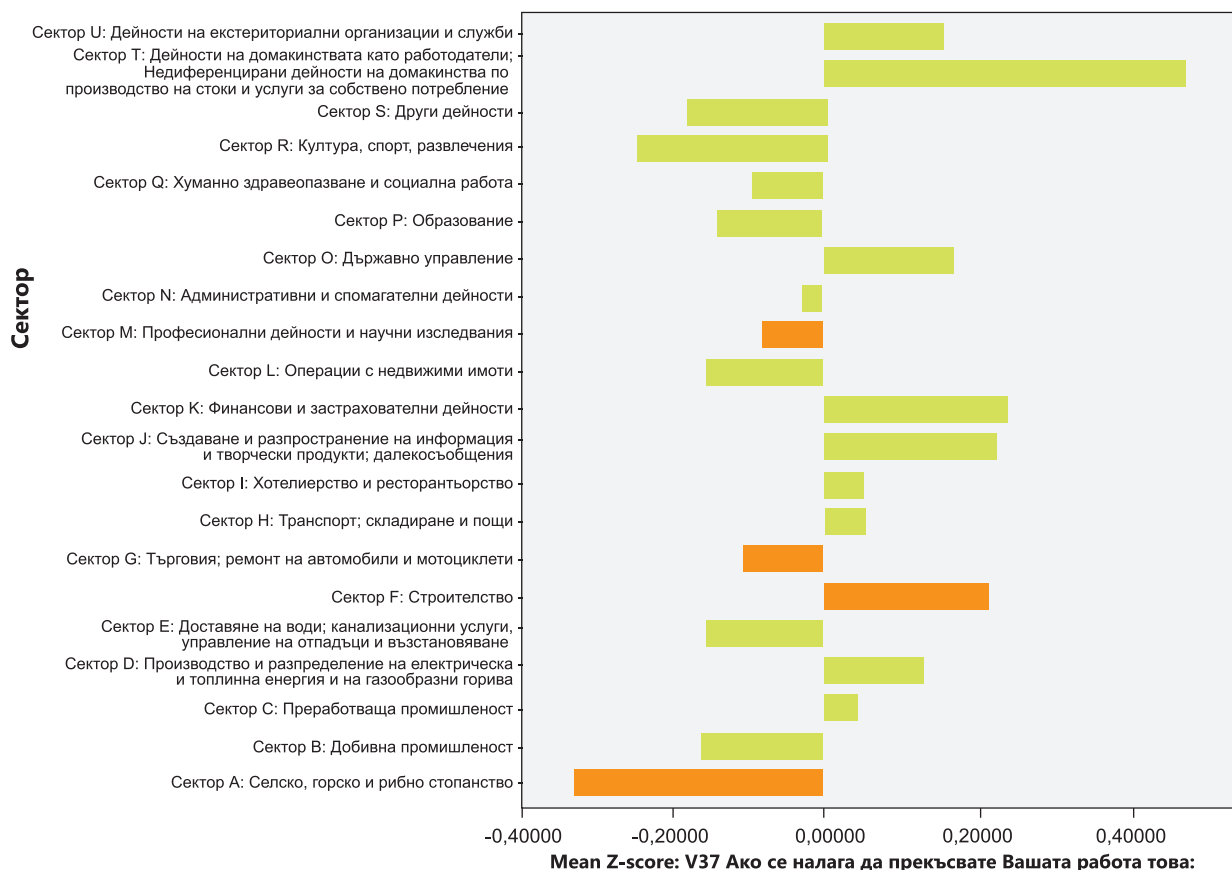
Наетите в сектори Държавно управление (O), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Професионални дейности и научни изследвания (M) най-често прекъсват своята работа заради непредвидени задачи в сравнение с останалите сектори (фигура 6.30).

Анализът на данните за индикатора „влияние на прекъсването върху работата“ води до изключително интересни резултати. Сектори Селско, горско и рибно стопанство (A) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) са тези, при които наетите смятат,

че прекъсването в най-голяма степен има отрицателни последици (фигура 6.31). Явно секторите, в които най-често се прекъсва работата заради изпълнението на непредвидени задачи, не съвпадат с тези, чиито наети възприемат това като отрицателно в най-голяма степен спрямо останалите. Това най-вероятно се дължи на адаптирането на служителите към ритъм на работа, свързан с чести прекъсвания за непредвидени задачи, което понижава и тяхната оценка за негативните последици от този факт.

**Фигура 6.30. Честота на прекъсванията на работата заради непредвидени задачи по сектори**



**Фигура 6.31. Отражение на прекъсванията на работата върху нейното качество по сектори**

## 6.5. Подкрепа на работното място

Подкрепата на работното място при осъществяването на дейността е изключително важна както за качеството на работата, така и за намаляването на стреса. Тя е изследвана чрез индикаторите „можете да получите помощ от колеги“, „можете да получите помощ от началници“ и „можете да получите външна помощ“.

### 6.5.1. Състояние на подкрепата на работното място на национално ниво

Делът на наетите, които декларират, че могат да получат помощ от колегите си, е огромен – 82,3% могат да получат помощ винаги и често, а още 12,3% смятат, че могат да получат помощ понякога (фигура 6.32). Подобни са данните и за индикатора „помощ от ръководител“ – 80,4% от респондентите декларират, че могат да получат помощ винаги и често, и 11,7% – че могат да получат помощ понякога (фигура 6.33). Резултатите

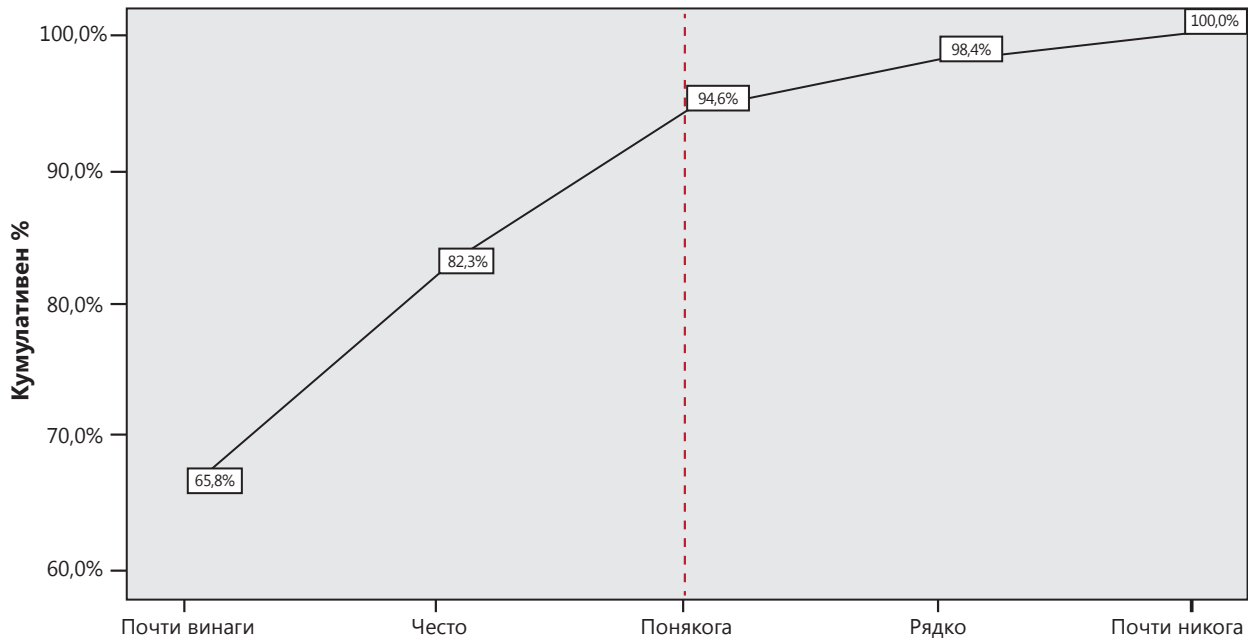
за индикатора „външна помощ“ са доста по-различни. Сравнително много по-рядко наетите могат да разчитат на външна помощ – 36,5% смятат, че почти винаги и често могат да получат външна помощ, ако се нуждаят, и 22,3% смятат, че понякога могат да получат външна помощ (фигура 6.34).

Образователното ниво не влияе много върху възможността да се получи помощ от колеги, ръководители и външна помощ. Изключение правят групите с начално образование и без образование – при тях възможността да получат помощ на работното място е силно ограничена (фигура 6.35). При анализа на резултатите за тези индикатори отново не се наблюдава разлика между мъжете и жените във възможността им да получат помощ на работното си място, независимо дали става дума за помощ от колеги и ръководители, или за външна помощ (фигура 6.35). Възрастта на респондентите също не дава статистически значимо отражение върху възможността им да получават помощ

от колеги и от ръководители. За индикатора „възможност за външна помощ“ се наблюдават някои различия. Групите на младежите до 25 години значително по-рядко имат достъп до външна помощ в сравнение с останалите възрастови групи (фигура 6.36). Въпреки някои изключения това са доста високи нива на възможност за получаване на помощ на

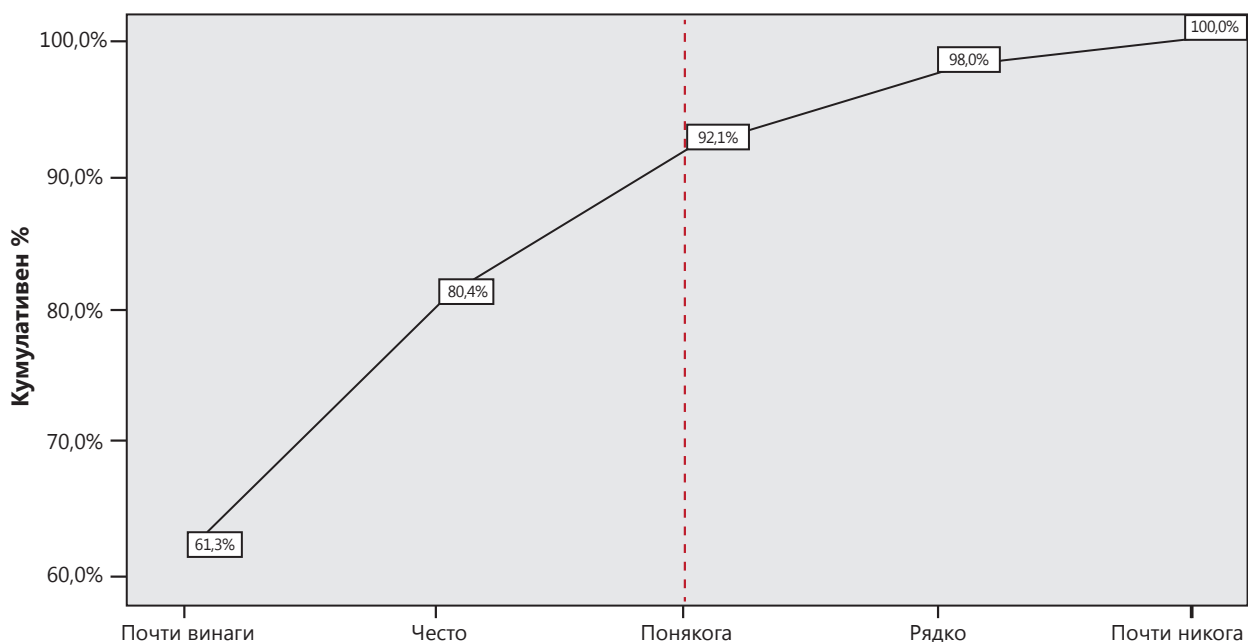
работното място от колеги и от ръководители. Освен това отчитаме и значителна възможност за получаване на външна помощ. Тези резултати от анализа на данните ни дават възможност да направим извода, че по този индикатор рискът е относително нисък на национално ниво.

**Фигура 6.32. Достъп до помощ от колеги**



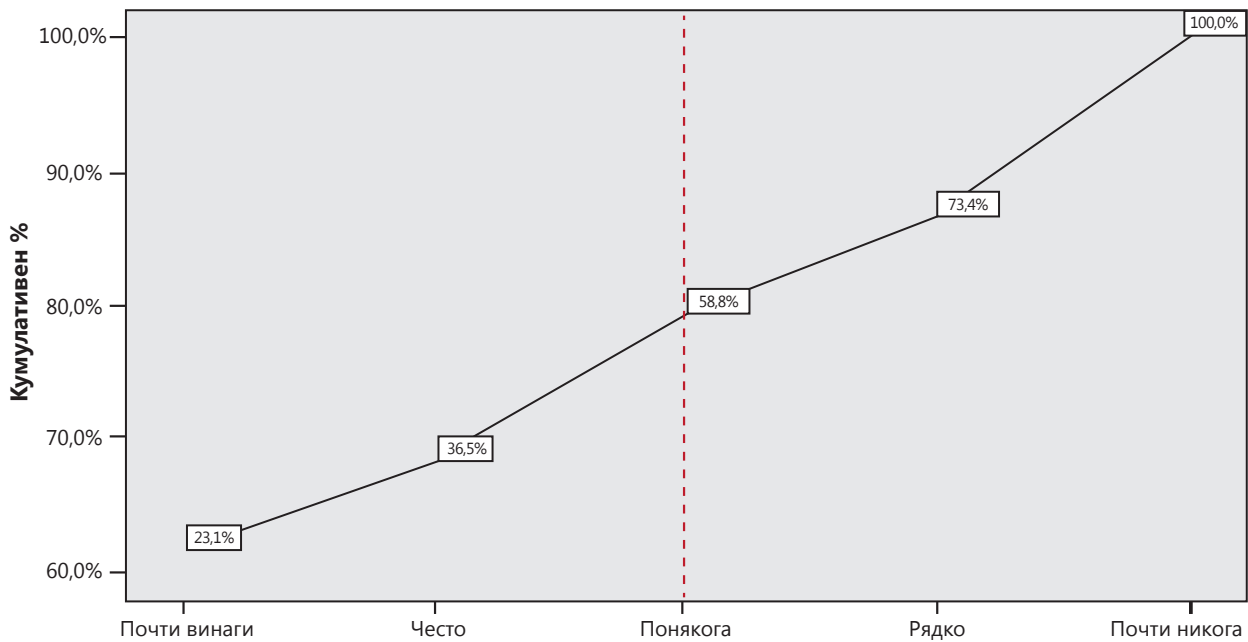
**V43.1 Можете да получите помощ от колегите си, ако искате такава**

**Фигура 6.33. Достъп до помощ от ръководители**



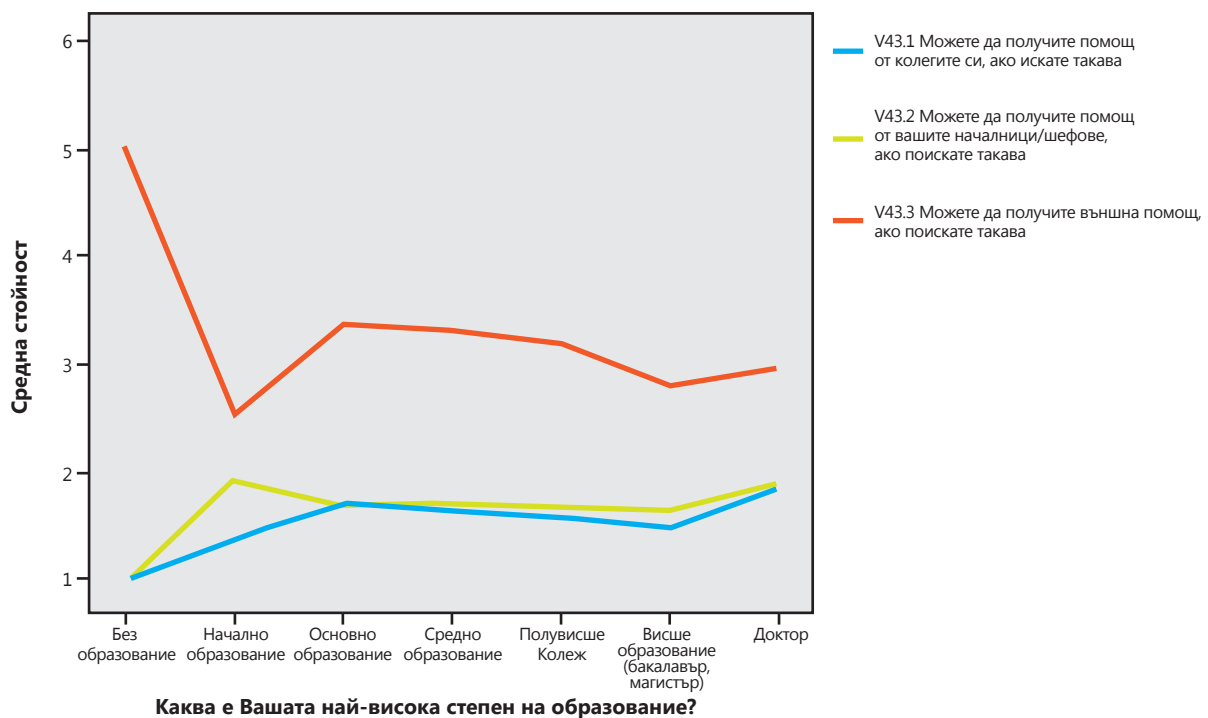
**V43.2 Можете да получите помощ от вашите началници/шефове, ако поискате такава**

**Фигура 6.34. Достъп до външна помощ**



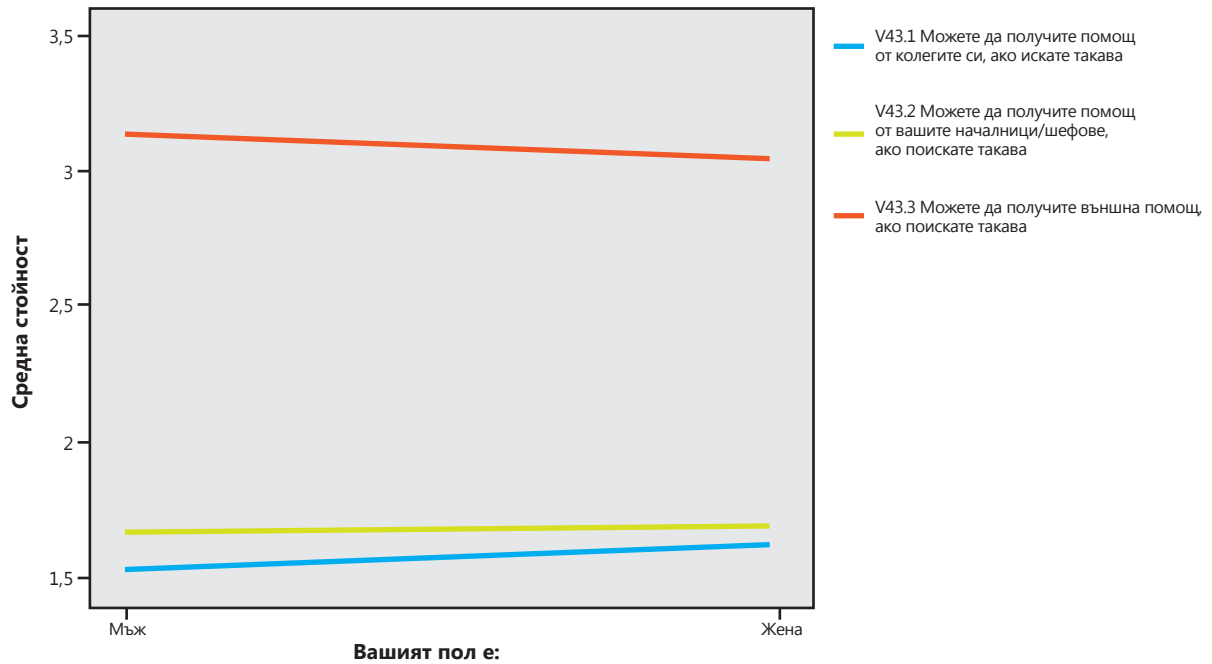
**V43.3 Можете да получите външна помощ, ако поискате такава**

**Фигура 6.35. Достъп до помощ от колеги, ръководители и външна помощ по образование**

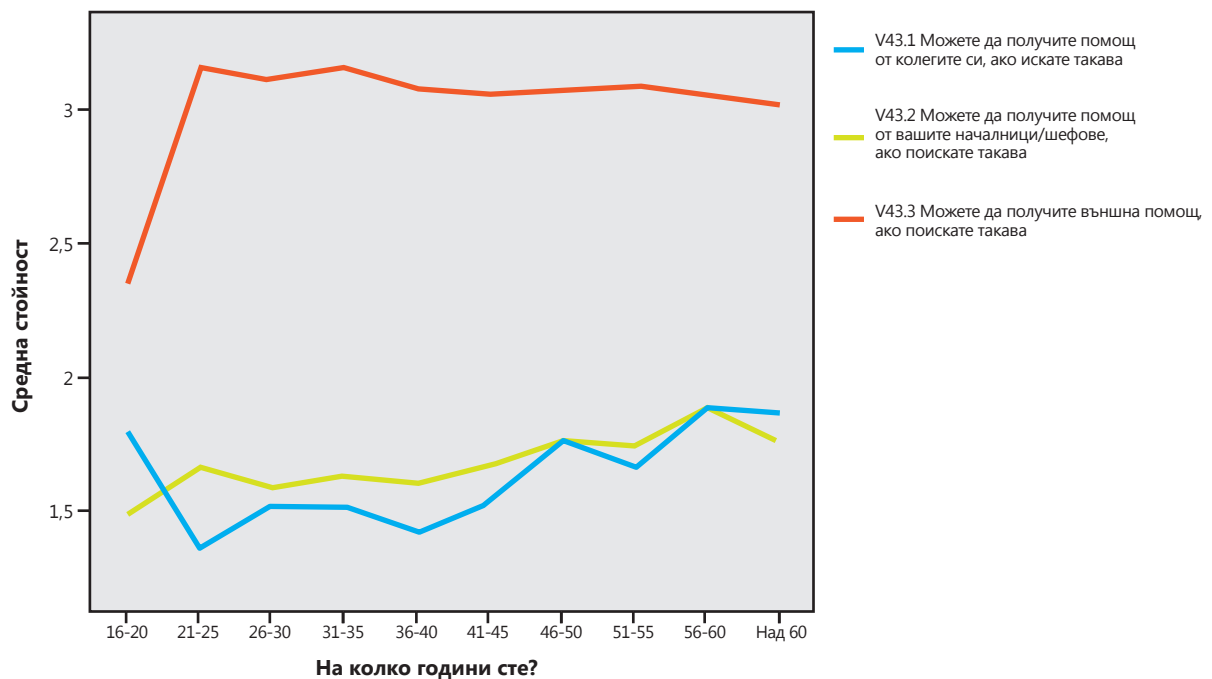


**Каква е Вашата най-висока степен на образование?**

Фигура 6.36. Достъп до помощ от колеги, ръководители и външна помощ по пол



Фигура 6.37. Достъп до помощ от колеги, ръководители и външна помощ по възраст



### 6.5.2. Подкрепа на работното място по сектори

Въпреки значимата възможност за получаване на помощ на работното място, може да бъдат изведени сектори, при които тази възможност е по-ограничена в сравнение с останалите. Наетите в сектори Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Хуманно

здравеопазване и социална работа (Q), Държавно управление (O) и Административни и спомагателни дейности (N) сравнително рядко имат възможност да получат помощ от колегите си на работното място. Необходимо е да отбележим, че при този индикатор нямаме сектор с възможно най-значителна степен на отклонение спрямо останалите (фигура 6.38). Тези резултати от анализа пот-



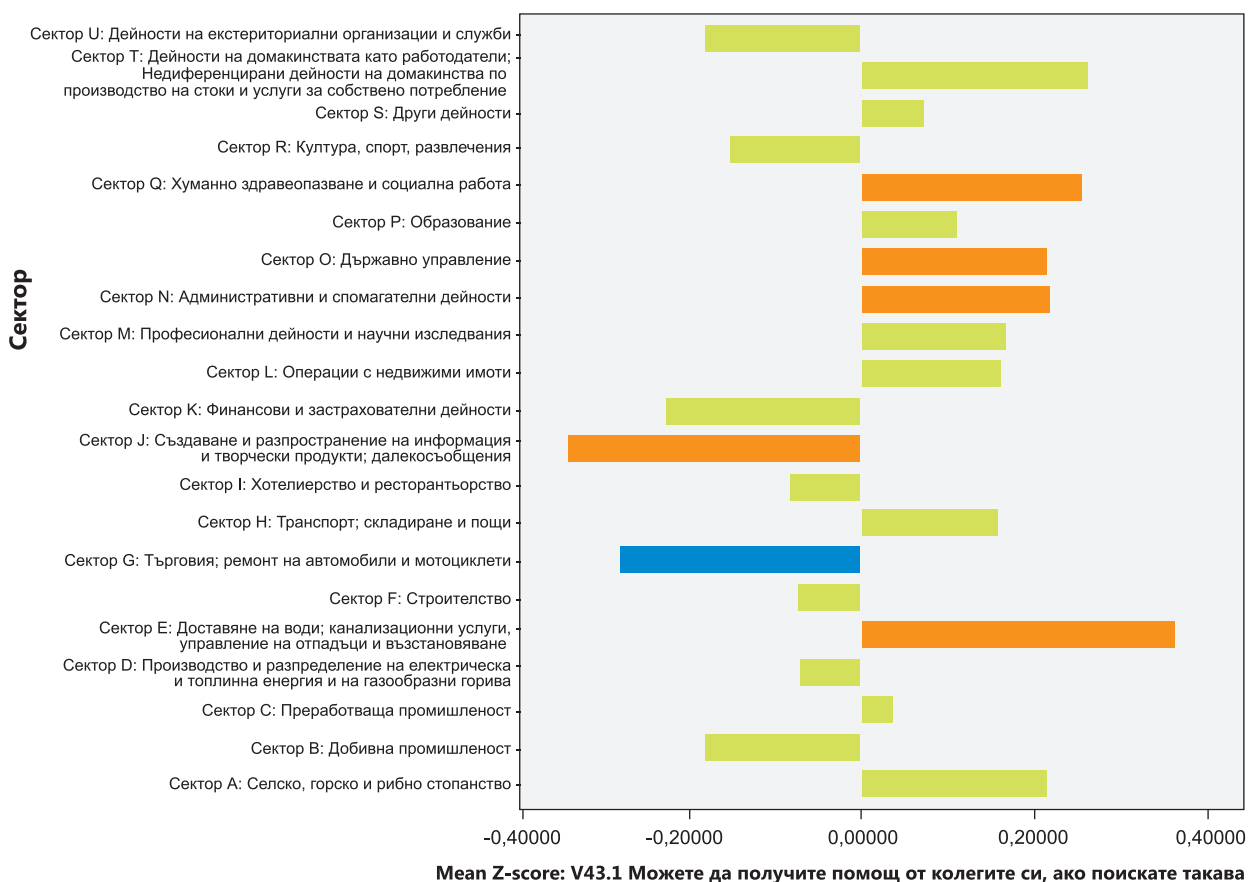
върждават тезата, че помощта от колеги на работното място е най-често срещана и повечето наети имат достъп до нея.

Сектори Държавно управление (О), Транспорт, складиране и пощи (Н) и Професионални дейности и научни изследвания (М) регистрират най-значимо отклонение спрямо останалите сектори. При анализа на данните за индикатора „помощ от ръководител“ наетите в тези сектори имат най-ограничен достъп до такъв тип съдействие. Не-

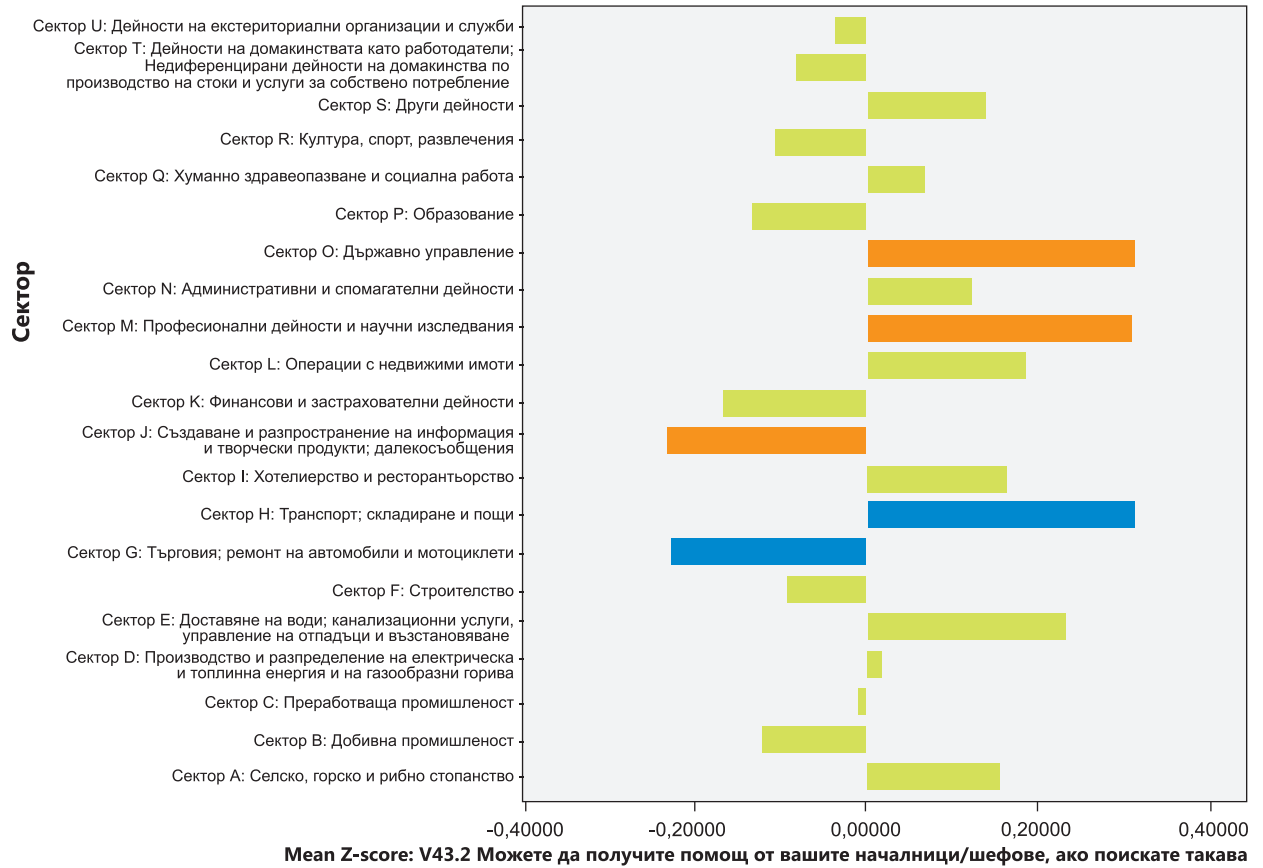
обходимо е да се отбележи, че за първите два сектора значимостта на отклонението е  $p \leq 0.001$ , а за сектор Професионални дейности и научни изследвания (М) значимостта на отклонението е  $p \leq 0.05$  (фигура 6.39).

Единствено наетите в сектор Преработваща промишленост (С) имат значително по-ограничен достъп до външна помощ в сравнение с наетите в останалите сектори (фигура 6.40). Това налага извода, че в този сектор има значителен риск по този индикатор.

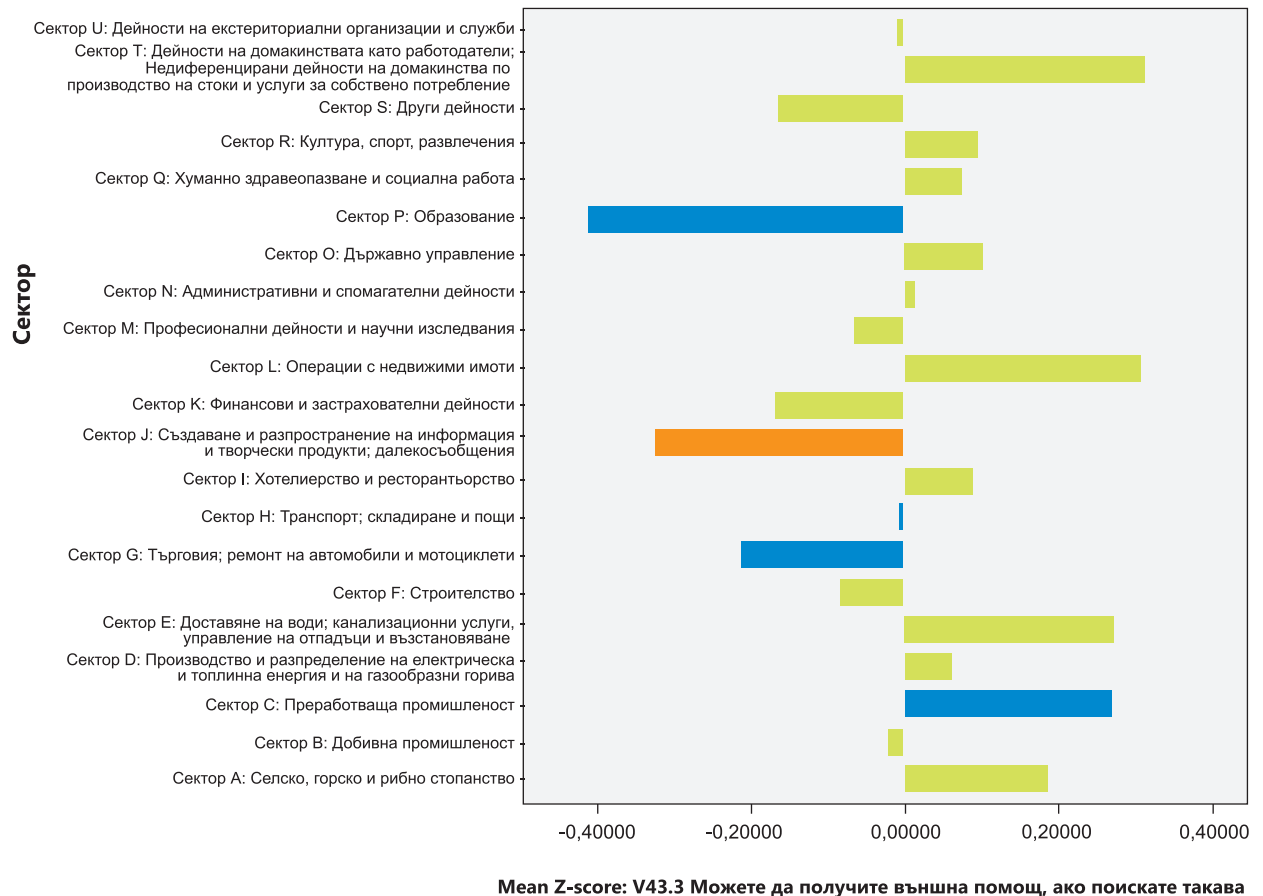
**Фигура 6.38. Достъп до помощ от колеги по сектори**



**Фигура 6.39. Достъп до помощ от ръководители по сектори**



**Фигура 6.40. Достъп до външна помощ по сектори**



## Ранжиране по сектори

Таблица 6.8. Оценка на риска по сектори по отношение на елемент „организация на работата“

РАНГ	1,91	0,00	9,45	0,00	1,91	0,00	5,27	1,82	3,64	1,91	3,73	0,00	3,55	1,73	8,82	1,91	3,64	0,00	0,00	0,00	0,00
Достъп до външна помощ	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Достъп до помощ от ръководител	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20	0	20	0	0	0	0	0	0
Достъп до помощ от колеги	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	19	18	0	20	0	0	0	0
Отражение на прекъсването на работа върху нейното качество	21	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Честота на прекъсванията на работа заради непредвидени задачи	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	0	21	0	20	0	0	0	0
Външни влияния върху темпото на работа	0	0	21	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Работа с кратки срокове	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	20	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0
Работа с голяма скорост	0	0	0	0	0	0	18	0	20	0	21	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0
Самостоятелност при определяне на режима на почивка	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0
Самостоятелност при избора на хората, с които се работи	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Автономност на работа	0	0	21	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Сектор	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U

Представената по-горе таблица макет обобщава резултатите от анализа на данните за степента на влияние на индикаторите за елемента „организация на работата“ в отделните сектори. Наличието на значимо отрицателно влияние на даден индикатор за съответния сектор е отбелязано и за него е присъден ранг. Най-високата стойност на ранга е за най-рисковия отрасъл по съответния индикатор. Всички рангове по отделните индикатори са събрани, разделени са на общия брой индикатори и така е изчислен общ ранг за елемента „организация на работата“. Това ни дава възможност да ранжираме икономическите сектори по степента на риск за този елемент.

Самостоятелността на работата е най-слабо застъпена в сектор Преработваща промишленост (С) в сравнение с останалите сектори. Това е и единственият сектор, при който се отчита отрицателно влияние и по трите индикатора, използвани за изследване на самостоятелността на работа. Сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Образование (P) са повлияни отрицателно от един индикатор в областта на самостоятелността на работа. Наетите в сектор Образование (P) в най-голяма степен са ограничени в самостоятелността при организирането на модела си на почивка, а наетите в сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) са най-ограничени в автономността при определянето на модела си на работа (ред, методи, обем, темпо на работа).

По отношение на интензитета и темпото на работа най-висок риск има в Държавно управление (O), Финансови и застрахователни дейности (K) и Хотелиерство и ресторантьорство (I). При тези сектори отчитаме отрицателно влияние по два от три индикатора. Наетите в Държавно управление (O) и Финансови и застрахователни дейности (K) работят с висока скорост и при кратки срокове в най-голяма степен в сравнение с останалите отрасли, а наетите в сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) работят с

кратки срокове и работата им в най-голяма степен зависи от външни за наетия фактори. Освен това за Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Преработваща промишленост (С) и Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) отчитаме отрицателно влияние по един индикатор.

Три са секторите, при които честотата на прекъсване на работа е по-голяма: Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Държавно управление (O), Професионални дейности и научни изследвания (M), а усещане за отрицателно влияние на прекъсването на работата имат наетите в сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Селско, горско и рибно стопанство (A). Както беше отбелязано, не се регистрира съвпадение между секторите, при които най-често се прекъсва работата, с тези, при които наетите смятат, че това влияе отрицателно на тяхната работа, по-често, отколкото наетите в останалите сектори. Това се дължи на два фактора. Първо, при висока честота на прекъсвания за изпълнение на непредвидени задачи наетите явно се приспособяват към подобен начин на работа. Второ, за производствения цикъл в определени сектори прекъсването има по-висока степен на отрицателно въздействие.

В най-малка степен подкрепа на работното си място получават наетите в Държавно управление (O) – отрицателно въздействие по два от три индикатора, отчитащи възможността за получаване на подкрепа на работното място. Освен това за Преработваща промишленост (С), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Транспорт, складиране и пощи (H), Професионални дейности и научни изследвания (M), Административни и спомагателни дейности (N) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) имаме отрицателно влияние по един индикатор, отчитащ възможността за получаване на подкрепа на работното място.

Обобщаването на анализа на резултатите от всички индикатори за елемента на условията на труд „организация на работата“ води до следното ранжиране на секторите по степен на въздействие на рискови фактори. Наетите в Преработваща промишленост (С) са изложени в най-голяма степен на рискове, произтичащи от организацията на работата. Необходимо е да се отбележи, че при сектор Преработваща промишленост (С) рисковете произтичат от ограничаването на самостоятелността на работа, интензитета и темпото на работа и ограничения достъп до подкрепа на работното място. На второ място е Държавно управление (О), като за този сектор не се регистрира отрицателно влияние по отношение на ограничаването на самостоятелността на работното място. На трето място е Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).

Ранжираните дотук сектори оформят група, за която можем да твърдим, че рисковете са относително значим брой. За следващите сектори също се отчита значително отрицателно влияние по дадени индикатори, но

те са много по-малко на брой. На четвърто място е сектор Финансови и застрахователни дейности (К). Пети са сектори Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), с еднакъв ранг – 3,64. Сектор Професионални дейности и научни изследвания (М) е на седма позиция. На осма позиция са сектори Селско, горско и рибно стопанство (А), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (Е), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), и Образование (P) с еднакъв ранг – 1,91. На дванадесета позиция е сектор Транспорт, складиране и пощи (H), на тринадесета позиция – сектор Административни и спомагателни дейности (N). За останалите осем сектора не отчитаме значително отрицателно влияние по нито един индикатор. Обобщавайки, можем да направим следния извод. Рисковете от организацията на работата са по-скоро специфични за отделните сектори и само за три сектора има натрупване на три и повече различни рискови фактори.

## VII. Работно време

### 7.1. Съдържание и тенденции на елемента

Работното време е ключов елемент в оценката на условията на труд. То съществено определя ритъма на живот на трудещите се индивиди и е важно както за създаване на подходящи условия за възпроизводство на работната сила, така и за представянето на фирмите/организациите. Работното време има силно икономическо значение. Неслучайно то подлежи на регулация във всички страни. България не прави изключение. Възприетата продължителност на работното време в часове е до 40 часа седмично, при 5 дневна работна седмица. Българското законодателство регламентира правото на наетите да работят на повече от една платена работа, като в тези случаи работното време общо за всички платени работи се ограничава до 48 часа седмично, с допускане, при писмено съгласие на наетия, то да бъде и повече от 48 часа. Възможни са също така и различни схеми на организация на работното време, като работодателите могат да ги определят чрез вътрешния правилник на предприятието или чрез колективния трудов договор.

Режимът и продължителността на работа са много важен аспект от възприятието на работниците за трудовата им ситуация. Повечето работници чувстват, че им се плаща за време, а не толкова за усилия, и поради това възприемат „сделката“ с работодателя като размяна на време за пари. Затова качеството на разменяното време е много важна част от уравнението. Времето, което има висока стойност за работника, тъй като е важно за него по отношение на това да има време за сън, общуване със семейството и приятелите и участие в обществения живот, може да е по-скъпо и да изисква допълнителна финансова компенсация в сравнение с нормалното „дневно работно време“, когато повечето приятели и членове на семейство-

то на работника са също на работа или на училище. Балансът на тази „сделка“ може да се променя също и като времето, прекарано на работа, се направи по-привлекателно за работника, например чрез подобряване на условията на труд. Пътуването до и от месторабота не е на разположение на работника за възстановяване, затова то трябва също да се счита за „сиво“ време (Кнаут et al., 1983 г.) и поради това – за „разход“ за работника. Затова балансът може да бъде променен чрез компресиране на работни седмици, което намалява броя на пътуванията до и от местоработата на седмица, или чрез гъвкаво работно време, което намалява времето за пътуване, тъй като позволява на работника да избегне пиковия трафик<sup>9</sup>.

Както отбелязва Коги (1991 г.), както в производството, така и в услугите има обща тенденция към по-голяма гъвкавост при определяне на режима на труд. За тази тенденция има няколко причини, включително разходите за капиталово оборудване, търсене от страна на потребителите на денонощно обслужване, натиск от законодателството да се намали продължителността на работната седмица (в някои общества като Съединените американски щати и Австралия) и данъчен натиск върху работодателя да има колкото се може по-малко различни служители. За много служители конвенционалното работно време „от 9 до 5“ или „от 8 до 4“, с работна седмица от понеделник до петък е минало, поради навлизането на нови системи на труд или поради необходимото голямо количество извънреден труд.

Коги отбелязва, че докато ползите за работодателя от тази гъвкавост са пределно ясни и позволяват удължаване на работното време, отговаряне на пазарното търсене и по-голяма гъвкавост при управлението, ползите за работника не са толкова сигурни. Освен в случаите, когато гъвкавостта вклю-

<sup>9</sup> Енциклопедия на МОТ за безопасност и здраве при работа.

чва елемент на избор за работниците по отношение на точното работно време, гъвкавостта често може да означава смущения на биологичния им часовник и семейната ситуация. Удължените работни смени могат да доведат и до обща умора, което е компромис с безопасността и производителността, както и до увеличено излагане на химически рискове.<sup>10</sup>

Работното време е едно от основните измерения на условията на труд, което е в основата на трудовото правоотношение и оказва влияние на аспекти отвъд простото полагане на труд. Това означава, че работното време е ключова детерминанта не само за условията на труд, но и за трудовото правоотношение. Продължителността, графикът и организацията на работното време са определящи за качеството на работата. Извън работното място, работното време е съществен елемент при свързването и балансирането на труда и личния живот: организацията на времето на работното място има огромно влияние върху организацията на времето извън него.

Продължителността на работното време не е единственият значим фактор във връзката между режим на работа и здраве. Важно е да се вземе предвид и доколко работното време се вписва в останалите нетрудови дейности. Някои нестандартни режими на работа (нощен труд, работа в почивни и празнични дни (неделя) може да ограничат социалния живот и да повлияят на баланса работа–личен живот. Такъв график на работата е и несъвместим с човешкия биоритъм. Особено нощният труд е свързан със смущения в съня и храносмилането, заболявания на сърцето и др.

Друг важен фактор е редовността и предвидимостта на режима на работа. Честата смяна на режима, редуването на дълъг с къс работен ден и особено неизвестността на

режима за предстоящите седмици и месеци имат пагубни последствия за здравето. Подобни ситуации стават все по-чести в резултат от политиката на гъвкавото работно време, която свежда хората до допълнение към преките нужди на производството.

Така периоди, в които работодателят изисква работникът да бъде на разположение, не могат да бъдат считани за свободно време що се отнася до качество на почивката, организация на домашните задължения, избор на занимания в свободното време и т.н.<sup>11</sup>

Необичайното работно време или работата на смени може да окажат влияние върху риска от злополуки на работното място, тъй като влияят върху концентрацията на работника, върху трудовата среда (например осветеността) и върху организацията на работата (напр. по-малък брой персонал, по-слаб контрол, по-разнородни задачи). Около 20% от европейските работници работят на смени и също толкова работят определено време през нощта. Работата на смени и работата нощем са най-често срещани в сектори Транспорт, складиране и пощи (H), Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). Почти 50% от работещите в хотели и ресторанти работят по няколко часа нощем<sup>12</sup>.

При работници, които обикновено или понякога работят на смени и нощем, случаите на злополуки на работното място са с 50-70% по-високи от тези, които никога не работят при такива режими. Трудовите злополуки през нощта освен това по-често са смъртни от тези, случващи се през деня. Между 0,00 часа (полунощ) и 6,00 часа, от 1000 злополуки 2,6 са смъртни, докато само 1,1 до 1,5 от 1000 злополуки през деня са смъртни. От друга страна, няма ясно изразени разлики в тежестта на несмъртните злополуки в различните

<sup>10</sup> Енциклопедия на МОТ за безопасност и здраве при работа.

<sup>11</sup> Лоран Вогел, ETUI-REHS, доклад „Здравословни условия на труд“.

<sup>12</sup> Евростат.

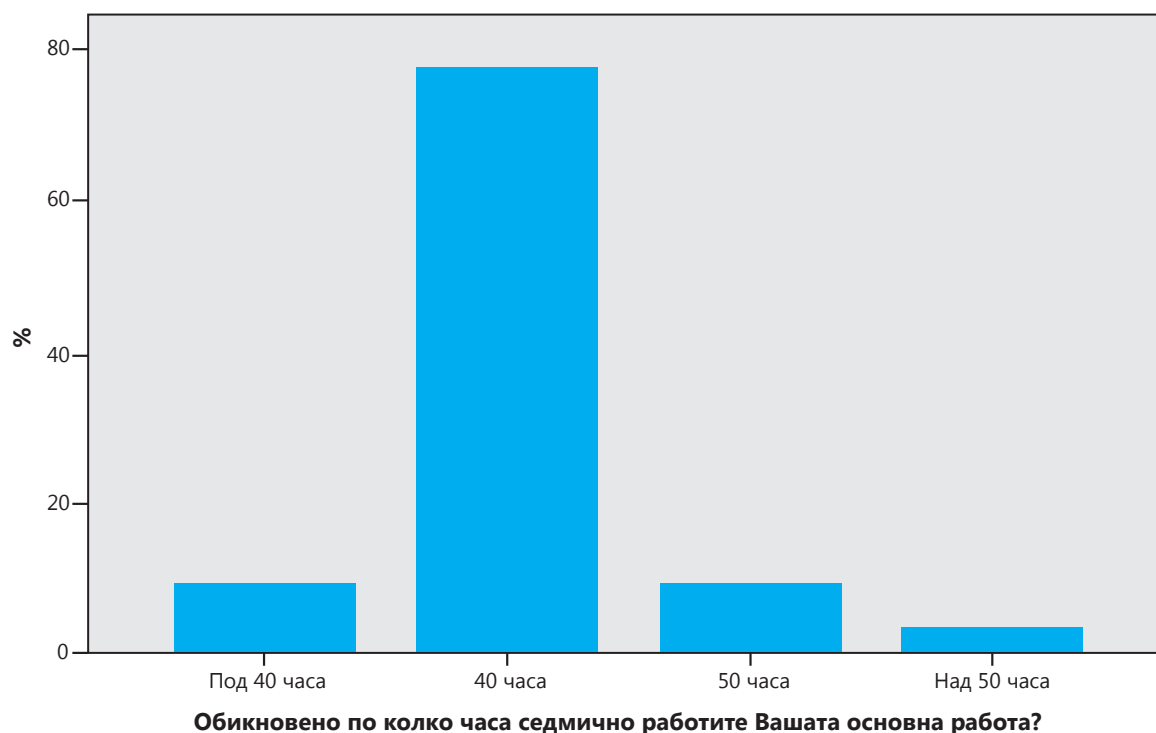
части на денонощието. По-високият процент на злополуки, водещи до смърт при работа през нощта, може поне отчасти да се свърже с разликата на частта на пътните трудови злополуки през нощта и през деня<sup>13</sup>.

Специфичният режим на работното време на един работник може да представлява значително предизвикателство пред неговата/нейната биология, домашна ситуация и роля в общността. Трябва да бъдат вземани информирани решения, включващи изследване на изискванията на трудовата ситуация и демографските особености на работната сила. Всякакви промени на работното време трябва да се предхождат от подробно проучване и консултации с работниците и да бъдат последвани от оценка<sup>14</sup>.

Настоящото изследване на условията на труд в България си поставя за цел да ана-

лизира проблемите на работното време в българските фирми и организации чрез поредица от индикатори, които могат да бъдат групирани в четири групи. Първата обхваща въпроси, свързани с продължителността на работното време. Втората е ориентирана към изследване на случаите с нестандартно работно време. Третата включва проблемите на организацията на работното време. Четвъртата обръща внимание на сложното комбинирание на различни видове заетост, които на индивидуално равнище се свеждат до разпределяне на времето между основната платена работа, допълнителна/и платена/и работа/и, времето, което наетите отделят за придвижване между дома и местоработата, както и времето, което отделят за неплатена работа, предимно у дома, прекарвано в грижи за малки деца и възрастни хора.

**Фигура 7.1. Продължителност на работната седмица в часове**



<sup>13</sup> Евростат.

<sup>14</sup> Енциклопедия на МОТ за безопасност и здраве при работа.



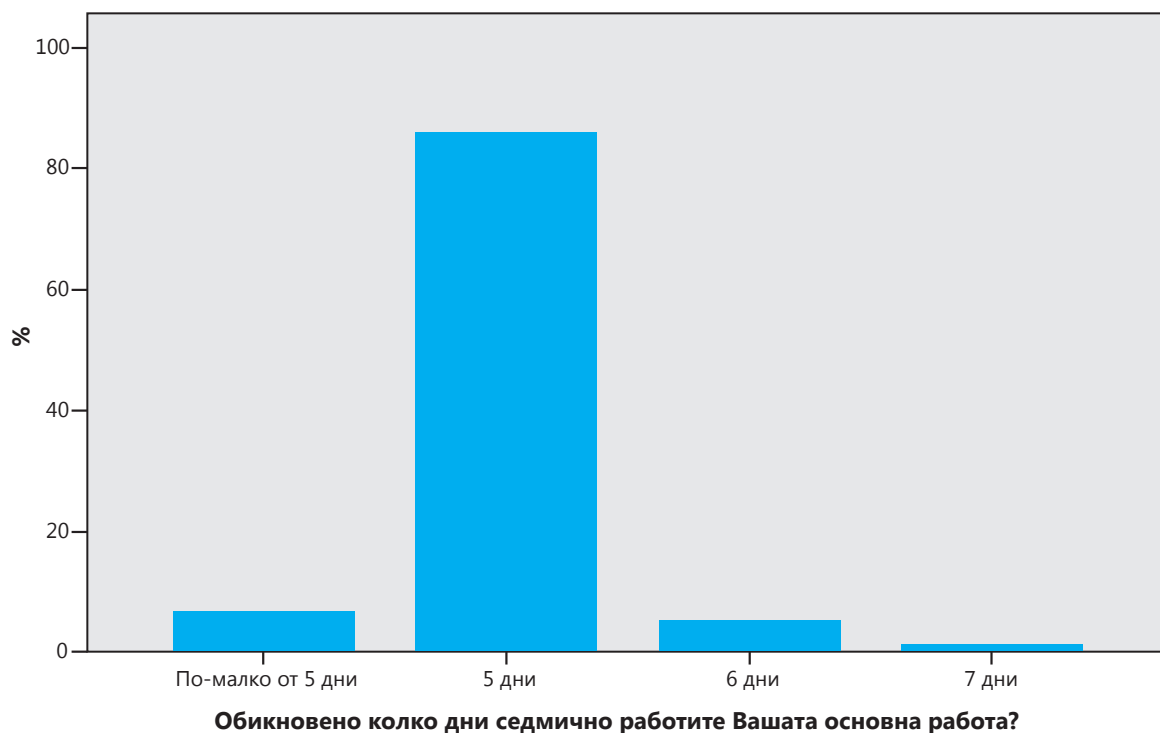
## 7.2. Продължителност на работното време

Очаквано резултатите от изследването показват, че преобладаващата част от наетите работят при стандартната 5-дневна работна седмица и 40-часова заетост. Фигура 7.1 показва разпределението на продължителността на работната седмица на наетите в часове, а фигура 7.2 – в дни. 77,5% от наетите работят по 40 часа седмично, а за 86% работната седмица е петдневна. Делът на наетите, които работят повече от 40 часа седмично, е 13,1%, а тези, които работят повече от 5 дни, са 7,2%. Едновременно с това трябва да отбележим, че съществува и една макар и незначителна група от наети, чиято

работна седмица както в дни, така и в часове е по-кратка от нормалната. По-малко от 5 дни работят 6,9% от наетите, а за 9,4% работната седмица е под 40 часа.

По-нататък в анализа ще обърнем специално внимание на групата, чиято работна седмица е по-продължителна от стандартната. Допускаме, че при тези хора въздействието на работата върху здравето е по-силно, отколкото при останалите наети. Освен че техните възможности за почивка и развлечение са по-ограничени и по този начин се затруднява възпроизводството на работната сила в ежедневен и ежеседмичен цикъл, вероятно може да се очаква, че те са свързани и с изпълнението на по-специфични дейности от отделни сектори.

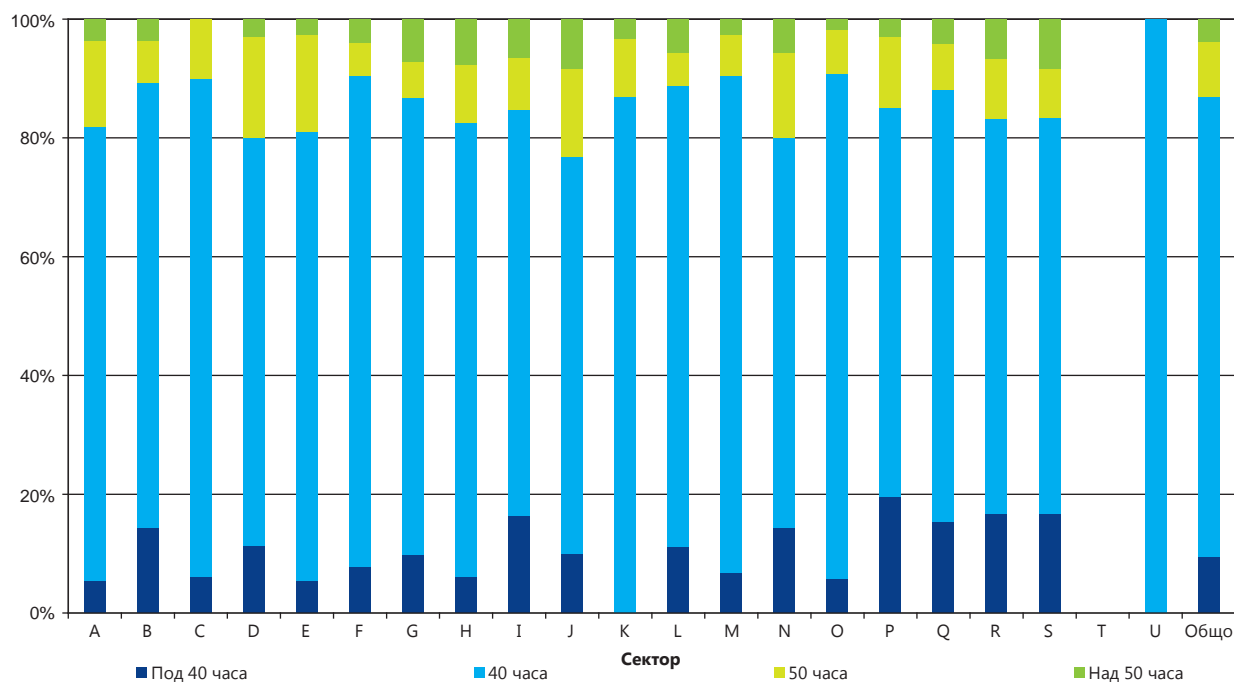
**Фигура 7.2. Продължителност на работната седмица в дни**



Продължителността на работната седмица в часове и в дни по сектори е представена на фигура 7.3 и фигура 7.4. Спецификата

на работата в отделните сектори очевидно оказва влияние и на продължителността на работната седмица.

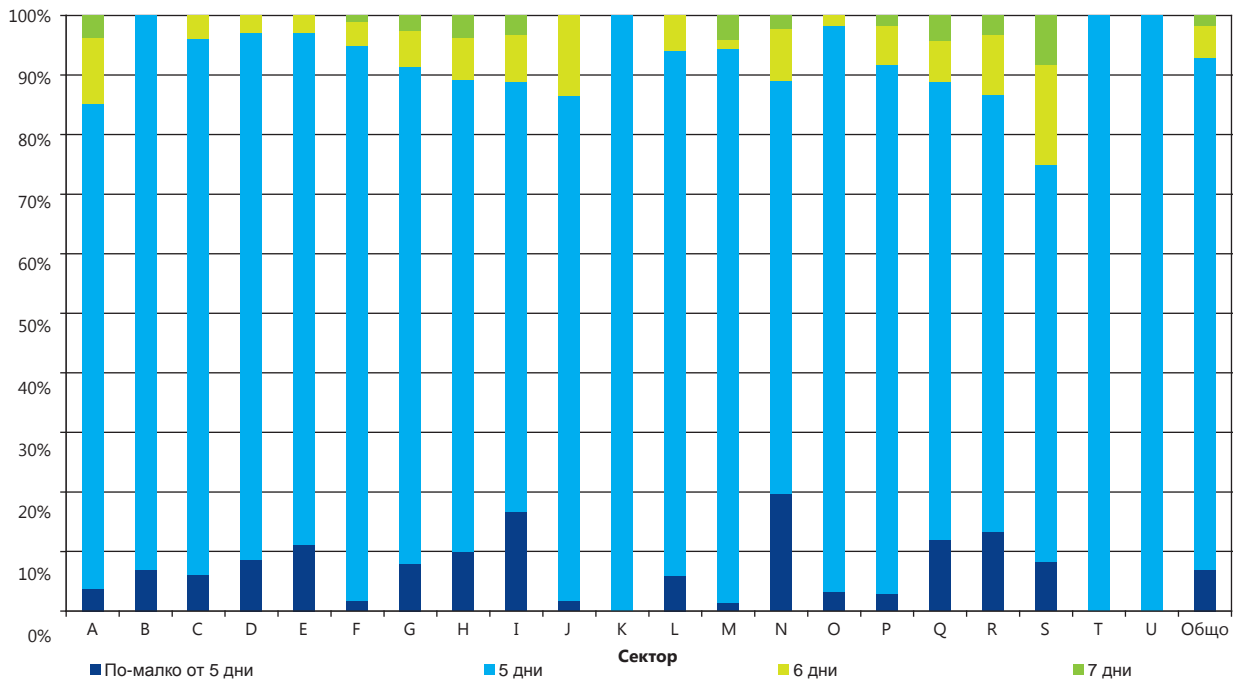
**Фигура 7.3. Продължителност на работната седмица в часове по сектори**



Не се регистрира отклонение от стандартната работна седмица само в два сектора – Дейности на домакинствата като работодатели (Т) и Дейности на екстериториални организации и служби (U). Във всички останали сектори се забелязват такива отклонения в различна степен. С най-значителна разлика от средната за страната е делът на работещите 50 часа в сектори Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Селско, горско и рибно стопанство (A), Административни и спомагателни дейности (N). Също над средните, но с по-малки разлики са и сектори Образование (P), Култура, спорт и развлечения (R), Финансови и застрахователни дейности (K). Над 50 часа седмич-

на заетост на наетите се регистрира също в по-голяма част от секторите, като с най-значителни разлики, превишаващи средната за страната, са сектори Други дейности (S), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Транспорт, складиране и пощи (H), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (J), Култура, спорт и развлечения (R), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Операции с недвижими имоти (L) и Административни и спомагателни дейности (N).

Наетите само от три сектора изцяло работят в рамките на стандартната 5-дневна работна седмица (фигура 7.4). Това са отново сектори Дейности на домакинствата като работодатели (Т), Дейности на екстериториални организации и служби (U), като в този индикатор се добавя и сектор Финансови и застрахователни дейности (K).

**Фигура 7.4. Продължителност на работната седмица в дни по сектори**

Най-висок е делът на работещите 6 дни в сектори Други дейности (S), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Култура, спорт и развлечения (R), като те превишат два и повече пъти средната стойност за страната. Също по-висок от средната, но по-нисък в сравнение с първите три сектора, е делът на работещите 6 дни в Административни и спомагателни дейности (N), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Транспорт, складиране и пощи (H), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). Макар и незначителен дял, общо за страната 1,7% от наетите работят 7 дни седмично или всеки ден. В някои от секторите обаче техният дял е по-висок – в Други дейности (S) – 8,3%, в Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) – 4,3%, в Професионални дейности и научни изследвания (M) – 4,1%.

От гледна точка на въздействието на продължителността на работното време върху здравето на наетите и тяхната удовлетвореност от условията на труд, интерес представлява анализът на групата на наетите, които работят повече от 40 часа и повече от 5 дни в седмицата.

В таблица 7.1 е показано разпределение-

то на тази рискова група по пол, възраст, статус на наемане и сектор. Мъжете повече от жените работят по-продължително време, макар разликата да не е голяма. Най-разпространена е продължителната работна седмица във възрастовата група между 31 и 50 години. Очевидна е връзката между статуса на наемане и продължителността на работната седмица. Самонаетите без служители имат най-продължителна работна седмица, а собствениците работят по-продължително време от наетите.

Разпределението на продължителността на работната седмица по сектори показва, че според измерването в часове има 12 сектора, в които броят на хората, които работят повече от 40 часа седмично, е по-висок от средната за страната – Дейности на домакинствата като работодатели (T), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Административни и спомагателни дейности (N), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Транспорт, складиране и пощи (H), Други дейности (S), Култура, спорт и развле-

чения (R), Селско, горско и рибно стопанство (A), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Образование (P), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). Според измерването в дни се регистрират стойности по-високи от средната за 8 сектора – Други дейности (S), Селско, горско и рибно стопанство (A), Създаване и разпространение на информация

и творчески продукти; далекосъобщения (J), Култура, спорт и развлечения (R), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Транспорт, складиране и пощи (H), Административни и спомагателни дейности (N), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Образование (P).

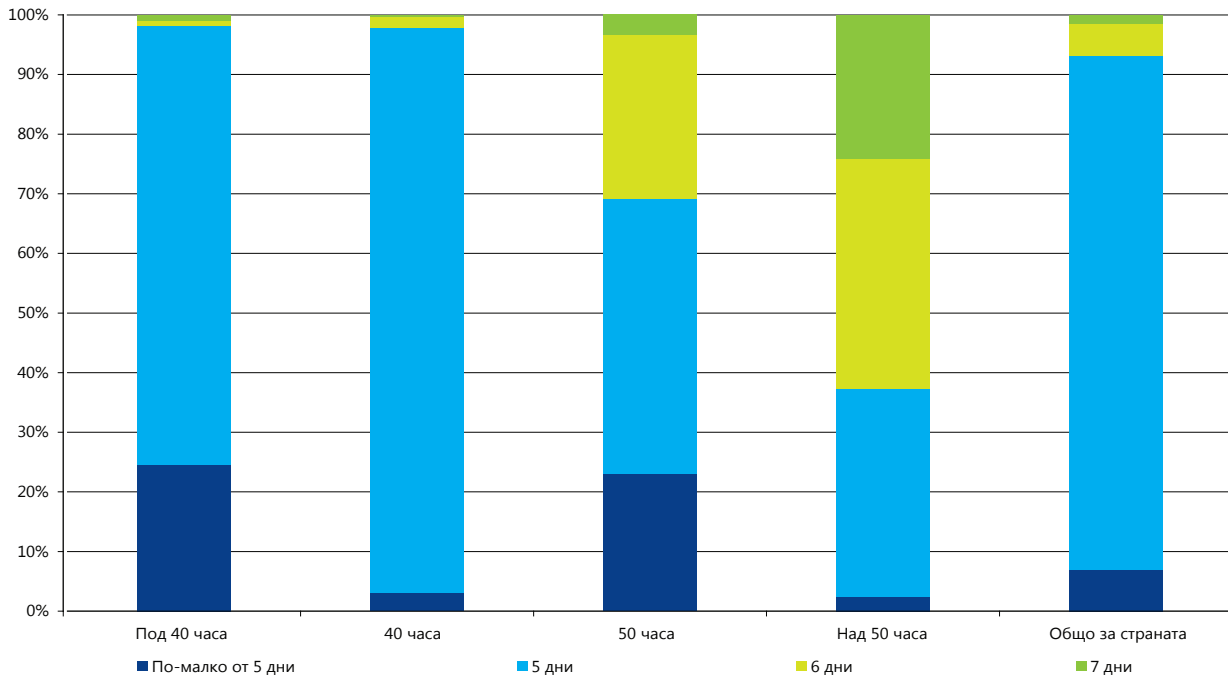
**Таблица 7.1. Продължителна работна седмица в дни и часове по пол, възраст, статус на наемане и сектор**

Продължителна работна седмица в дни и часове по пол, възраст, статус на наемане и сектор в %		Над 40 часа	Повече от 5 дни
Пол	Мъже	14,9	8,7
	Жени	11,7	6,0
Възраст	16-30	10,1	5,8
	31-50	13,9	8,7
	Над 50	13,1	4,4
Статус на наемане	Собственик/съсобственик	20,9	11,8
	Самонает със служители	50,0	0,0
	Самонает без служители	53,8	76,9
	Нает	11,9	6,3
	Друго	26,1	13,0
Сектор	Селско, горско и рибно стопанство (A)	16,7	14,8
	Добивна промишленост (B)	10,7	0,0
	Преработваща промишленост (C)	10,1	4,0
	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	20,0	2,9
	Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	18,9	2,8
	Строителство (F)	9,5	5,0
	Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети G	13,1	8,6
	Транспорт, складиране и пощи (H)	17,4	10,6
	Хотелиерство и ресторантьорство (I)	15,2	11,1
	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	22,0	13,6
	Финансови и застрахователни дейности (K)	13,1	0,0
	Операции с недвижими имоти (L)	11,1	5,9
	Професионални дейности и научни изследвания M	9,5	5,4
	Административни и спомагателни дейности (N)	20,0	10,0
	Държавно управление (O)	9,2	1,7
	Образование (P)	14,4	8,3
	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	11,9	11,1
	Култура, спорт и развлечения (R)	16,7	13,3
	Други дейности (S)	16,7	21,7
	Дейности на домакинства като работодатели (T)	33,3	0,0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0,0	0,0	
<b>Общо за страната</b>		<b>13,0</b>	<b>7,0</b>

Разликата в измерването на продължителността на работната седмица по двата начина се дължи на спецификата на работа в отделните сектори. Освен това трябва да се отчетат и наличието на обособени групи от заети, за които продължителната работна

седмица не е задължително да се изразява в работа в по-голям брой от 5 дни, а по-скоро е регистрирана чрез работа в 5 дни, но с повече на брой часове дневно. Връзката между продължителната работна седмица в дни и в часове е показана на фигура 7.5.

**Фигура 7.5. Връзка между работната седмица в дни и в часове**



Влиянието върху здравето и удовлетвореността на наетите от продължителната работна седмица показва ясна зависимост между оценката на удобството на работното време за семейни и обществени ангажименти на хората (таблица 7.2). Повече от половината от хората, които имат продължителна работна седмица, не са доволни от работното си време. Около една трета изпитват неудовлетвореност от условията на труд,

една пета оценяват работата си като рискована за здравето и безопасността. Също така се забелязва, че значителна част от хората с продължителна работна седмица всъщност не работят при фиксирани начални и крайни часове на работното време. Около една трета от заетите с продължителна работна седмица попадат във високите доходни групи, като личните им месечни доходи са над 950 лв.

**Таблица 7.2. Влияние на продължителната работна седмица**

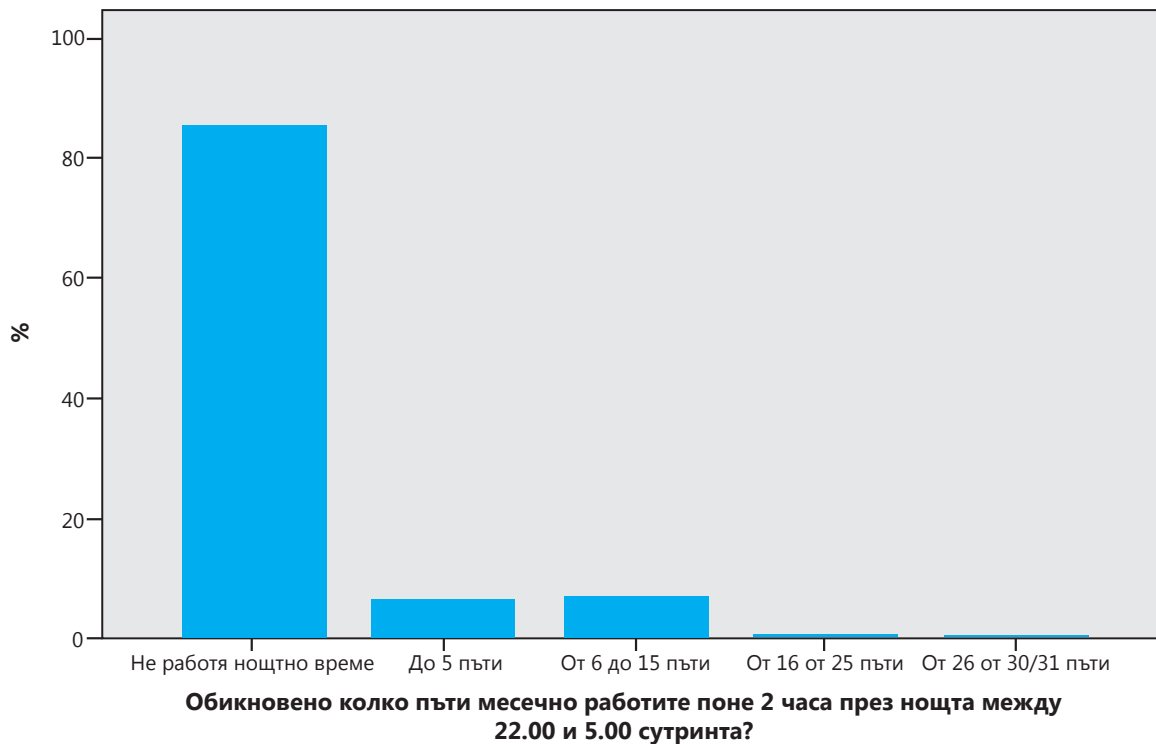
Влияние на продължителната работна седмица в %	Над 40 часа	Повече от 5 дни
Работата въздейства върху здравето	16,7	8,9
Риск за здравето и безопасността	22,9	12,7
Работното време не е удобно за семейни и обществени ангажименти	64,4	61,3
Неудовлетвореност от условията на труд	31,3	20,9
Работата предлага израстване в кариерата	21,9	14,3
Гъвкаво работно време без фиксирани начални и крайни часове	40,6	20,8
Високи доходи в първите три доходни групи	36,1	19,2

### 7.3. Нестандартно работно време

Редовната работа в часове от денонощието извън стандартните безспорно оказва влияние върху нормалното възпроизводство на работната сила. Подложихме на проверка разпространеността на работа в часове, извън стандартните, като помолихме респондентите да преценят колко пъти месечно работят във вечерните часове между 18,00 и 22,00 часа, колко пъти месечно работят през нощта в часовете между 22,00 и 5,00 часа сутринта, колко пъти месечно работят в събота, колко пъти месечно работят в неделя и колко пъти месечно работят повече от 10 часа на ден.

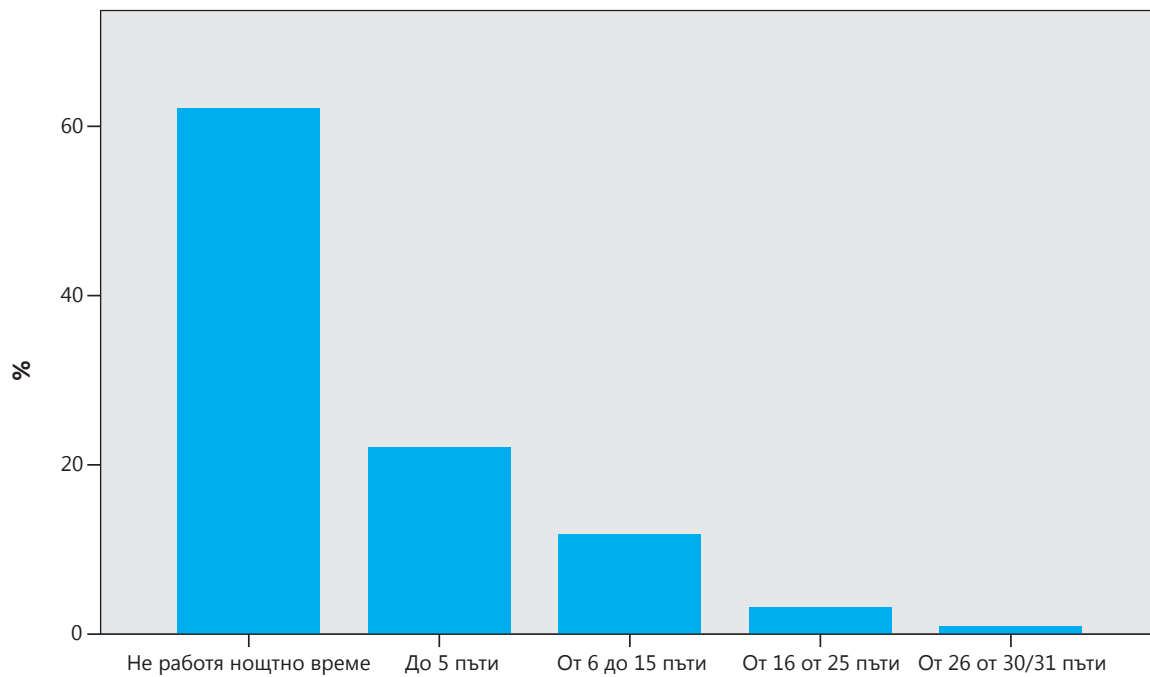
Данните от изследването показват, че делът на хората, които работят през деня, е преобладаващ, но въпреки това съществуват групи, за които вечерният и нощният труд в една или друга степен са част от трудовия живот. Фигура 7.6 и фигура 7.7 показват разпределенията на отговорите на респондентите относно честотата на нощната и вечерната работа. Само за 0,9% от наетите нощната работа е обичайна за повече от половината от месеца. Никога не работят нощно време 85,1%, 6,6% работят нощно време по-малко от 5 пъти месечно и 7% правят това между 6 и 15 пъти месечно.

**Фигура 7.6. Работа през нощта**



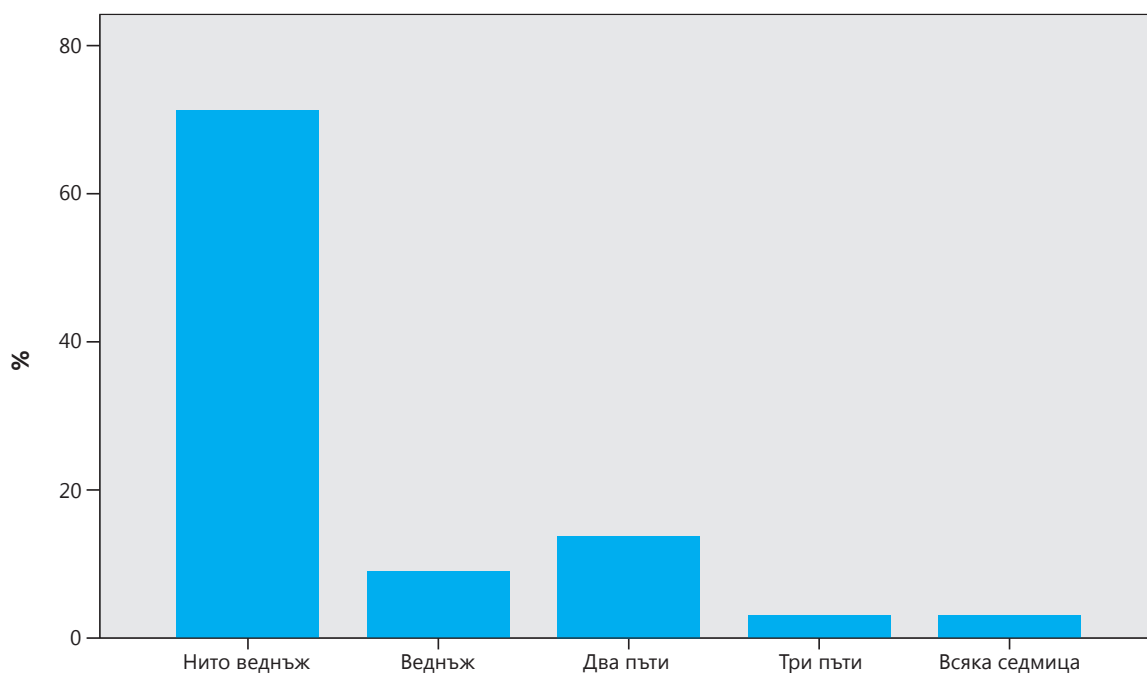
Работата във вечерните часове е по-широко разпространена. 66,1% никога не работят в часовете след 18,00 часа, 22,0% са тези, на които поне до 5 пъти месечно им

се случва да работят вечерно време, а 11,8% правят това между 6 и 15 пъти месечно. Делът на хората, които работят вечерно време почти през целия месец, е 4%.

**Фигура 7.7. Работа вечер****Обикновено колко пъти месечно работите поне два часа между 18.00 и 22.00 часа?**

Общозвестен факт е, че в традиционните почивни дни – събота и неделя, има хора, които работят. Фигура 7.8 показва разпространението на неделната работа. Работата в неделя въобще не засяга 70,9% от наетите.

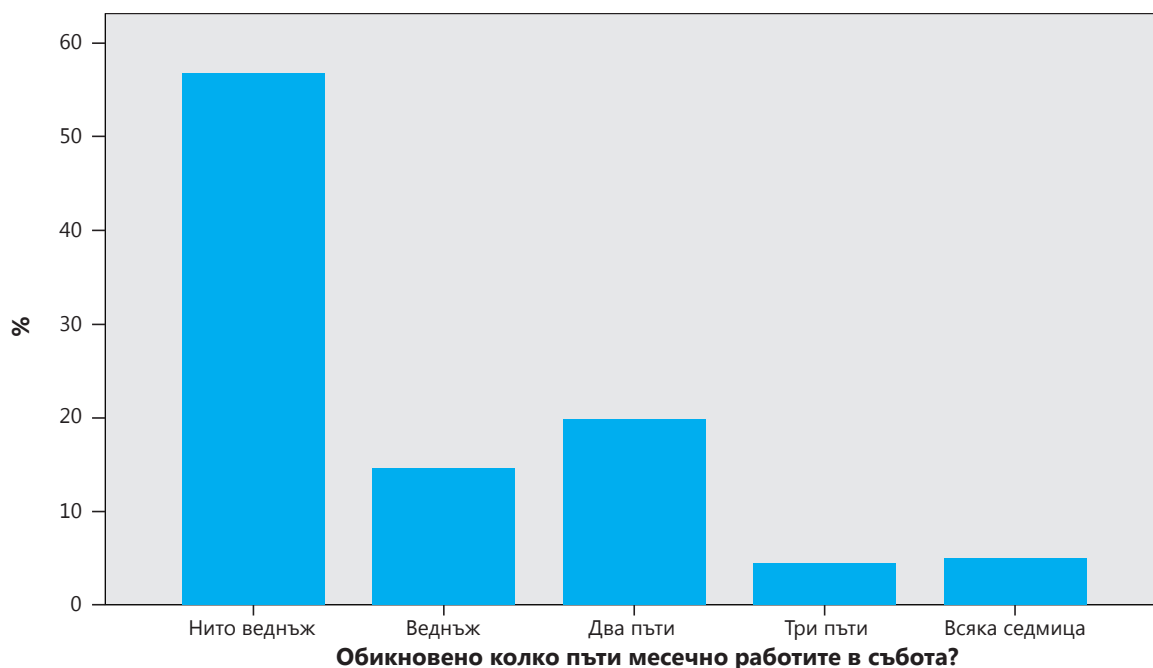
На 8,9% им се случва това поне веднъж в месеца, за 13,7% всяка втора неделя в месеца е работна, а за 3,0% само една неделя в месеца е почивна. Също толкова са и хората, които работят всяка неделя от месеца.

**Фигура 7.8. Работа в неделя****Обикновено колко пъти месечно работите в неделя?**

Сравнението на данните от фигура 7.8 и фигура 7.9 показва, че работата в събота е по-широко разпространена от работата в неделя, като за малко повече от половината от наетите – 56,3%, това въобще не е харак-

терно. Сред другите, на които им се случва да работят в събота, най-голям е дялът на тези, които имат поне две работни съботи – 19,6%, 4,5% работят в събота три пъти месечно, а за 4,8% всяка събота е работна.

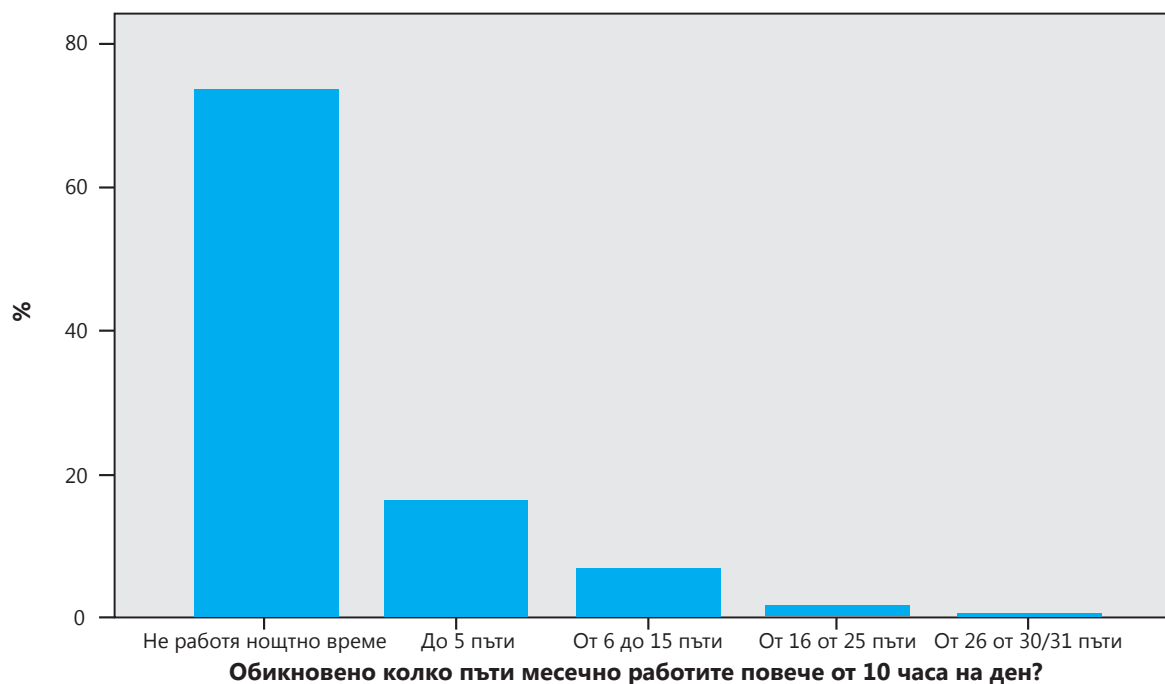
**Фигура 7.9. Работа в събота**



Общо за страната продължителната дневна работа не е широко разпространена – 73,3% от наетите декларират, че никога не работят повече от 10 часа на ден. До

пет пъти месечно работят повече от 10 часа дневно 16,4%, от 6 до 15 пъти – 6,9%, а през повече от половината от месеца или всеки ден – 2,6% (фигура 7.10).

**Фигура 7.10. Работа повече от 10 часа на ден**





В таблица 7.3 е показано разпределението на положителните отговори за нестандартното работно време по всички 5 индикатора по сектори. В четири от секторите стойностите на всичките 5 индикатора са по-високи от средните за страната – Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Административни и спомагателни дейности (N),

Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Култура, спорт и развлечения (R). В други четири сектора отклоненията от средните за страната по четири от индикаторите са по-високи – Хотелиерство и ресторантьорство (I), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Други дейности (S).

**Таблица 7.3. Нестандартно работно време по сектори**

Нестандартно работно време по сектори в %	Събота	Неделя	Вечерно време	Нощно време	Повече от 10 часа
Селско, горско и рибно стопанство (A)	50,0	46,3	28,3	7,4	16,7
Добивна промишленост (B)	42,9	37,9	24,7	37,9	25,0
Преработваща промишленост (C)	44,4	20,1	29,2	11,0	24,4
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	44,4	38,9	47,3	27,8	37,2
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	40,0	41,7	32,4	16,7	19,4
Строителство (F)	31,1	15,7	24,1	3,9	14,8
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети G	50,1	27,2	33,9	6,8	19,9
Транспорт, складиране и пощи (H)	44,3	37,6	45,5	22,2	34,8
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	78,0	67,8	68,9	41,1	22,0
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	38,3	31,1	70,5	23,4	36,7
Финансови и застрахователни дейности (K)	19,7	12,9	44,9	6,6	39,3
Операции с недвижими имоти (L)	38,9	27,8	25,1	16,7	11,8
Професионални дейности и научни изследвания M	32,4	21,6	42,0	17,3	29,3
Административни и спомагателни дейности (N)	48,4	41,8	48,9	28,8	34,1
Държавно управление (O)	21,5	17,3	29,8	4,2	20,8
Образование (P)	34,5	28,4	47,6	13,7	35,5
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	51,3	41,9	38,8	29,7	38,5
Култура, спорт и развлечения (R)	60,0	55,2	46,7	36,7	30,0
Други дейности (S)	60,9	41,7	66,0	12,5	33,3
Дейности на домакинства като работодатели (T)	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Общо за страната</b>	<b>43,3</b>	<b>28,7</b>	<b>37,9</b>	<b>14,0</b>	<b>26,1</b>

Съвсем обяснимо сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) се откроява по високите стойности на индикаторите, характеризирани нестандартното работно време, поради

това, че предоставяните услуги от фирмите в сектора са в голямата си част с денонощен режим на предлагане. Прави впечатление, че делът на хората, които работят повече

от 10 часа дневно, е по-нисък от средния за страната.

В четири сектора не се регистрират по-високи от средните стойности по нито един от петте индикатора – Строителство (F), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Държавно управление (O) и Дейности на екстериториални организации и служби (U). Нестандартното работно време в сектор Професионални дейности и научни изследвания (M) не засяга работата в събота и неделя, но пък при останалите три индикатора стойностите са също по-високи от средните за страната. В шест от секторите се отбелязват по-високи от средните стойности по два от индикаторите. Например в сектор Селско, горско и рибно стопанство (A) се работи повече в събота и неделя, но не се работи повече от десет часа, както и нощно и вечерно време. В секторите Добивна промишленост (B) и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) се работи повече в неделя и нощно време, докато в секторите Финансови и застрахователни дейности (K) и Образование (P) е по-често разпространена вечерната работа и работните дни, по-дълги от 10 часа. В сектор Дейности на домакинствата като работодатели (T) пък е по-разпространена нощната работа и по-дългото от 10 часа работно време. В сектори Операции с недвижими имоти (L) и Преработваща промишленост (C) има само по един индикатор, чиито стойности надвишават средните за страната.

#### 7.4. Организация на работното време

В таблица 7.4 е показано разпределението на различни случаи на организация на работното време общо за страната. Значителна част от наетите работят при строго фиксирани схеми на работно време – един и същ брой часове дневно, един и същ брой дни в седмицата, при това с фиксирани начални и крайни часове. Само 20,9% от наетите, или една пета, работят на смени.

Приемаме, че за наетите е по-благоприятно, ако работят в достатъчно стабилен режим на труд и почивка, при което работата с един и същ брой часове дневно и дни в седмицата е положително явление. Работата на смени изисква повече адаптация за организма, а и невинаги е удобна за съвместяване на трудовите, семейните и другите ангажименти на хората. Работата с фиксирани начални и крайни часове е благоприятна от гледна точка на ритъма на организма и на организацията на трудовия процес, но невинаги е удобна за наетите лица.

Таблица 7.4. Организация на работното време

Организация на работното време в %	Да	Не
Един и същ брой часове всеки ден	81,5	17,5
Един и същ брой дни всяка седмица	83,9	15,0
С фиксирани начални и крайни часове	85,1	14,0
На смени	20,9	79,0

По-нататък в анализа ще обърнем внимание на характеристиките на работата на смени, влиянието ѝ върху удовлетвореността на наетите от условията на труд и въздействието ѝ върху здравето и безопасността на хората. Освен това интерес представлява какво е отношението на наетите към промените в схемите на работното време, както и нагласите им към работа на пълен и непълен работен ден. Информацията за всички индикатори по сектори ще ни очертае спецификите и ще ни даде възможност да оценим рисковете за всеки сектор от гледна точка на параметрите на елемента „работно време“.

В таблица 7.5 са показани някои характеристики на работата на хората, работещи на смени. Мнозинството, работещи на сменен режим, всъщност го правят в рамките на 40-часова работна седмица, но техният дял е с 20 пункта по-нисък от тези, които не работят на смени. Хората, които имат по-дълга от 40 часова работна седмица и работят на сме-

ни, са повече от работещите по-малко от 40 часа седмично при сменен режим на работа. При хората, които не работят на смени, тези дялове са два пъти по-ниски. Прави впечатление обаче, че те могат да избират в по-голяма степен между няколко фиксирани графици на работно време. По-нисък е и делът на хората, работещи на смени, при

определено от фирмата работно време без възможности за промяна. Те са и по-малко автономни при организацията на работата си от гледна точка на възможности за избор или промяна на реда на изпълнение на задачите, методите, темпото и размера на работата.

**Таблица 7.5. Характеристики на работата на хора, работещи на смени**

Характеристики на работата на хората, работещи на смени в % по колони		Работа на смени	
		Да	Не
Работни часове седмично	Под 40 часа	16,1	7,7
	40 часа	61,1	81,7
	Над 40 часа	22,8	10,6
Възможност да избира или променя	Ред на изпълнение на задачите	58,2	69,4
	Методи на работа	46,9	59,6
	Темпо на работа	67,7	79,1
	Размер на работа	28,2	43,9
График на работното време	Определено от фирмата без възможност за промяна	80,6	87,2
	Възможен избор между няколко фиксирани графици	14,9	5,4
	Плаващо работно време	3,7	4,6
	Работното време изцяло се определя от работещите	0,9	2,8

Работата на смени също има своите различия от гледна точка на организацията на работното време. Сред хората, работещи на смени, 13,4% работят на редуващи се смени, 3,7% са на постоянни смени – сутрешни, следобедни и нощни, и 3,4% имат друг сменен режим на работа, а 0,5% работят при разделени дневни смени с поне 4 часова почивка между тях. Останалите 78,9% от заетите не работят на смени.

Анализът на влиянието на сменната рабо-

та върху здравето и безопасността на наетите, както и върху общата им удовлетвореност от условията на труд и удобството на работното време, показва, че сред работещите на смени делът на хората, които отчитат риск за здравето си, е почти два пъти по-висок от този на хората, неработещи на смени. Също така повече са хората, работещи на смени, които не са доволни от условията на труд и намират работното си време неудобно за семейните и другите си ангажименти (таблица 7.6).

Таблица 7.6. Влияние на работата на смени в %

Влияние на работата на смени в %		Работа на смени	
		Да	Не
Удобно работно време	Много удобно	21,2	25,5
	Удобно	62,7	63,5
	Не е много удобно	14,8	9,1
	Изобщо не е удобно	1,3	1,8
Риск и безопасност при работа	Да	40,0	23,4
	Не	54,8	71,6
	Не мога да преценя	5,2	4,9
Работата влияе върху здравето	Да	51,4	40,3
	Не	41,5	51,2
	Не мога да преценя	7,1	8,5
Удовлетвореност от условията на работа	Много удовлетворен	20,4	25,4
	Удовлетворен	59,1	63,8
	Не много удовлетворен	18,9	9,8
	Изобщо недовлетворен	1,5	1,0

Мнозинството трудещи се в България декларират, че работят на пълен работен ден – 95,3%. От останалите, които не работят на пълен работен ден, 2,8% желаят да работят същия брой часове, 0,3% проявяват желание да работят повече часове, но не на пълен работен ден, 0,2% искат да работят по-малко часове, а 1,4% – на пълен работен ден.

Организацията на работното време в отделните сектори отразява спецификата на работата в сектора. Както се вижда от данните в таблица 7.7, работата на смени е по-широко застъпена в сектори, в които е възможен постоянен цикъл на работа, където скъпа техника бива натоварена в рамките на денонощието

максимално, защото това пести разходи на работодателя, в секторите, където се предлагат услуги през цялото денонощие. В сектори Хотелиерство и ресторантьорство (I), Култура, спорт и развлечения (R), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Административни и спомагателни дейности (N), Транспорт, складиране и пощи (H), Добивна промишленост (B), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) стойностите на дела на хората, които работят на смени, са по-високи от средната за страната. Следователно може да се очаква, че в тези сектори рискът за здравето на хората, както и степента им на удовлетвореност от работното време и общите условия на труд, ще са по-ниски.

Таблица 7.7. Организация на работното време по сектори

Организация на работното време по сектори в %	Един и същ брой часове всеки ден	Един и същ брой дни всяка седмица	С фиксирани начални и крайни часове	На смени
Селско, горско и рибно стопанство (A)	75,9	81,5	72,2	5,6
Добивна промишленост (B)	92,6	85,7	96,4	34,5

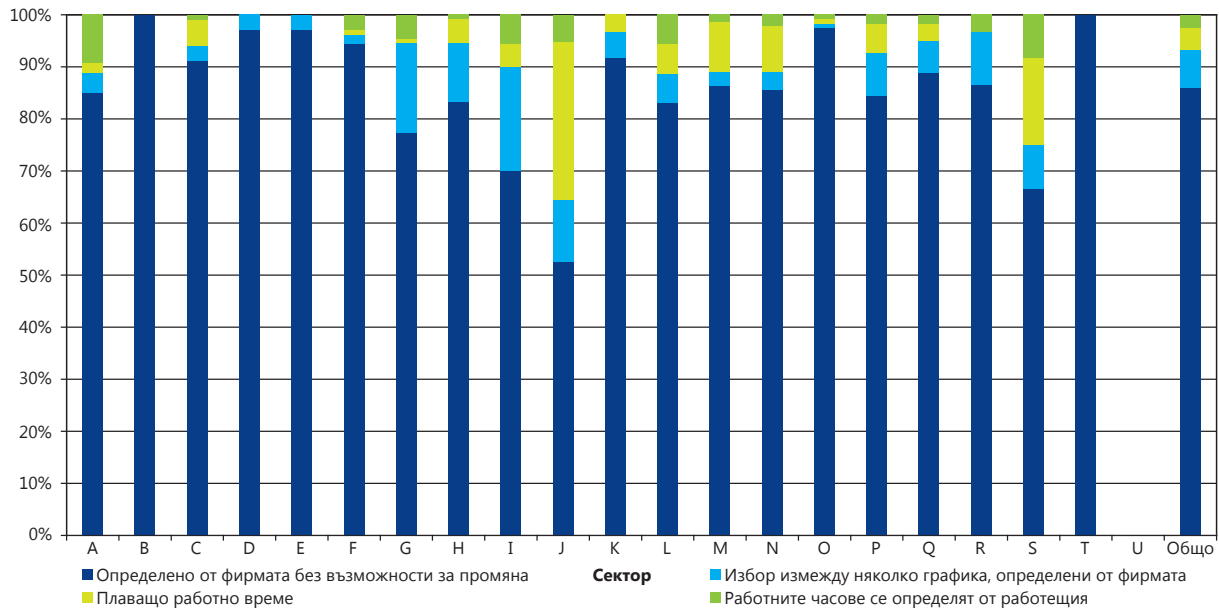
Преработваща промишленост (C)	87,7	82,5	88,7	16,5
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	80,0	82,9	91,2	17,1
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	86,1	91,7	91,7	10,8
Строителство (F)	93,2	91,8	90,6	0,0
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	86,0	78,1	78,1	25,3
Транспорт, складиране и пощи (H)	75,6	79,4	83,1	31,1
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	92,2	88,9	91,2	69,2
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	68,3	79,3	63,2	16,9
Финансови и застрахователни дейности (K)	83,6	98,4	86,7	6,6
Операции с недвижими имоти (L)	88,2	94,1	94,1	11,8
Професионални дейности и научни изследвания (M)	71,6	90,4	82,4	8,2
Административни и спомагателни дейности (N)	79,8	72,4	88,5	26,7
Държавно управление (O)	84,2	93,0	93,0	2,5
Образование (P)	59,5	91,0	83,7	30,5
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	68,1	79,6	86,0	36,8
Култура, спорт и развлечения (R)	70,0	73,3	86,7	26,7
Други дейности (S)	60,9	83,3	69,6	16,7
Дейности на домакинства като работодатели (T)	66,7	100,0	66,7	0,0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Общо за страната</b>	<b>81,5</b>	<b>83,9</b>	<b>85,1</b>	<b>20,9</b>

За останалите три индикатора на организацията на работното време приемаме, че представянето на някои сектори със стойности по-ниски от средната за страната се дължи на спецификата на работа, като например по-ниския от средната еднакъв брой часове всеки ден за сектори Образование (P), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Култура спорт и развлечения (R).

Възможностите за въздействие на наетите върху схемата на работното време по сектори са показани на фигура 7.11. Отново се забелязва връзка между спецификата на работата и възможностите за избор между различни работни графици. Те са най-характерни за сектори Хотелиерство и ресторан-

тьорство (I), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Култура, спорт и развлечения (R). Плаващото работно време е най-характерно за сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J). Най-големи възможности сами да избират работното си време имат заетите в сектори Селско, горско и рибно стопанство (A) и Други дейности (S). Не се отчита гъвкавост на работното време за сектори Добивна промишленост (B) и Дейности на домакинствата като работодатели (T), където 100% от наетите работят при фиксирано от фирмата без възможност за промяна работно време.

Фигура 7.11. Възможности за въздействие върху схемата на работното време по сектори



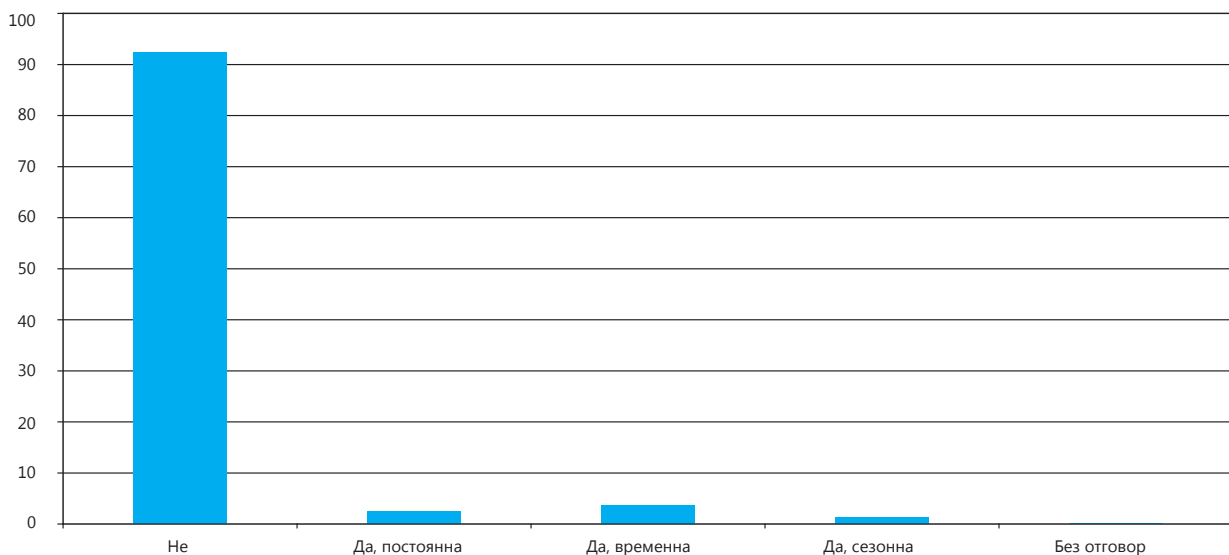
### 7.5. Комбинирано работно време

Според водещи изследователи на условията на труд работното време може да се разглежда в тесен и широк смисъл<sup>15</sup>. В тесен смисъл то се свежда до работните часове, прекарани в пряко изпълнение на трудовите задачи. Но в по-широк смисъл към това време трябва да се добави и времето, което лицето изразходва за придвижване от дома до местоработата и обратно, както и за лицата, които работят на повече от една платена работа, да се има предвид общото време, през което лицето се труди. Освен това от гледна точка на възможностите за възстановяване на работната сила трябва да

се отчитат и часовете, отделени за неплатена работа. Последната включва предимно грижи за дома, децата и възрастни хора.

Настоящото изследване също регистрира разпространението на заетостта на повече от една платена работа. Огромно мнозинство от наетите декларират, че работят само на една платена работа – 92,4%. От останалите 7,6% само 2,5% работят на постоянна допълнителна работа, 3,6% работят по временни договори, а 1,3% са заети сезонно (фигура 7.12). Ниската заетост на допълнителна платена работа ще определи и по-слабото влияние на този индикатор при формиране на комбинираното работно време.

Фигура 7.12. Допълнителна платена работа

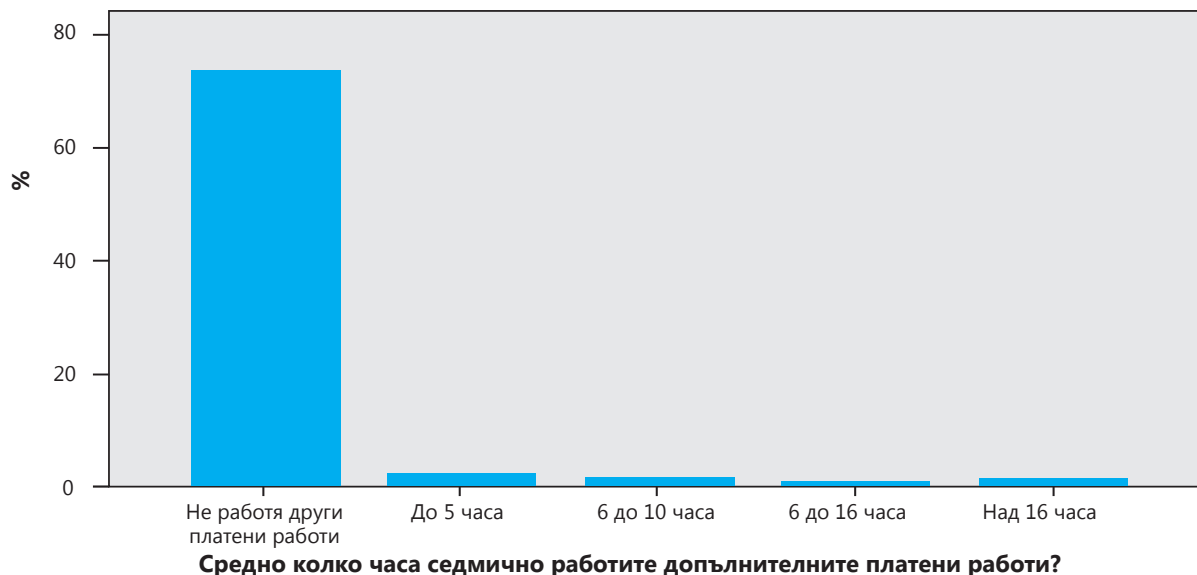


<sup>15</sup> Виж. Parent-Thirion, A., E. Macias, J. Harley, G. Vermeylen, Op. cit., p. 24.

Средната седмична заетост на лицата, работещи на допълнителни платени работи, показва, че най-голяма е групата на отделящите до 5 часа седмично – 2,9%. Равен е делът на хората, отделящи между 6 и 10 часа

седмично и над 16 часа седмично за допълнителна платена работа. Най-малка е групата на работещите между 11 и 16 часа седмично допълнителна платена работа (фигура 7.13).

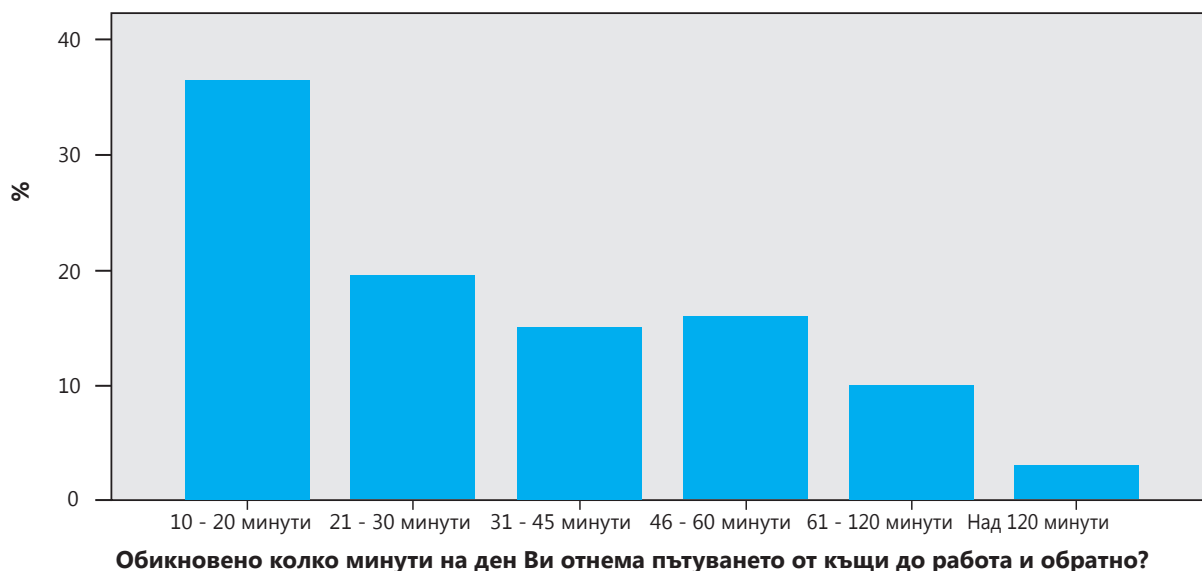
**Фигура 7.13. Допълнителна платена работа средно седмично в часове**



Времето за пътуване от дома до местоработата и обратно като част от комбинираното работно време засяга почти всички от заетите. В България дистанционната работа от дома не е широко разпространена. Фигура 7.14 показва разпределението на заетите според минутите, които им отнема пътуването от дома до местоработата и обратно ежедневно. Както се вижда, най-голяма е групата на лицата, за които това не е съществен

проблем. Те отделят между 10 и 20 минути дневно за придвижване между дома и местоработата си (36,3% от наетите). Считаме обаче, че отделянето на повече от 45 минути дневно за придвижване между дома и местоработата и обратно вече е съществено за разпределяне на свободното време на наетите. Това се отнася за близо 30% от хората. За 3% от работещите това време е над 120 минути.

**Фигура 7.14. Ежедневно време за пътуване от дома до местоработата и обратно в минути**



Що се отнася до времето, което прекарват заетите в неплатена работа, едва ли представлява откритие, че жените повече от мъжете са ангажирани с домакинска работа, отглеждане на деца и грижи за възрастни хора (таблица 7.8). Особено драстична е раз-

ликата между мъжете и жените по отношение на ежедневните грижи за дома – 65,7% от жените всеки ден за час или повече се посвещават на домакинството, докато това е валидно само за 9,3% от мъжете.

**Таблица 7.8. Време отделено за грижи за дома, гледане на възрастни хора и деца по пол**

Време от-делено за грижи за дома, гледане на възрастни хора и деца по пол в %	Всеки ден за час или повече		Всеки ден за по-малко от час		Веднъж или два пъти седмично		Веднъж или два пъти месечно		Веднъж или два пъти годишно		Никога		Общо	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Грижи за деца	21,0	33,2	12,1	8,6	11,5	6,8	6,4	4,8	3,6	4,2	45,5	42,4	100	100
Грижи за дома	9,3	65,7	18,4	17,9	22,8	10,4	14,3	2,4	6,3	0,2	28,9	3,4	100	100
Грижи за възрастни хора	5,8	8,4	5,2	6,2	14,5	16,0	12,5	12,2	7,0	6,9	54,9	50,4	100	100

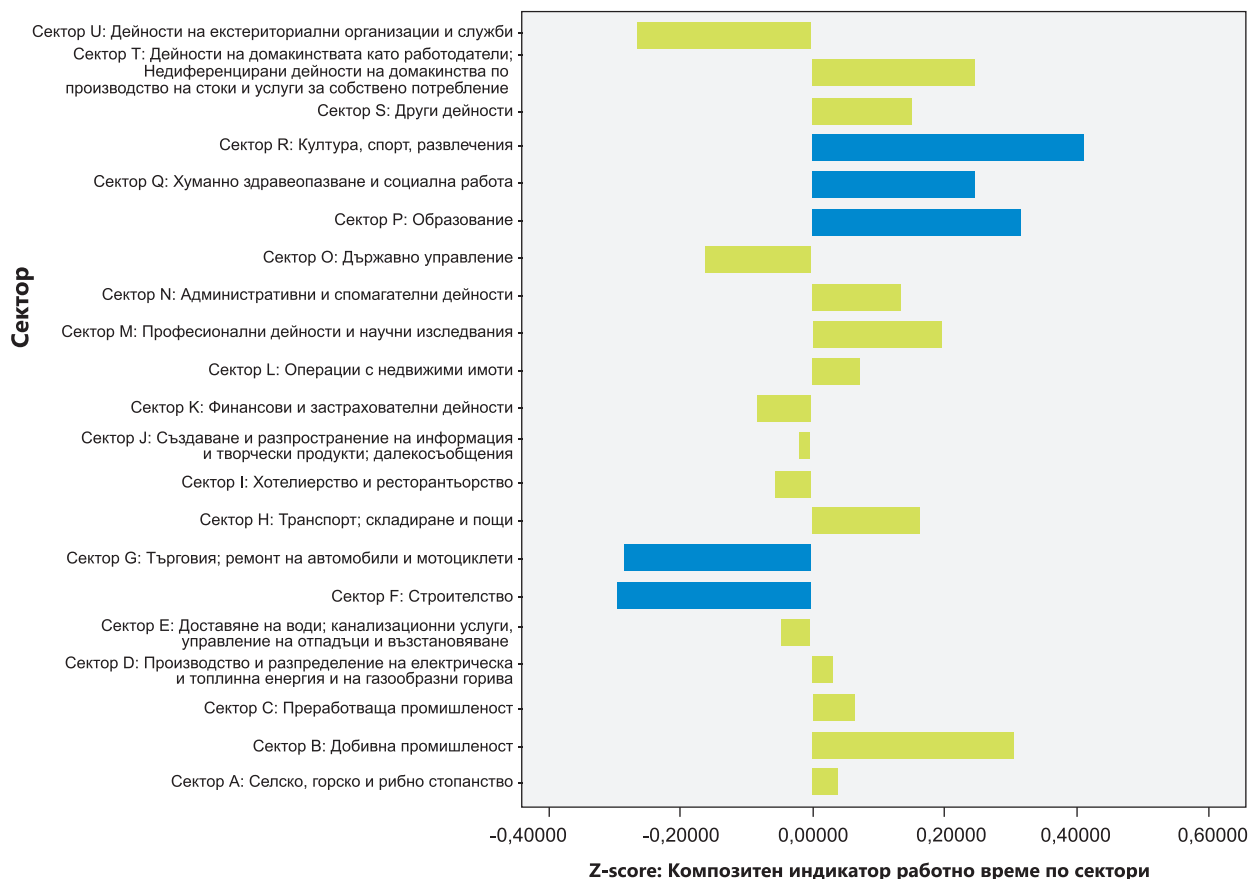
### 7.6. Обща оценка на елемента „работно време“ по сектори

За да очертаем общата картина на елемента „работно време“ по сектори, създадохме композитен индикатор на основата на следните, проверени в изследването, позиции: седмична заетост 50 и над 50 часа; седмична заетост 6 и 7 дни; време за придвижване от дома до местоработата и обратно над 45 минути дневно; нощна работа над 16 пъти месечно; вечерна работа над 16 пъти месечно; неделна работа 3 и 4 пъти месечно; съботна работа 3 и 4 пъти месечно; работа по повече от 10 часа на ден над 16 пъти месечно; грижи за децата всеки ден за час или повече,

всеки ден за по-малко от час и веднъж или два пъти седмично; грижи за дома всеки ден за час или повече, всеки ден за по-малко от час и веднъж или два пъти седмично; грижи за възрастни хора всеки ден за час или повече, всеки ден за по-малко от час и веднъж или два пъти седмично.

Целта ни е да идентифицираме секторите, в които наетите са изложени в най-голяма степен на рискове, свързани с по-продължително работно време, и следователно са ограничени във времето за отдих и възстановяване. Фигура 7.15 показва резултатите от Z score анализа на връзката между композитния индикатор „работно време“ и отделните сектори.



**Фигура 7.15. Композитен индикатор работно време по сектори в %**

В настоящия пример рискът за отделните сектори се измерва в стойности от 0,0 до 1,0, което означава, че за даден сектор се натрупват положителни отговори на повечето от въпросите, включени в композитния индикатор. След проверката чрез ANOVA на резултатите от Z-Score на композитен индикатор „работно време“ се установи значимост на отклоненията от средната за 5 сектора. За сектори Строителство (F) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) отклоненията обаче са в отрицателната част на скалата, което в настоящия случай означава, че тези сектори, независимо от статистическата

значимост на отклоненията, не са рискови по елемент „работно време“. Останалите три сектора със значими отклонения са в положителната част на скалата и следователно за наетите в тях има риск по отношение на елемент „работно време“. Това са сектори Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Култура, спорт и развлечения (R)

В таблица 7.9 е показано подреждането на секторите по ранг, който е присъден на рисковите отрасли. Рискът е остойностен, като на най-рисковия сектор се придава ранг 21, на следващия – 20, и т.н.

**Таблица 7.9. Подредане на секторите по риск според композитен индикатор „работно време“**

Подредане на секторите по риск според композитен индикатор „работно време“	Стойност на ANOVA на Z Score на композитен индикатор „работно време“	Ранг
Строителство (F)	0,000	0
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	0,000	0
Образование (P)	0,000	21
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	0,008	20

Култура, спорт и развлечения (R)	0,034	19
Транспорт, складиране и пощи (H)	0,058	0
Държавно управление (O)	0,085	0
Професионални дейности и научни изследвания (M)	0,089	0
Добивна промишленост (B)	0,117	0
Преработваща промишленост (C)	0,118	0
Административни и спомагателни дейности (N)	0,201	0
Други дейности (S)	0,467	0
Финансови и застрахователни дейности (K)	0,504	0
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	0,593	0
Дейности на домакинствата като работодатели (T)	0,698	0
Операции с недвижими имоти (L)	0,771	0
Селско, горско и рибно стопанство (A)	0,778	0
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	0,792	0
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	0,855	0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0,872	0
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	0,915	0

Само за три сектора елементът „работно време“ е рисков. С най-висока степен на риск е сектор Образование (P), следван от Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Култура, спорт и развлечения (R). В съответствие със заложените от нас предпоставки на риск в

този елемент, заетите в тези сектори в по-голяма и значителна степен от заетите в останалите сектори са изложени на по-продължителна дневна и седмична заетост, не само на основната си платена работа, а и на други платени работи, както и на неплатена работа.

## VIII. Работа и здраве

### 8.1. Съдържание и тенденции на елемента

Здравният статус на работната сила има съществено значение за процесите на икономическо развитие. Той пряко влияе на производителността, а косвено въздейства върху мотивацията за труд като цяло, и за работата в конкретно производство и на конкретно работно място. Наетите в добро здравословно състояние са едновременно по-производителни и по-високо мотивирани. При преобладаващо добър здравен статус на наетите в едно предприятие намаляват отсъствията от работа и прекъсванията на трудовия процес. В същото време се увеличават социалните връзки в трудовия колектив и оттук – ефективността на работата в екип, което при обвързаните трудови операции е от съществено значение за общото представяне на икономическата организация.

Връзката „работа–здраве“ обаче е реципрочна. По същия начин както здравето влияе на работата, така и работата влияе на здравето и може да влоши здравния статус на работната сила. Тази връзка може да се прояви в практиката като порочен кръг, в който работата поради опасна технология или лоши условия на труд влошава здравния статус на работната сила, а той от своя страна намалява производителността на труда поради ограничени физически и психически способности за труд на наетите, отсъствия от работа, прекъсване на трудовия процес, ниска мотивация за труд и т.н.

Здравният статус не зависи единствено от работата. Съществуват множество фактори на здравето – замърсена заобикаляща среда, общо напрежение в обществените отношения, несигурност, материални затруднения и т.н. Работата е само един от тези фактори, но значението ѝ за здравето може да бъде съществено. При това тази тежест може да се засили като следствие от субективната оценка на наетите за влиянието на работа-

та върху здравния им статус, независимо от обективното съществуване на други, по-значими фактори.

Въздействието на работата върху здравето може да не влияе на мотивацията на работната сила за труд на конкретното работно място и наетите да са склонни да работят в производства, които влошават здравния им статус. Това е възможно в случаите, когато в йерархията на предпочитанията, на основата на която се изгражда мотивацията за труд, други ценности като заплащане на труда, реализация и т.н. имат по-голямо значение. Независимо че грижата за здравето е естествена човешка реакция, тя може да бъде потисната в условията на несигурност за заетостта и социална несигурност.

Рискът за здравето по време на работата може да се дължи на три основни групи фактори:

- Технологични причини, които не могат да бъдат непосредствено контролирани: дори модерните технологии съдържат елементи, които влияят на здравето на заетите.
- Лоши физически условия на труд, които могат да бъдат пряко повлияни, но все пак в рамките на технологията.
- Лоши психологически условия на труд, които трудно може да бъдат повлияни поради зависимостта им от други допълнителни фактори.

Това означава, че работата повече или по-малко представлява риск за здравето на заетите. Този естествен риск за здравето се компенсира от осигуряването на достъп до здравна помощ на работното място. Колкото по-голям е този риск, толкова по-голяма е необходимостта от предлагане на подобни услуги.

Трудовият травматизъм е обективен индикатор за неблагоприятно въздействие на работата и работното място върху здравето на заетите. Определението за трудова злополука е „обособен случай по време на работа, който води до физическа или психическа ув-

реда”<sup>16</sup>. Това включва случаи на остро отравяне и злонамерени действия на други лица, както и злополуки, възникнали по време на работа, но извън територията на компанията, дори и такива, причинени от трети лица. Определението изключва умишлени самонанесени наранявания, злополуки на път към и от местоработата (злополуки по време на път), злополуки, които са единствено с медицински произход, и професионални заболявания. Фразата „по време на работа” означава докато лицето е било ангажирано с професионална дейност или през времето, което лицето прекарва на работа. Това включва пътнотранспортни произшествия по време на работа.

Увеличаващите се проценти на заетост и застаряването на работната сила в ЕС може да доведат до намаляване на общия процент на трудов травматизъм. Тъй като и двете предходни тенденции са особено добре изразени по отношение на жените, а възникването на злополуки е по-рядко при жените, отколкото при мъжете, общият процент на трудов травматизъм може да намалее в бъдеще.

Подобно на горното, поради нарастващата заетост в сектор „услуги” и във висококвалифицираните професии, неизискващи физически труд, където злополуките са по-редки, отколкото при другите сектори и професии, възникването на злополуки може да намалее в бъдеще.

Свързаните с работата здравословни проблеми<sup>17</sup> са заболявания, при които факторите на работната среда увеличават риска от заболяване или влошават вече съществуващо такова. В Изследването на работната сила (ИРС) 1999 и 2007 г. субективно възприеманите, свързани с работата здравослов-

ни проблеми са определени като „болести, увреждания или други физически или психически здравословни проблеми, различни от случайни наранявания, от които лицето е страдало през последните 12 месеца, които са причинени или влошени от работата”. В Европейското изследване на условията на труд (ЕИУТ) субективно възприеманите, свързани с работата здравословни проблеми са измерени чрез оценка на това дали работата оказва влияние на здравето, или не.

Перспективите за увеличаване на трудовото участие на жените, застаряването на работната сила, както и промените в секторите и професиите ще окажат влияние на възникването на свързани с работата здравословни проблеми при работещите в ЕС. Застаряването на работната сила може да доведе и до по-голям дял на работещи с един или повече свързани с работата здравословни проблеми.

Делът на работещите в сектори „промишленост” и „селско стопанство” показва намаление през последните години, докато този в сектор „услуги” слабо се увеличава. Тъй като за сектори „промишленост” и „селско стопанство” е характерно по-голямо излагане на физически рискови фактори, отчетеното малко намаление на излагането на физически рискови фактори може да се дължи на тази промяна към секторите, свързани с услуги. Излагането на психически рискови фактори е по-показателно при сектор „услуги”, особено в сектор „здравна и социална работа”, което може да причини увеличаване на този вид излагане на риск в бъдеще.

Бъдещите нива на риск зависят и от новите технологии. Експертна прогноза на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа<sup>18</sup> идентифицира като „най-вероятни” нововъзникващите рискове – липса-

<sup>16</sup> Европейски общности – ГД „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности”. Методология за европейска статистика на трудовите злополуки (ESAW) – Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности, 2001 г..

<sup>17</sup> Евростат. Работа и здраве в ЕС. Статистически портрет. Данни 1994-2002 г. Люксембург: Евростат, 2004.

<sup>18</sup> Европейска агенция за безопасност и здраве при работа. Експертна прогноза за възникващите физически рискове, свързани с безопасността и здравето при работа. Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности, 2005.

та на физическа активност, комбинираното излагане на рискови фактори за мускулно-скелетни проблеми и психосоциални рискови фактори, сложността на технологиите и трудовите процеси със сложен човешко-системен интерфейс, недостатъчната защита на високорискови групи срещу дългосрочни ергономични рискове, топлинния дискомфорт при индустриалните работни места, ултравиолетовото излъчване и вибрациите. Този списък съдържа както физически, така и психически рискови фактори, като също така подчертава тежестта на комбинацията от тези фактори. Бъдещите нива на излагане на риск зависят също и от новите начини на организация на работата. Европейската агенция за безопасност и здраве при работа<sup>19</sup> прогнозира увеличаване на психологическите рискове по пет основни теми: новите форми на трудови правоотношения и несигурност на работното място, застаряващата работна сила, интензификацията на труда, големите емоционални изисквания на работата и лошият баланс работа–живот.

Анализът на условията на труд както в целия ЕС, така и в България сочи, че са необходими все повече изследвания на нови и съществуващи опасности на работното място в области като:

- психосоциални въпроси и смущения в опорно-двигателния апарат;
- опасни вещества, репродуктивни рискове и рискове, причинени от нови технологии, например нанотехнологии;
- рискове, произтичащи от нови форми на организация на труда;
- управление на здравословни и безопасни условия на работното място.

Необходимо е промените в моделите на поведение по отношение на здравословните и безопасни условия на труд да бъдат насър-

чавани на всички образователни равнища и във всички области.

Категоричното становище на ЕК по тази тема е, че:

- Здравословните и безопасни условия на работното място не само предпазват работниците и засилват тяхната мотивация, но и същевременно играят жизненоважна роля за повишаването на конкурентоспособността и производителността на предприятията, както и допринасят за устойчивостта на системите за социална закрила чрез намаляване на социалните и икономически разходи, свързани с трудовите злополуки, инциденти и заболявания.
- Колективните предпазни мерки и борбата срещу опасностите при източника им са основополагащи принципи на превенцията;
- Общностната политика за здравословни и безопасни условия на труд, основана на общ подход към доброто състояние на работното място, следва да цели текущо, устойчиво и последователно намаляване на трудовите злополуки и професионалните заболявания.

На основата на горните разсъждения можем да приемем, че:

- Съществува риск в секторите, където наетите често отсъстват по здравословни причини, тъй като това е проява на влошения им здравен статус;
- Съществува риск в секторите, където наетите имат сериозни здравни проблеми. В тези сектори производителността е ниска (поне потенциално) и работната сила е слабо мотивирана за труд;
- Съществува риск в секторите, където наетите оценяват, че работата влияе на здравето им. Този риск се ограничава (временно), ако за наетите това не е от голямо значение;
- Рискът за здравето от работата се компенсира в известна степен, ако работодателят осигурява допълнителен (извън задължителното осигуряване) достъп до здравни услуги;

<sup>19</sup> Европейска агенция за безопасност и здраве при работа. Експертна прогноза за възникващите психосоциални рискове, свързани с безопасността и здравето при работа. Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности, 2007.

- Особено рискови са секторите, в които съществува относително силен (спрямо останалите сектори) трудов травматизъм. За определянето на относителната сила на травматизма следва да се имат предвид едновременно смъртните случаи, честотата на трудовите злополуки, тежестта на трудовите злополуки, професионалните заболявания.

Относително ограниченият трудов травматизъм в даден сектор не дава достатъчно основание за твърдението, че риск за здравето в този сектор не съществува. Самото тълкуване на това какво включва трудовия травматизъм, системата за регистриране и оповестяване на трудовите злополуки и професионалните заболявания, трудовите отношения и мълчаливото съгласие на наетите да не обявяват трудовите травми и неблагоприятните въздействия върху здравето си, или склонността им да преувеличават заплахата за здравето си, или принципната им незаинтересованост за здравето, са част от причините за разминаването между обективните (основно статистически) данни за трудовия травматизъм и професионалните заболявания, от една страна, и субективната оценка (установена чрез представително изследване) на работещите за въздействието на работата върху здравето им, от друга.

## 8.2. Оценка на влиянието на работата върху здравето на наетите в България

Според данните от стандартизираното интервю почти 30% от наетите са отсъствали през последните 12 месеца от работа по здравословни причини. Това е най-често срещаната причина за отсъствие от работа. По семейни причини са отсъствали 18% от респондентите, 9,2% – заради обучение, а малко под 2% – поради майчинство или бащинство. 15,2% споделят, че са отсъствали по други причини. Тези данни очертават една относително неблагоприятна картина на сравнително чести отсъствия от работа. Това може да се дължи на две алтернативни

или допълващи се причини. Първата говори за влошен здравен статус на работната сила. Втората – тези данни могат да отразяват съществуващи пропуски в системата за издаване на болнични листове.

Най-много са отсъствията по здравословни причини в сектор Преработваща промишленост (С) и Финансови и застрахователните дейности (К). Около 38% от респондентите в тези сектори заявяват, че са отсъствали заради проблеми със здравето. Следват сектори Административни и спомагателни дейности (N), Добивна промишленост (В) и Професионални и научни изследвания (М). Най-малко през последните 12 месеца са отсъствали по здравословни причини в Селско, горско и рибно стопанство (А) – само 14,8% от респондентите от този сектор заявяват това. Следват сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Култура, спорт и развлечения (R).

Най-много са отсъствалите заради обучение в сектори Държавно управление (O), Финансови и застрахователни дейности (К), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Образование (P). По семейни причини най-много са отсъствали в Добивна промишленост (В), Административни и спомагателни дейности (N), Образование (P) и Строителство (F).

Сред цялата изследвана съвкупност незначителен е дялът на тези, които са отсъствали заради трудови злополуки (под 0,1%) или заради болест, причинена от работата (около 3% от интервюираните). Тези данни не са основание за подценяването на съществуващия трудов травматизъм. Напротив – данните за него следва да се анализират допълнително (което е направено по-нататък в текста: Допълнителни материали VIII.1 и 2), защото дори една единствена трудова злополука с фатален изход говори за съществуващ риск, независимо от методологическата неспособност на представителните изследвания да я уловят.

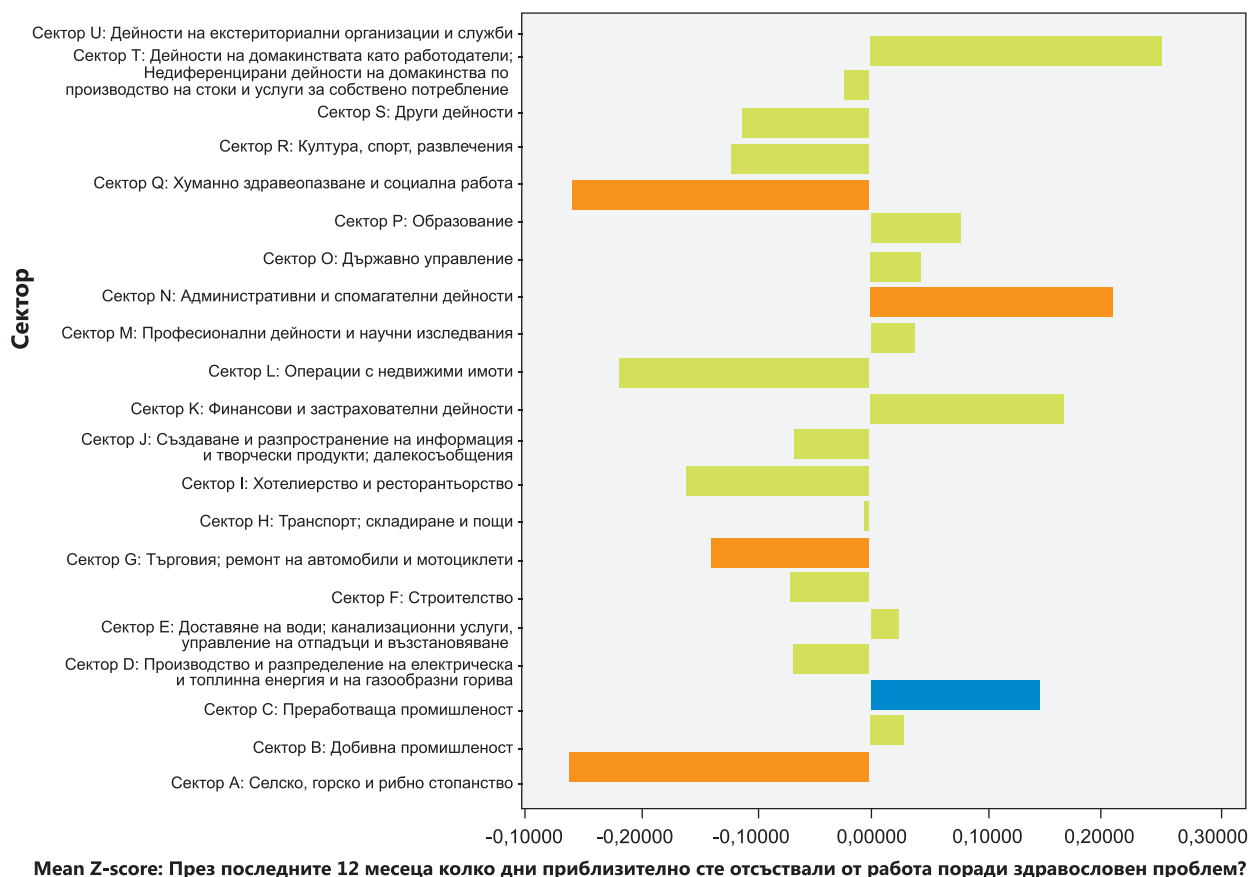
Отсъствията по здравословни причини са разпределени по различен начин в секторите. Съществени отклонения от средното разпределение се наблюдава в сектори Ад-

министративни и спомагателни дейности (N) и Преработваща промишленост (C), където отсъствията по здравословни причини са по-често срещани. Точно обратното е в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Селско, горско и рибно стопанство (A) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), където отсъствията по здравословни причини са по-редки (фигура 8.1).

Сравнението на данните от представителното изследване и анализиранияте по долу в текста обективни данни за трудовия травматизъм очертава следните проблеми:

1. Относително честите отсъствия по болест в сектор Преработваща промишленост (C) са в съответствие със статистическите данни за трудови злополуки и професионални заболявания.
2. В сектори Селско, горско и рибно стопанство (A) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), въпреки високия обективно установен риск, работещите относително рядко отсъстват по болест. Това очертава съществен риск за тези сектори, тъй като там, въпреки риска, работещите по-скоро не се лекуват. Възможно е това да е следствие от факта, че работещите в сектора придават по-малко значение на здравето си и заплахите за него, или от преимуществено сезонния характер на работа в селското стопанство, поради което отсъствията заради леки заболявания са на практика невъзможни. Трябва да се имат предвид и особеностите на труда в тези сектори, където има трудови злополуки, но работата няма дългосрочен неблагоприятен ефект върху здравето.
3. Честите отсъствия по болест в сектор Административни и спомагателни дейности (N), където всъщност не се установява изявен травматизъм или професионални заболявания, са във връзка с особеностите на трудовия процес и на заетите в този сектори. Допълнително трудовите права се спазват в по-голяма степен поради това, че скритото наемане не е толкова разпространено.

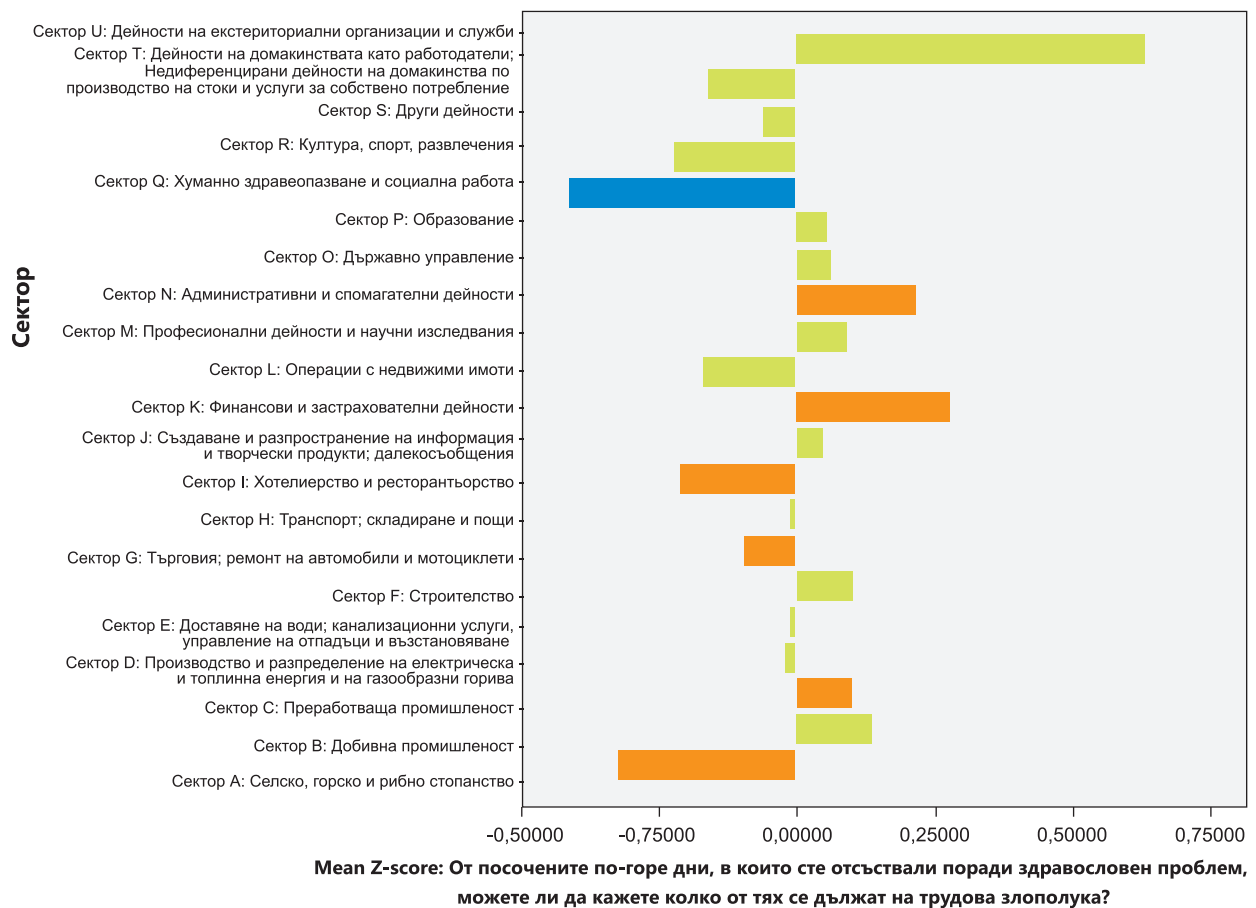
**Фигура 8.1. Отсъствия от работа по здравословни причини**



По отношение на трудовите злополуки отклонения се наблюдават във Финансови и застрахователни дейности (К) и в Административни и спомагателни дейности (N), където относителният дял на трудовите злополуки като причина за отсъствия по здравословни причини е относително по-висок (фигура

8.2). Обратно е в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Селско, горско и рибно стопанство (A), Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) – в тези сектори трудовите злополуки като причина за отсъствия са по-малко.

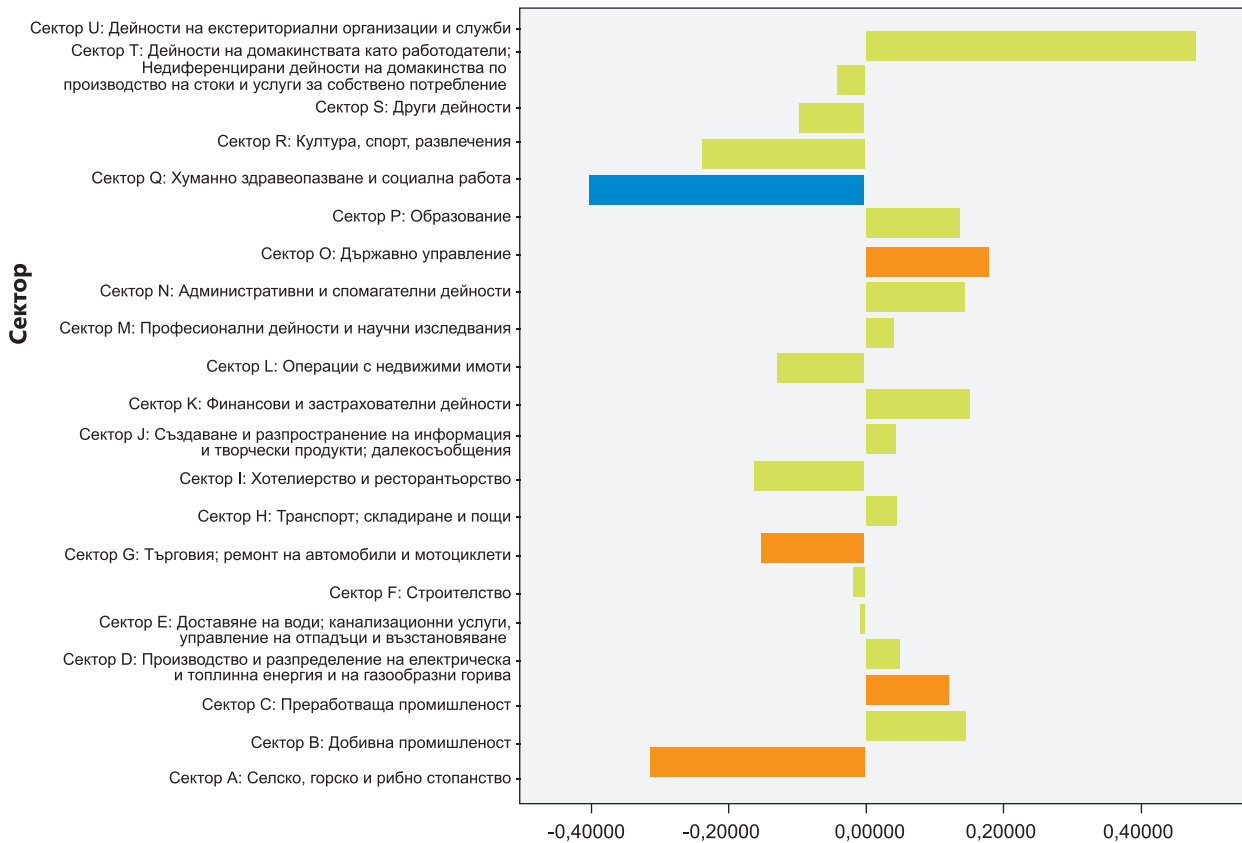
**Фигура 8.2. Отсъствия от работа поради трудови злополуки**



Данните от изследването показват, че съществуват сектори, в които има значими отклонения по показателя „отсъствия заради здравословни проблеми, причинени от работата“ (фигура 8.3). Заради подобни проблеми отсъстват повече в сектори Държавно управление (O) и Преработваща проми-

шленост (C). Точно обратното е в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Селско, горско и рибно стопанство (A) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), където отсъствията поради здравословни проблеми, причинени от работата, са относително по-редки.



**Фигура 8.3. Отсъствия от работа поради здравословни проблеми, причинени от работата**

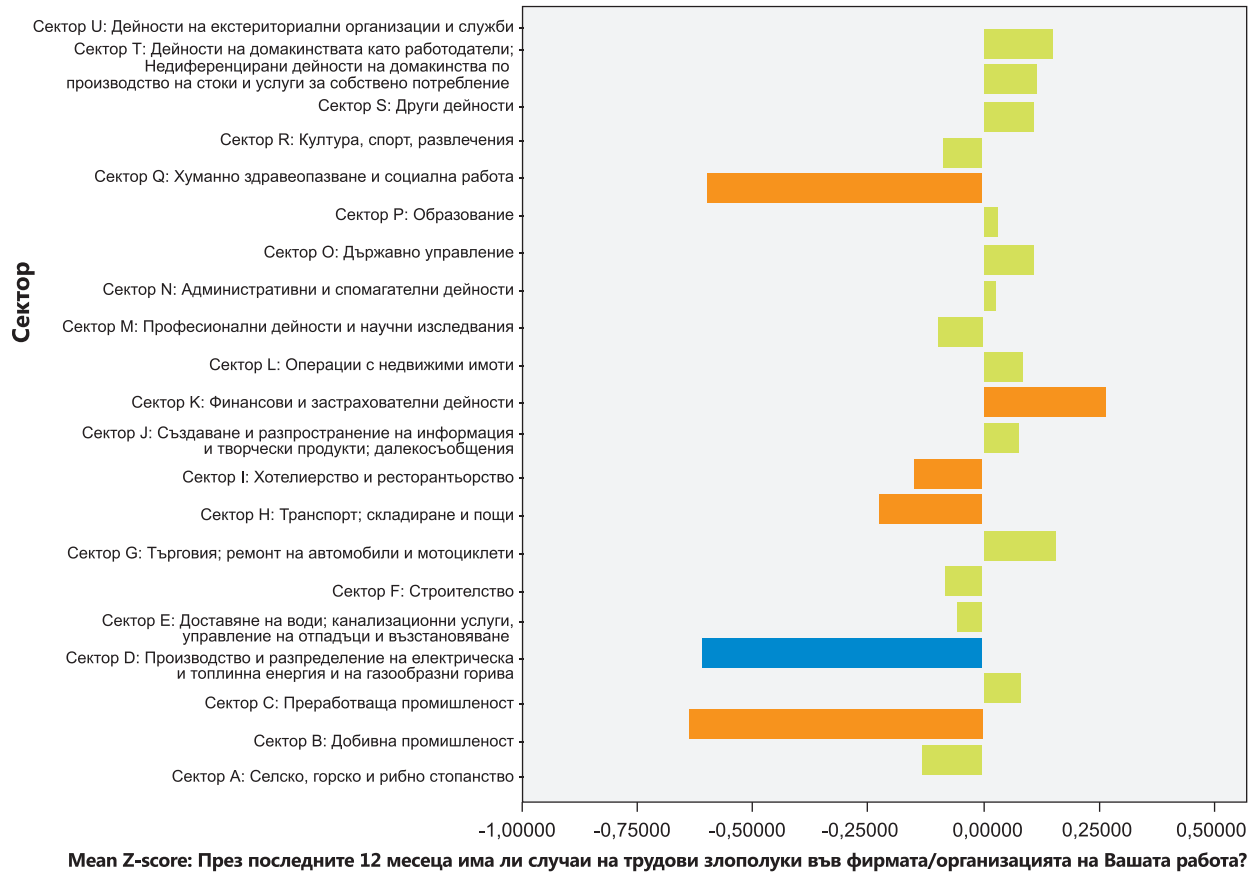
Mean Z-score: От посочените по-горе, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?

Сред отсъствията по здравословни причини като цяло тези заради трудови злополуки и заради здравословни проблеми, причинени от работата, са незначителен дял. Трудовите злополуки обаче не бива да се подценяват, защото независимо от това, че рядко са причина за отсъствия по здравословни причини, все пак са доста разпространени. Малко повече от 10% от наетите декларират, че през последните 12 месеца в организацията, където работят, са ставали трудови злополуки. Още 10% заявяват, че не знаят дали това се е случвало. Останалата част – 79,1%, категорично заявяват, че трудови злополуки не е имало.

Според данните от представителното

изследване най-рисковите сектори спрямо този показател са Добивна промишленост (B), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Транспорт, складиране и пощи (H), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), където средната стойност по този показател е изместена в посока на увеличаване на дела на тези, които заявяват, че е имало трудови злополуки. Единственият сектор, в който категорично можем да кажем, че по мнение на наетите е имало по-малко трудови злополуки, е Финансови и застрахователни дейности (K) (фигура 8.4).

**Фигура 8.4. Трудови злополуки през последните 12 месеца във фирмата/организацията**



Сравнението с обективните данни за трудов травматизъм очертава следните проблеми:

1. За част от секторите, за които обективните данни показват високо равнище на трудов травматизъм, субективната информация не очертава наличие на риск по изследвания показател – става дума основно за Преработваща промишленост (C) и Строителство (F). В случая представителното изследване има методологически, предварително зададени ограничения. То не е представително спрямо критерия „големи – средни – малки фирми“, а трудовият травматизъм е съсредоточен основно в големите фирми над 1000 души. В допълнение трябва да отчетем и факта, че наетите невинаги са информирани за станали трудови злополуки, особено в по-големите предприятия. Това важи особено за сектор Строителство (F) – при наличие на голям относителен дял скрито наемане и несигурност на заетостта, заетите са по-малко склонни да призна-

ват наличие на проблеми във фирмата, където работят.

2. За друга част от секторите, за които обективните данни показват относително по-малка степен на трудов травматизъм – Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), субективните данни очертават друга картина на съществуване на относително (спрямо другите секторите) повече трудови злополуки. Този проблем вече не е методологически и изследователски, а практически. Става дума за определението на „трудова злополука“ и степента на съответствие между официалното разбиране, което е в основата на статистическата информация и съдържанието, което работодателите влагат в това понятие. Показателно е, че именно заетите в Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) влагат в трудовата злополука съдържание, по-широко от официално признатото.

Така или иначе сравнението на данните

показва разминаване между официалните данни за трудовите злополуки и това, което наетите знаят за случилото се. Това е проблем, който следва да се анализира допълнително при следващи изследвания.

Независимо от ниския дял на трудовите злополуки и на причинените от работата отсъствия по болест, наетите са склонни да смятат, че работата влияе на здравето им. 26,6% от респондентите смятат, че здравето и безопасността им са изложени на риск по време на работа. Най-голям е този дял в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) – почти 57% от заетите в този сектор споделят това мнение. По този показател следват сектори Добивна промишленост (B) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). Това са трите сектора, в които повече от половината от заетите смятат, че здравето и безопасността им са подложени на риск. Най-малък е съответният дял в сектори Финансови и застрахователни дейности (K), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Хотелиерство и ресторантьорство (I). Субективната оценка в голяма степен съответства с обективните данни за професионалната патология, коментирани по-нататък в текста. Секторите с най-много случаи на регистрирани професионални заболявания (данните са 2007 и 2008 г.) съвпадат в общи линии със секторите, в които наетите заявяват, че работата влияе на здравето им. Два факта, установени чрез горното сравнение, следва да се коментират. При сравнение на относителните дялове на наетите, които заявяват, че здравето и безопасността им са изложени на риск, сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) изпреварва традиционно схващаните като рискови Добивна промишленост (B), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) и Преработваща промишленост (C). В сектор Хуманно здравеопазване и социална работа

(Q) чувствителността на заетите към рисковете за здравето им е много по-голяма поради по-голямата информираност за тях. Освен това – вторият факт, Добивна промишленост (B) не се появява при анализа на субективните данни заради ограничената статистическа значимост на данните за сектора при определянето на Z-score за този показател.

Различията между относителните дялове наети, които заявяват, че работата представлява риск за здравето им в отделните сектори, са предизвикани както от действителния риск за здравето, така и от знанията и информираността на наетите за този риск. Това обяснява високия дял (най-висок сред секторите) на тези, които смятат, че здравето им е застрашено, в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q).

Делът на тези, които смятат, че работата влияе на здравето им, е далеч по-висок от тези, които са изложени на риск по време на работа. Почти 43% от респондентите заявяват, че работата влияе на здравето им. При това по отношение на този показател се очертават няколко сектора, които силно се отличават от другите. Така например в сектор Образование (P) почти 77% смятат, че работата се отразява на здравето им, съответният дял в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) е приблизително 63%, а в сектори Добивна промишленост (B) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) – около 55%. Относително най-малко според оценката на наетите работата се отразява върху здравето в сектори Култура, спорт и развлечения (R) и Професионални дейности и научни изследвания (M).

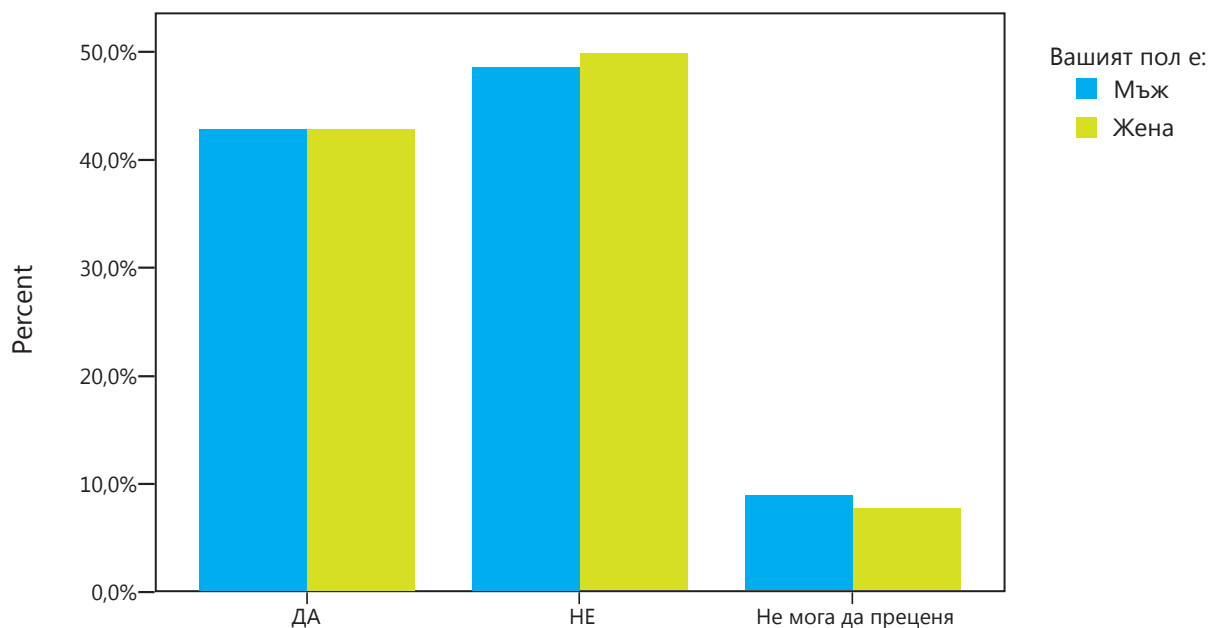
Данните за сектор Образование (P) очертават картина, която следва да бъде коментирана. Делът на тези, които заявяват, че по време на работа здравето им е изложено на риск, относително, в сравнение с останалите сектори не е толкова голям. В същото време по другия показател – наети, които споделят, че работата влияе на здравето им – оценка,

която е по-лека, но все пак достатъчно категорична, сектор Образование (P) заема първо място сред секторите. Дори да не представлява непосредствен риск за здравето, работата може да влияе на здравето. При липса на очевидни рискови фактори на работната среда и при регистрирана оценка на наетите, че работата влияе на здравето им – случаят на сектор Образование (P), съществуват поне две възможни обяснения. От една страна, съществуват фактори на работната среда, които официално не се признават и не се разпознават като рискови, но влияят на здравето – шум, предизвикан от говор, напрежение, несигурност. От друга – работещите трудно отделят влиянието, предизвикано от работата, от влиянието на средата, в която живеят, като цяло. Този ефект се засилва при групи със съзнание за относително по-високо социално положение и относително по-ниско

реално материално положение, при които общото недоволство от работата оказва негативно влияние върху здравето, независимо от очевидната липса на вредни условия на труд. Така става възможно сектор Образование (P), независимо от липсата на рискове за здравето, всъщност да бъде рисков.

Като цяло наетите заявяват, че работата им води до здравословни проблеми. Около една трета от респондентите вследствие на работата имат проблеми със зрението, болки в гърба, главоболие и мускулни болки. 40% от тях се оплакват от стрес, повече от 60% – от обща умора, а между 20 и 26% – от проблеми със съня, тревога и раздразнение. Самооценката на наетите за влиянието на работата върху здравния им статус не зависи от пола – мъжете и жените еднакво декларират, че са засегнати от здравни проблеми вследствие на работата им (фигура 8.5).

**Фигура 8.5. Влияние на работата върху здравето**



**Според Вас Вашата работа оказва ли влияние върху здравето Ви?**

Относително най-болни вследствие на работата са наетите в сектори Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Добивна промишленост (B), като високият ранг по обобщения показател „проблеми със здравето“ в тези сектори се дължи на високия дял на заети, засегнати от

стрес, обща умора, тревога и безпокойство. Точно обратното – най-малко се оплакват от здравословни проблеми вследствие на работата в сектори Селско, горско и рибно стопанство (A), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Административни и спомагателни дейности (N).

Таблица 8.1. Наети със здравословни проблеми (по видове) вследствие на работата

Здравословни проблеми (по вид)	Най-засегнат сектор (сравнение на относителни дялове наети със здравословни проблеми)	Втори засегнат сектор	Трети засегнат сектор
Проблеми със слуха	Добивна промишленост (B)	Образование (P)	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)
Проблеми със зрението	Образование (P)	Държавно управление (O)	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)
Проблеми с кожата	Добивна промишленост (B)	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	Транспорт, складиране и пощи (H)
Болки в гърба	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	Финансови и застрахователни дейности (K)	Добивна промишленост (B)
Главоболие	Образование (P)	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	Финансови и застрахователни дейности (K)
Болки в стомаха	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	Добивна промишленост (B)	Образование (P)
Мускулни болки	Добивна промишленост (B)	Преработваща промишленост (C)	Хотелиерство и ресторантьорство (I)
Дихателни проблеми	Добивна промишленост (B)	Образование (P)	Доставяне на води (E)
Сърдечни заболявания	Добивна промишленост (B)	Образование (P)	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)
Наранявания	Деятности на домакинствата като работодатели (T)	Добивна промишленост (B)	Строителство (F)
Стрес	Образование (P)	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)
Обща умора	Образование (P)	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	Строителство (F)
Проблеми със съня	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	Преработваща промишленост (C)	Образование (P)
Алергии	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	Добивна промишленост (B)	Професионални дейности и научни изследвания (M)
Тревога	Образование (P)	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	Държавно управление (O)
Раздразнителност	Образование (P)	Деятности на домакинствата като работодатели (T)	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)
Общо здравословни проблеми	Образование (P)	Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	Добивна промишленост (B)

Като цяло работещите са с относително най-нисък здравен статус вследствие на работата (според самооценката на наетите за собствените им здравословни проблеми) в сектор Добивна промишленост (B), Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Преработваща промишленост (C)<sup>20</sup>. Относително най-малко са наетите със здравословни проблеми вследствие на работата в Селско, горско и рибно стопанство (A) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).

Горните данни за оценката на наетите и обективните данни за трудовите злополуки и трудовия травматизъм в сектор Селско, горско и рибно стопанство (A) на пръв поглед си противоречат. Всъщност между двата показателя – оценката за влиянието върху здравето и равнището на трудов травматизъм, няма задължителна връзка. Работещите с по-ниско образователно равнище са склонни в по-голяма степен да не обръщат внимание на здравето си. Вероятно на това се дължи и фактът, установен при анализа на обективните данни, че независимо от високия риск в сектор Селско, горско и рибно стопанство (A), равнището на професионална патология, мерено чрез броя на регистрираните професионални заболявания, е относително ниско.

Вредните условия на труд относително се компенсират от системите за управление на безопасността на труда. Логично е там, където условията на труд са вредни, най-вече поради технологични причини, системите за управление на безопасността да са развити в голяма степен. В огромната си част фирмите и организациите имат изградена система за управление на безопасността на труда и здравето при работа – почти 90% от интервюираните споделят за съществуването на подобна система. Най-малък е дялът на за-

етите, които споделят мнението за съществуването на подобна система на работното им място в сектор Други дейности (S), Професионални дейности и научни изследвания (M), Операции с недвижими имоти (L) и във Финансови и застрахователни дейности (K). В същото време 100% от заетите в сектор Добивна промишленост (B) споделят за съществуването на система за управление на безопасността на труда. Относително ниският дял на тези, които заявяват за съществуването на подобна система в сектори Професионални дейности и научни изследвания (M) и Финансови и застрахователни дейности (K), се дължи на високия дял на респондентите, които не знаят дали подобна система съществува.

Профилите на отделните сектори от гледна точка на елемента „работа и здраве“ са следните:

Селско, горско и рибно стопанство (A) се характеризира с относително по-ниска степен на отсъствия по здравословни причини. По-малък спрямо общия показател за страната е и дялът на заетите, които смятат, че работата им оказва влияние върху здравето им. В сектора малко повече от 9% от интервюираните декларират, че е имало трудови злополуки през последните 12 месеца на работното им място. Този дял е на равнището на общия за страната. Сред останалите сектори селското стопанство заема 12-то място по този показател (при ранжиране от най-нисък към най-висок относителен дял на наети, които декларират наличие на трудови злополуки на работното им място). Като цяло заетите в сектора са с много добър здравен статус според собствената си оценка. Относителният дял на наетите, които се оплакват от здравословни проблеми в този сектор, е най-малък, ако пренебрегнем по-доброто представяне на сектора Дейности на екстериорни организации и служби (U), за който обаче данните не са достатъчни за категорични изводи. От гледна точка на системите за безопасност, както и на ангажимента на работодателя към здравния статус на нае-

<sup>20</sup> Сравнението между секторите по този показател е направено чрез изчисляване на композитен индикатор и Z-score (графика 8).

тите секторът е близо до общите показатели за страната и е в средата при ранжирането на секторите по скалата от 1 (слаб риск според изследвания показател) до 21 (висок риск според изследвания показател).

Добивна промишленост (В) има противоположен профил на описания по-горе. Равнището на трудовите злополуки, както и общият здравен статус на наетите (самооценка) нареждат сектора сред най-рисковите. В същото време от гледна точка на мерките за въвеждане на системи за безопасност и предоставянето на здравни услуги на работното място секторът е сред най-добре представящите се. Повече от половината от интервюираните наети в сектора (този относителен дял е два пъти по-висок от общия за страната) смятат, че здравето им е изложено на риск. Най-разпространените оплаквания в сектора са за обща умора, мускулни болки, стрес, болки в гърба. В сектора са представени всички видове здравословни проблеми, но силно увеличени спрямо средните за страната. Голям е делът на наетите в него, които се оплакват от дихателни проблеми, сърдечни заболявания и наранявания.

Преработваща промишленост (С) е с най-много отсъствия по здравословни причини. Въпреки че относително малък дял (около 10%) от наетите в сектора декларират, че здравето им е изложено на риск, повече от половината наети смятат, че работата им влияе на здравето. Най-разпространените оплаквания в сектора са за обща умора, мускулни болки, стрес, главоболие и болки в гърба. Като цяло секторът е сред най-рисковите от гледна точка на здравословните проблеми на наетите в него (17 ранг от 21, при редица от 1 до 21 в посока на нарастване на риска). В сектора е относително нисък делът на наетите, които декларират, че през последните 12 месеца е имало трудови злополуки във фирмата, където работят. От гледна точка на системите за безопасност и предоставянето на здравни услуги на и чрез работното място секторът е близо до общите показатели за

страната, като остава в по-добре представящата се половина от нарастващата в посока на риска редица от сектори.

**Карта 8.1. Намаляване на отсъствията по болест чрез осигуряване на здравна помощ на работното място**

*В голямо индустриално предприятие, специализирано в обработката на цветни метали, е осигурено здравно обслужване на място. На работното място има лекар, който при необходимост оказва първа помощ, лекува остри заболявания и контролира болничните листове.*

*Благоприятните ефекти са както за работещите, така и за работодателите. Работещите не губят време да чакат при личен лекар, получават навременно лечение в начален стадий на заболяването. Това намалява значително продължителността на временната неработоспособност.*

*Лекарят, който познава условията на работа, има възможност да дава конкретни препоръки на работодателя, да препоръчва начини за ограничаване на неблагоприятни за здравето състояния на работещите условия, да провежда сезонна профилактика.*

*Чрез осигуряването на здравна помощ на работното място ръководството на предприятието успява да ограничи до минимум неправомерно издаваните болнични листове, проблем, който преди това е силно разпространен.*

Въпреки че в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) относителният дял на отсъствалите по здравословни причини не е толкова голям, повече от половината от респондентите декларират, че здравето им е изложено на риск и че работата им влияе на здравето. Относителният дял наети, които се оплакват от здравословни проблеми, не е толкова голям. Преобладават оплакванията от обща умора, проблеми със зрението, главоболие. Това е секторът с

най-много трудови злополуки – 42,9% от интервюираните декларират, че през изминалите 12 месеца във фирмата им е имало трудова злополука. Секторът е сред най-добре представящите се по показатели, свързани с предоставянето на здравни услуги на и чрез работното място.

Спецификата на сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) е в относително слабо му представяне по показателите, свързани с предоставянето на здравни услуги на и чрез работното място. Относително нисък е дялът на интервюираните в сектора, които декларират, че през изминалите 12 месеца са се ползвали от осигурени профилактични прегледи – 63,9%. Според този относителен дял секторът се нарежда на 15-то място по нарастващата в посока към риска редица на секторите. Същото е мястото, което секторът получава и според относителния дял на наетите в него, които заявяват, че на работното им място има здравен пункт. Малко по-добре, но все пак на равнището на общите показатели за страната е представянето на сектора от гледна точка на въвеждането на системи за безопасност. Едновременно с това обаче равнището на трудови злополуки в сектора е относително ниско, а здравният статус на наетите в него – на равнището на средните показатели за страната. Преобладаващите здравословни проблеми, от които се оплакват наетите в сектора, са обща умора, мускулни болки, главоболие и проблеми със зрението. Прямо разпределенията за различните видове здравословни проблеми общо за страната единственият дял в сектора, който е изразително увеличен – два пъти, е този на наетите, които декларират, че изпитват дихателни проблеми.

От гледна точка на отсъствията по здравословни причини и трудови злополуки представянето на сектор Строителство (F) е по-скоро рисково – секторът се нарежда сред тези от втората половина на прогресиращата към риска редица. Представянето му

по показателите за предоставяне на здравни услуги на и чрез работното място е на равнището на средните за страната, като изключение прави наличието на здравен пункт на работното място. Само 22,2% от наетите в сектора заявяват, че имат достъп до здравен пункт в работата си. Независимо от относително ограниченото осигурено предлагане на здравни услуги, здравословният статус на наетите в сектора е относително добро. Преобладаващите проблеми са обща умора и болки в гърба. Значително по-голям от средния за страната е дялът на наетите в сектора, които се оплакват от наранявания. Относителните дялове на наетите в сектора, които смятат, че здравето им е изложено на риск, както и на тези, които декларират, че работата им влияе на здравето, е съпоставим, дори съвпада с общите дялове за страната като цяло.

Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) е секторът с най-малко трудови злополуки. Той заема 3-то място в прогресиращата към риска редица на относителни дялове след Дейности на екстериториални организации и служби (U) и Дейности на домакинствата като работодатели (T). Като цяло наетите са с добър здравен статус и отсъстват относително рядко по здравословни причини. Относително малко са и наетите в сектора, които декларират, че здравето им е изложено на риск, както и тези, според които работата влияе на здравето им. Секторът има относително по-слабо представяне по показателите, отнасящи се до въвеждането на системи за безопасност и осигурен достъп до здравни услуги, но все пак остава в първата половина на ранжираните според съответните относителни дялове сектори. Най-проблематично изглежда наличието на здравен пункт във фирмите – само 21,2% от изследваните наети в сектора декларират наличието на здравен пункт на работното си място.

Сектор Транспорт, складиране и пощи (H) е изключително рисков от гледна точка



на равнището на трудови злополуки. Това е един от най-лошо представящите се сектори по този показател. Само Добивна промишленост (B) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) показват по-високи дялове на наети в сектора, които декларират, че през последните 12 месеца са имали трудови злополуки в непосредствената си трудова среда. Относително по-висок е и относителният дял на наетите, които заявяват, че здравето им е застрашено – този относителен дял за сектора е с около 6 процентни пункта по-висок от средния за страната. Като цяло обаче отсъствията по здравословни причини, оценките на наетите за риска и за здравословните им проблеми са на равнището на общите за страната. Секторът се представя относително добре по показателите, свързани с въвеждането на системи за безопасност и за осигурен достъп до здравни услуги, като известни проблеми се регистрират във връзка с наличието на медицински пунктове на работното място. Наетите в сектора в най-голяма степен се оплакват от обща умора. Като цяло картината на здравословните проблеми в сектора повтаря тази за страната като цяло.

Спецификата в профила на сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) е свързана с относително ограниченото въвеждане на системи за безопасност и със слабото предлагане на профилактични прегледи и на допълнително здравно осигуряване. В същото време в голяма част от фирмите от сектора има изградени медицински пунктове. Като цяло работната сила в сектора няма изразени здравословни проблеми. Малък е делът на наетите, които смятат, че са изложени на риск или че работата влияе на здравето им.

Профилът на сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) се задава от ниската степен на трудови злополуки и отсъствия по здравословни причини, ограниченото въвеждане на системи за безопас-

ност и достъп до здравни услуги на работното място и от високия дял на наети, които се оплакват от здравословни проблеми. Сред видовете здравословни проблеми преобладаващ е стресът. Всички останали дялово са в рамките на средните за страната, като леко завишение има при относителния дял наети в сектора, които се оплакват от тревога и безпокойство. Секторът има добро представяне (5-то място в прогресиращата към риска редица на секторите) по показателя относителен дял наети, които имат предоставено от работодателя допълнително здравно осигуряване.

Спецификата на сектор Финансови и застрахователни дейности (K) се задава от много високия дял на отсъствията по здравословни причини и от относително пониския здравен статус на наетите в него. В същото време относително незначителен е делът на интервюираните в сектора, които декларират, че здравето им е изложено на риск или че работата влияе на здравето им. Сред най-разпространените здравословни проблеми на наетите в сектора са обща умора, стрес, главоболие, болки в гърба и проблеми със зрението, като относителният дял на наетите в сектора, които се оплакват от тези проблеми, чувствително надвишава средните за страната. Като цяло секторът се представя много по-добре по показатели, свързани с предоставянето на здравни услуги на и чрез работното място. Проблематично изглежда въвеждането на системи за безопасност – само около 83% от интервюираните в сектора декларират, че на работното им място е въведена такава система, като този резултат отрежда на сектора 17-то място в прогресиращата към риска редица на секторите.

В сектор Операции с недвижими имоти (L) отсъствията по здравословни причини, както и трудовите злополуки може да бъдат определени като незначителни. Като цяло наетите оценяват благоприятно здравословния си статус. В повечето случаи наетите в сектора

смятат, че работата не се отразява на здравето им. В същото време относително много висок е дялът на наетите в сектора, които декларираат, че здравето им е изложено на риск. Секторът изглежда проблематичен и поради относително ниската степен на въвеждане на системи за безопасност, както и поради ограниченото организирано предлагане на медицински услуги на работното място.

Профилът на Професионални дейности и научни изследвания (M) се определя от едновременното съществуване на две на пръв поглед противоречиви характеристики. От една страна, налице е относително висока степен на отсъствие по здравословни причини и относително висок дял на наети в сектора, които декларираат трудови злополуки през последните 12 месеца на работното им място. От друга, наетите в сектора в преобладаващата си част смятат, че здравето им не е изложено на риск, и че работата не влияе на здравето им. Особено по последния индикатор секторът получава 3-то място сред останалите сектори в прогресиращата към риска редица. Секторът изостава спрямо останалите по отношение на въвеждането на системи за безопасност, а по индикаторите, свързани с предоставянето на здравни услуги, има по-скоро средно представяне. Като цяло наетите в сектора слабо се оплакват от здравословни проблеми, единствено проблемите със зрението са по-разпространени в сравнение с показателите за страната като цяло.

Спецификата на сектор Административни и спомагателни дейности (N) се определя от относително лошото представяне по показателите, свързани с въвеждането на системи за безопасност, провеждането на профилактични прегледи – 20-то място сред секторите. То може да се приеме за последно, тъй като за сектор Дейности на екстериториални организации и служби (U) имаме ограничена информация за достъп до допълнително здравно осигуряване и наличие на здравен пункт във фирмите. Като цяло отсъствията по здравословни причини са силно представени и голяма част от наетите в

сектора смятат, че здравето им е изложено на риск. Почти същият дял наети в сектора смятат, че работата влияе на здравето им, но сравнен с останалите сектори, този дял не е толкова висок. Наетите в сектора доста слабо се оплакват от здравословни проблеми – всички дялове, които представляват наетите в сектора с различни по вид здравословни проблеми, са по-малки от общите съответни дялове за страната.

Според данните от представителното изследване сектор Държавно управление (O) изглежда проблематичен поради относително много ниското присъствие на системи за безопасност и ограниченото предоставяне на здравни услуги на и чрез работното място. Отсъствията по здравословни причини, дори и трудовите злополуки са около равнището на общите за страната показатели. Дялът на наетите в сектора, които смятат, че здравето им е изложено на риск, е по-нисък от средния за страната, докато този на наетите, според които работата влияе на здравето им, е сравним с общия показател. Като цяло наетите в сектора имат повече здравословни проблеми в сравнение с тези от другите сектори – той получава 16-то място в прогресиращата към риска редица по този показател. След него са най-рисковите сектори, за които е характерно тежкото производство. Стрес, обща умора, тревога и безпокойство са проблеми, които се срещат по-често в този сектор. По-голямо спрямо средните показатели е и разпространението на проблема, свързан със зрението.

Сектор Образование (P) изглежда изключително проблематичен поради изключително високите дялове на наетите в него, които декларираат, че здравето им е изложено на риск (37,7% от наетите в сектора и 18-то място в прогресиращата редица от съответни относителни дялове за отделните сектори) и че работата влияе на здравето им (76,6% и 21-во място). Независимо че отсъствията по здравословни причини са на равнището на средните за страната, а трудовите злополуки са под равнището, наетите в този сектор

в най-голяма степен изпитват здравословни проблеми. Всички дялове на наети в сектора, засегнати от различни видове здравословни проблеми, са по-високи от общите за страната, с изключение на засегнатите от наранявания. При някои видове проблеми обаче засегнатите в този сектор са далеч повече. Така е по отношение на проблемите със слуха, зрението, главоболието, стреса и общата умора. Дяловете на наети в сектора, които изпитват дихателни и сърдечни проблеми, са 2,5–3 пъти по-високи от средните за страната. В сектора се организират профилактични прегледи и има здравни пунктове в организациите, но достъпът до допълнително здравно осигуряване е изключително ограничен.

Профилът на сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) е близък до представения по-горе, най-вече заради оценките на наетите в него, че здравето им е изложено на риск (делът за този сектор е много по-висок в сравнение със същия за сектор Образование (P) и че работата влияе на здравето им. Този профил обаче се допълва от относително високото равнище на трудови злополуки – 13,5% от наетите декларират, че през последните 12 месеца е имало трудови злополуки в организацията където работят, като този относителен дял отрежда 16-то място на сектора по този показател. В същото време отсъствията по здравословни причини не са разпространени. Наетите в сектора са засегнати в огромна степен от здравословни проблеми. Тези, които са по-високи спрямо общите показатели за страната, са болки в гърба, главоболие, стрес, обща умора, тревога, проблеми, свързани със съня. Специфично за сектора е разпространението на проблеми, свързани с алергии. В сектора са въведени системи за безопасност, не съществува и проблем с предлагането на здравни услуги на работното място. Известен допълнителен риск се очертава от сравнително ограничения достъп до допълнително здравно осигуряване.

Култура, спорт и развлечения (R) не може да бъде определен като рисков сектор спрямо

анализирания елемент, въпреки недостатъчното (относителното изоставане спрямо другите сектори) въвеждане на системи за безопасност, достъп до здравни услуги на и чрез работното място. Като цяло според оценката на интервюираните работата в този сектор оказва слабо въздействие върху здравето, здравето на наетите слабо е изложено на риск, отсъствията по здравословни причини, още повече трудовите злополуки, са незначителни. В преобладаващата си част наетите в сектора не се оплакват от здравословни проблеми – нито един от видовете здравословни проблеми не е разпространен в сектора повече, отколкото средно за страната.

Профилът на сектор Други дейности (S) е подобен на представения по-горе. Много слабо представяне на сектора по показатели, свързани с въвеждането на системи за безопасност и достъп до здравни услуги чрез работното място, и в същото време относително нисък риск за наетите в сектора. Прави впечатление относително по-ниският дял на наетите в сектора, изложени на стрес, спрямо общия показател за страната. Дори делът на засегнатите от обща умора е по-малък.

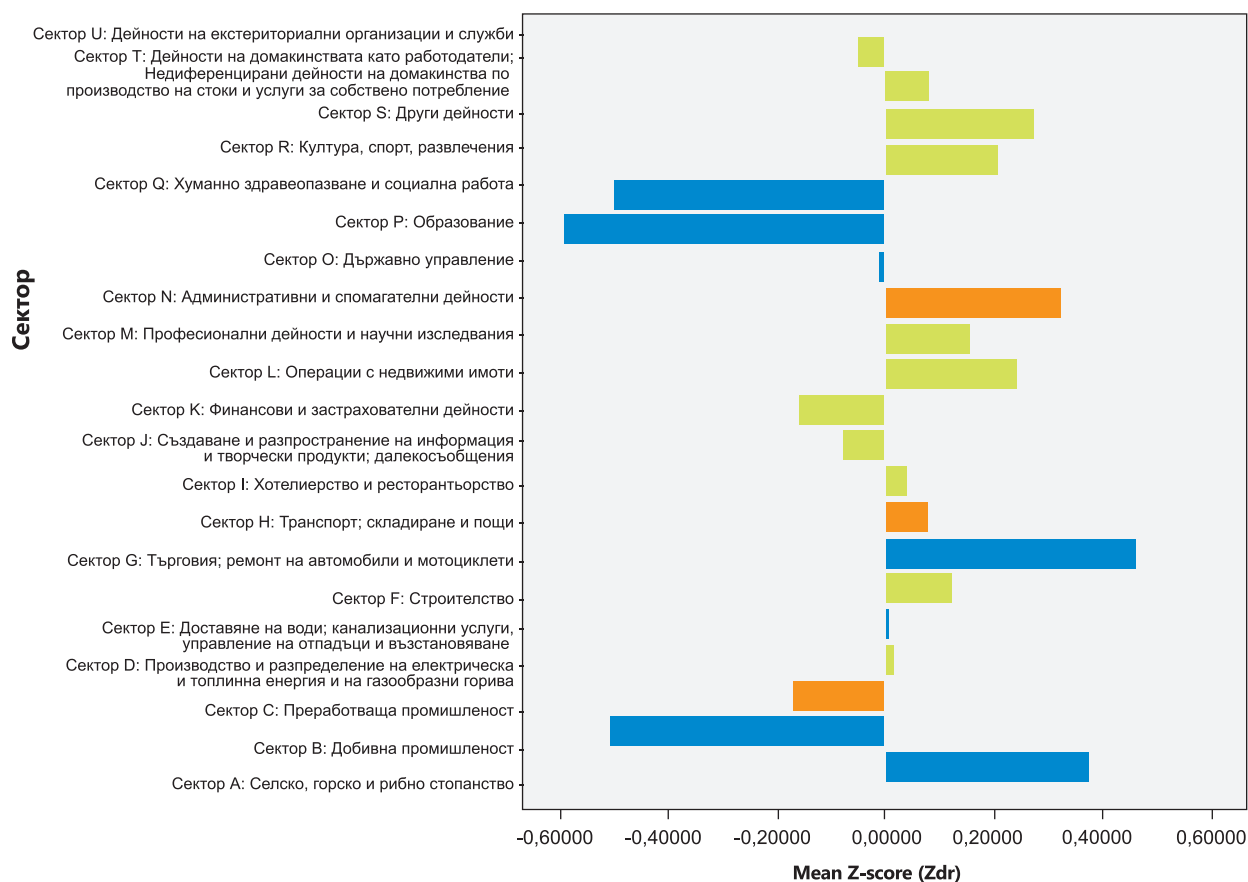
Дейности на домакинствата като работодатели (T) изглежда рисков сектор поради високия дял на оценките, че здравето на наетите е изложено на риск, и че работата влияе на здравето им. В сектора са въведени системи за безопасност и са създадени здравни пунктове, но няма осигурен достъп до допълнително здравно осигуряване. Наетите в сектора имат здравословни проблеми, налице са и отсъствия по здравословни причини – и двата показателя са около средните за страната. Най-често срещаните здравословни проблеми на наетите в сектора са обща умора и наранявания. В сектора се срещат и проблеми, свързани със стреса, тревогата и безпокойството.

Сектор Дейности на екстериториални организации и служби (U) не може да бъде анализиран специфично поради недостатъчната информация за този показател.

Отклоненията от композитния индикатор за наети със здравословни проблеми вследствие на работата (Z-score) очертават две групи сектори (фигура 8.6):

1. Сектори, където наетите са с по-малко причинени от работата здравословни проблеми: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Селско, горско и рибно стопанство (A), Административни и спомагателни дейности (N).
2. Сектори, където наетите със здравословни проблеми са относително повече. Тези сектори може да бъдат определени като рискови от тази гледна точка. Това са (в намаляваща прогресия на риска):
  - Добивна промишленост (B);
  - Образование (P);
  - Хуманно здравеопазване и социална работа (Q);
  - Преработваща промишленост (C).

**Фигура 8.6. Отклонения от композитен индикатор за наети със здравословни проблеми вследствие на работата**



На основата на анализирания индикатори, чрез ранжиране на секторите и изчисляване на среден ранг за всеки от тях опре-

деляме секторите, в които рискът, свързан с елемента „работа–здраве“, е най-силно изразен (таблица 8.2).

**Таблица 8.2. Ранжиране на секторите по показател „работа–здраве“**

Сектор	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
A	0	0	0	0	0	0	0	13	11,5	0,00	0
B	18	20	19	0	20	21	0	0	0	6,78	19
C	21	0	16	0	0	18	0	11	0	6,44	17
D	0	19	18	0	21	0	0	0	0	4,44	15
E	0	17	0	0	18	0	15	0	15	1,78	7
F	0	12	0	0	16	0	0	0	14	1,67	6

G	0	0	0	0	0	0	0	0	16,5	2,00	8
H	0	13	0	0	19	0	0	0	10	3,56	12
I	0	0	0	0	0	0	18	19	0	4,22	13,5
J	0	0	0	15	15	0	12	0	13	1,56	5
K	20	0	0	17	0	0	0	0	8	0,00	0
L	0	14,5	0	18	0	0	14	10	11,5	0,00	0
M	17	0	0	19	0	0	12	14	0	2,22	9
N	19	16	0	0	0	0	20	12	16,5	4,22	13,5
O	0	0	0	14	0	0	17	18	19	6,22	16
P	0	18	21	16	0	20	0	20	0	8,78	21
Q	0	21	20	0	17	19	0	16	0	8,56	20
R	0	0	0	0	0	0	16	17	20	2,33	10,5
S	0	0	0	20	0	0	19	15	18	6,67	18
T	16	14,5	17	0	0	0	12	21	9	2,33	10,5
U	0	0	0	21	0	0	21	0	21	0,00	0

- I. Ранг според относителния дял на отсъствалите по здравословни причини;
- II. Ранг според относителния дял на наетите, според които здравето им е изложено на риск;
- III. Ранг според относителния дял на наетите, според които работата оказва влияние на здравето им;
- IV. Ранг според относителния дял на наетите, които потвърждават съществуването на система за управление на безопасността;
- V. Ранг според относителния дял на наетите, които потвърждават съществуването на трудови злоупотреки през последните 12 месеца;
- VI. Ранг за наети със здравословни проблеми;
- VII. Ранг според относителния дял на наетите, които потвърждават, че през последните 12 месеца са проведени профилактични медицински прегледи;
- VIII. Ранг според относителния дял на наетите, които потвърждават, че имат допълнително здравно осигуряване;
- IX. Ранг според относителния дял на наетите, които потвърждават, че на работното им място има здравен пункт.
- X. Средна стойност от ранжирането за индикаторите по елемент „работа–здраве“;
- XI. Ранжиране на средните рангове за представяне по елемент „работа–здраве“.
- Общата оценка за риска по показател „работа–здраве“ включва следните сектори, подредени от висок към намаляващ риск:
1. Образование (P);
  2. Хуманно здравеопазване и социална работа (Q);
  3. Добивна промишленост (B);
  4. Други дейности (S);
  5. Преработваща промишленост (C);
  6. Държавно управление (O);
  7. Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D);
  8. Административни и спомагателни дейности (N);
  9. Хотелиерство и ресторантьорство (I);
  10. Транспорт, складиране и пощи (H);
  11. Дейности на домакинствата като работодатели (T);
  12. Култура, спорт и развлечения (R).
- Относителното разминаване между направената оценка за риска и обективните данни за трудов травматизъм и професионална патология (анализирани по-нататък в текста), и най-вече високата позиция от гледна точка на риска за здравето на секторите Образование (P) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), се обясняват по следния начин:
1. Субективната оценка за рисковете за здравето се влияе от образователното

равнище и информираността за здравето на работещите – колкото то е по-високо, толкова повече нараства чувствителността към последиците от работата;

2. Субективната оценка се влияе от самооценката за материалното положение – колкото по-ниско се оценява материалното положение, толкова повече нараства усещането, че работата уврежда здравето;
3. При общата оценка на риска за здравето, направена на основата на субективната оценка, е взето предвид наличието на системи за управление на безопасността на труда. Колкото повече са развити тези системи, толкова повече се ограничава рискът, който е следствие от технологията;
4. Обективните данни отразяват въведеното в политиките (най-вече в трудовото законодателство) разбиране за рискови фактори на работната среда. Хората възприемат и оценяват много повече и много по-особени рискове, които остават извън официално приетото определение за „вредни условия на труд“.

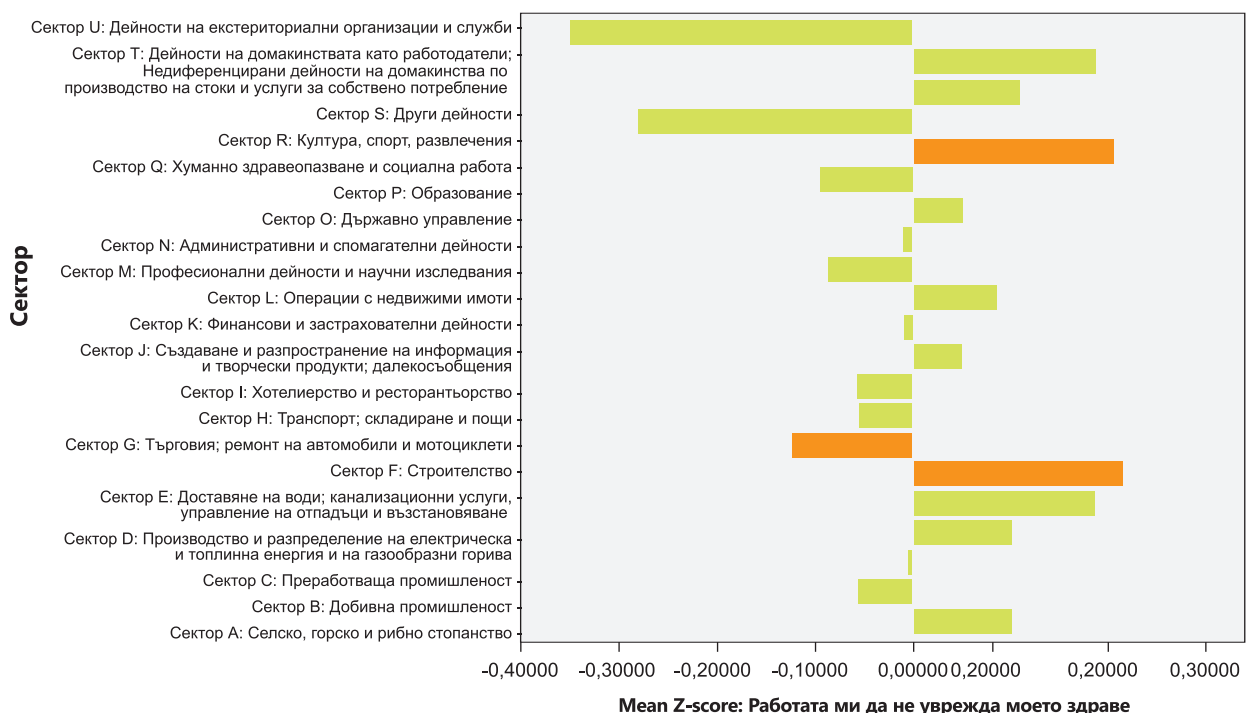
Като цяло преобладаващата част от наетите придават значение на начина, по който работата се отразява на здравето им: 64,2% от интервюираните заявяват, че за

тях е „много важно“ работата да не уврежда здравето им, а 33,7% – че това е „важно“. На практика няма наети, които не отдават значение на това дали работата влошава здравето им. Поради това секторите, които застрашават здравето, би следвало трайно да отблъскват работната сила или при наличие на други, задържащи заетостта в тях фактори (заплаха от безработица, високи доходи и др. под.), да се характеризират с висока степен на текучество.

Секторите, в които се установяват значителни отклонения от средната по показателя „доколко важно е за вас работата да не уврежда здравето ви“, се разделят на две групи (фигура 8.7):

1. Група на секторите, в които отклонението е в посока на намаляване на важността, която наетите придават на връзката „работа–здраве“. Това са в най-голяма степен Строителство (F) и Хуманно здравеопаване и социална работа (Q).
2. Група на секторите, където отклонението е в посока на увеличаване на важността за наетите на влиянието на работата върху здравето им. Това е в най-голяма степен Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).

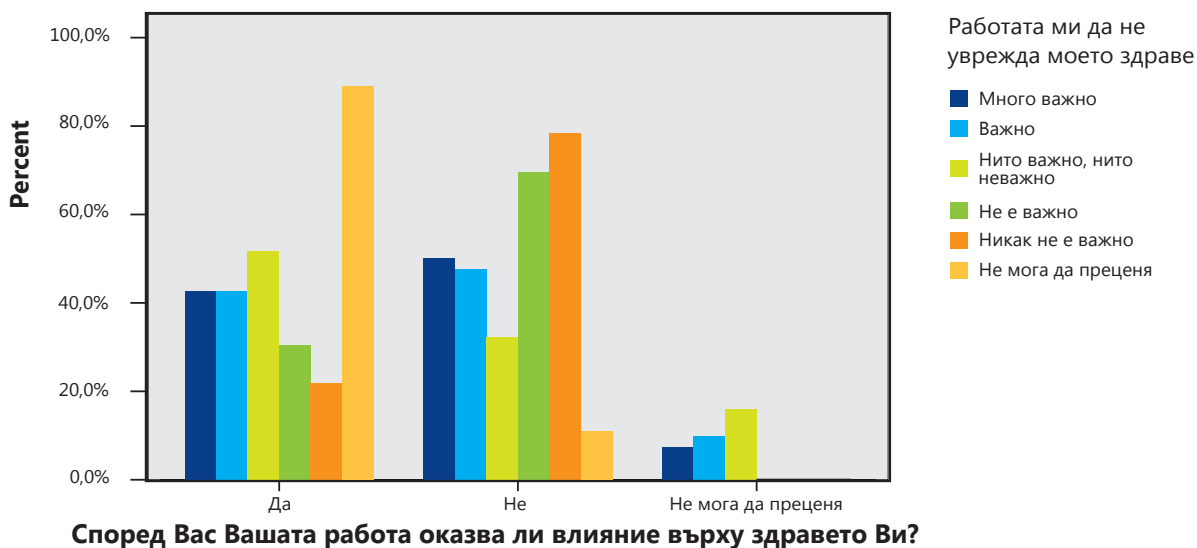
**Фигура 8.7. Влияние на работата върху здравето по сектори**



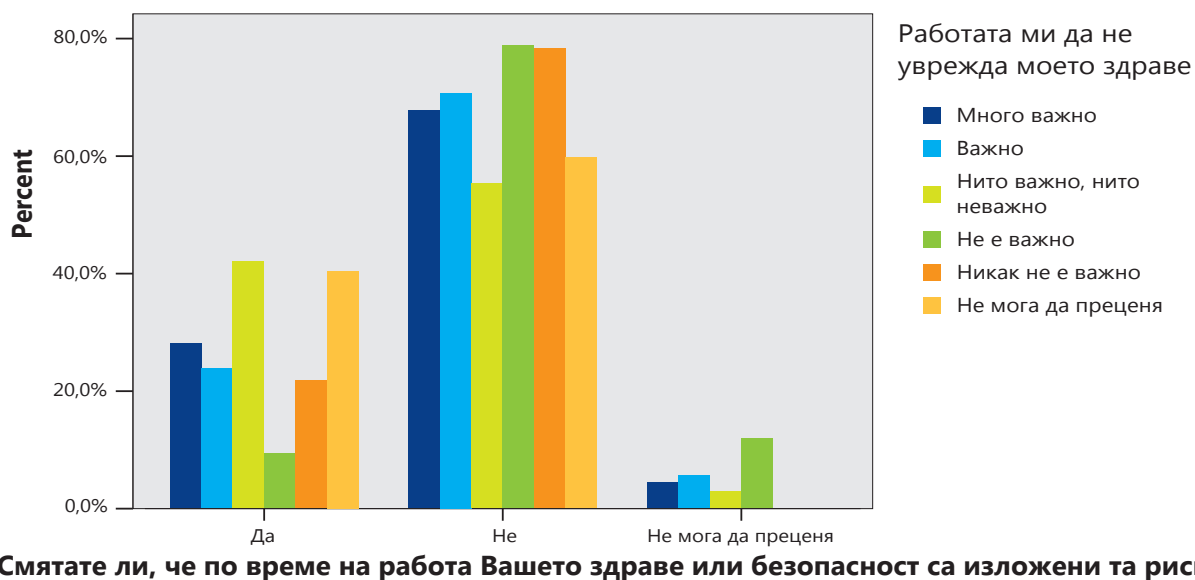
Данните показват, че съществува връзка между оценката на наетите за влиянието на работата върху здравето им и доколко това е важно за тях. Отговорите на наетите, че е „много важно“ и „важно“ работата да не уврежда здравето им, са приблизително равно представени сред тези, които декларират, че работата им се отразява на здравето, и тези, които заемат обратната позиция (фигура 8.8). Но връзката се променя при отговора „не е важно работата да не уврежда здравето“ – той е относително по-слабо представен сред тези, които декларират, че работата влияе на здравето им, и силно представен сред наетите с обратно мнение. Данните показват, че тези, които заявяват, че работата влияе на здраве-

то им, в по-голяма степен придават значение на това работата да не уврежда здравето им. Този извод се потвърждава и при анализа на двумерното разпределение за показателите „смятате ли, че по време на работа сте изложени на риск?“ и „доколко важно е за вас работата да не уврежда здравето ви?“. Делът на тези, които декларират, че „никак не е важно“ работата да не уврежда здравето им, силно нараства сред наетите, според които работата всъщност не представлява риск за здравето им (фигура 8.9). Тази връзка не може да се тълкува еднозначно, но все пак има основание да се смята, че вредните условия на труд по-скоро не водят до отказ или въздържане от работа при наличието на такива условия.

**Фигура 8.8. Влияние на работата върху здравето**



**Фигура 8.9. Рискове за здравето по време на работа**



За наетите е важно работодателят да им осигурява профилактични прегледи всяка година, но все пак не толкова важно, колкото работата да не уврежда здравето им. В рамките на цялата представителна за страната съвкупност, 26% смятат, че профилактичните прегледи са много важни, 43,6% – че са важни, а 20,2% – че не са нито важни, нито неважни. Анализът на отклоненията от средното разпределение показва следното (фигура 8.10):

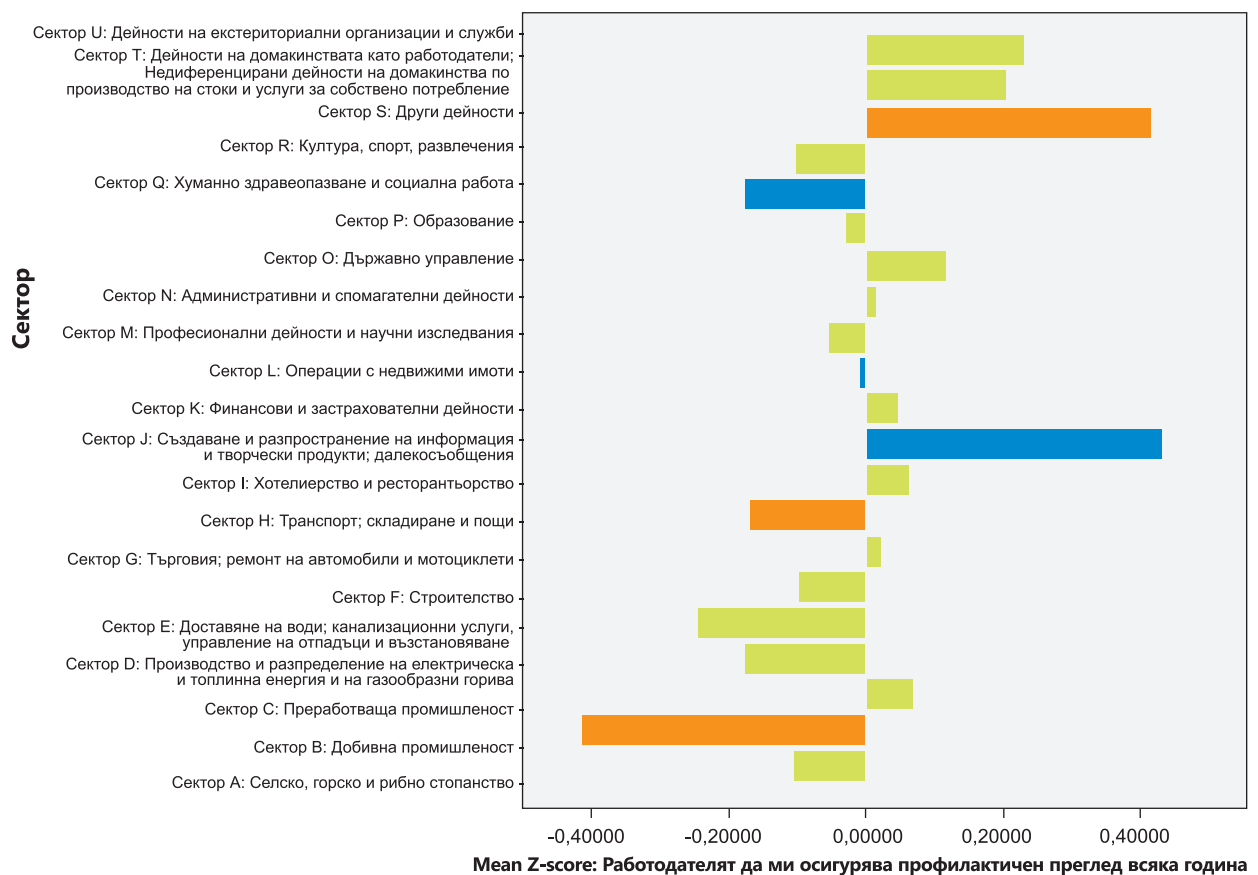
1. Най-голямо е отклонението в посока на по-голяма важност на профилактичните прегледи за наетите в сектор Добивна промишленост (В), където рискът за наетите е най-голям, в Транспорт, складира-

не и пощи (Н) и в Хуманно здравеопазване и социална работа (Q).

2. Сред секторите, при които се наблюдава отклонение в другата посока – към намаляване на важността, придавана на профилактичните прегледи, са Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Други дейности (S). И двата сектора са сред тези, в които наетите по-скоро нямат здравословни проблеми.

Осигуряването на профилактични прегледи не се схваща като важно само по себе си, а по-скоро е важно там, където е необходимо заради усещането за влошен здравен статус вследствие на работата.

**Фигура 8.10. Профилактични прегледи по сектори**



### 8.3. Влияние на факторите на работната среда за наличието на здравословни проблеми

Анализът на данните за показателя „здраве“ поставя въпроса: „От какво зависи субективната оценка за влиянието на работата върху

здравето?“. Най-важната връзка, която следва да бъде проверена, е тази между оценката за влиянието върху здравето, от една страна, и за степента на въздействие на факторите на работната среда – от друга. Тази връзка е заложена в самата концепция за здравословни условия на труд и е въведена



в съществуващите регулации и практически мерки. Направените досега на основата на събраната субективна информация разсъждения показват, че съществуват множество допълнителни фактори, свързани с работата, но невключени в съдържанието на понятието „здравословни и безопасни условия на труд“, които влияят на здравето на работещите и най-вече на оценката им за него. Голяма част от тези фактори остават извън регулациите, което намалява ефекта от приеманите мерки.

За установяване на връзката между здравословните проблеми, причинени от работата и въздействията на факторите на работната среда, бяха направени 16 многофакторни модела. Като зависими променливи са използвани процентите на наетите във всеки сектор, които имат съответния проблем със

здравето, дължащ се на работата, а като независими променливи – процентите на наетите във всеки сектор, които са посочили, че повече от половината от времето са били изложени на съответните въздействия.

Установените зависимости са следните:

1. Главоболие, стрес, обща умора, тревога и безпокойство, раздразнителност и избухливост, т.е. проблеми, които можем да отнесем към тези, свързани преди всичко с психиката, не се дължат на никое от въздействията.
2. Подобно на „психическите“ здравословни проблеми, проблемите със зрението и болките в гърба не се дължат на нито едно от известните въздействия.
3. Останалите здравословни проблеми зависят от поне едно от въздействията. Резултатите са обобщени в таблица 8.3.

**Таблица 8.3. Въздействия, влияещи върху здравословните проблеми, породени от работата<sup>21</sup>**

Резултат	Първи фактор	Втори фактор	Трети фактор	Четвърти фактор
Проблеми със слуха	(+) Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората	(-) Дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)		
Проблеми с кожата	(-) Дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)	(+) Боравене или досег с кожата на химически продукти или вещества	(+) Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората	(+) Ниски температури, независимо на открито или закрито
Болки в стомаха	(+) Боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.	(+) Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората		
Мускулни болки в раменете, врата и/или в горните/долните крайници	(+) Високи температури, заради които се потите дори когато не работите			

<sup>21</sup> Факторите са подредени по важност, с (+) са отбелязани правите връзки, а с (-) – обратните).

Дихателни проблеми	(+) Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората			
Сърдечни заболявания	(+) Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората			
Наранявания	(+) Дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)			
Проблеми със съня	(+) Боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.	(+) Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората		
Алергии	(+) Боравене или досег с кожата на химически продукти или вещества			

Многофакторният анализ доказва следните връзки:

1. Въздействието на силния шум се оказва фактор за доста от здравословните проблеми. При някои от видовете здравословни проблеми (дихателни и сърдечни проблеми) няма логическа връзка с шума като фактор на работната среда, въпреки че многофакторният анализ показва наличието на статистически значима връзка. Вероятно силното разпространение на шума като фактор на работната среда, и най-вече лесното разпознаване на този фактор от страна на работещите, оказва влияние за установяваната връзка с преобладаващата част от видовете здравословни проблеми, причинени от работата.
2. Връзката между дишането на пушек, дим (като при запояване или отработени газове) и прах (като прах от дървесина или руда) като фактор, и проблемите със слу-

ха и проблемите с кожата като резултат, е обратна, т.е. в секторите, в които делът на наетите, изложени на това въздействие, е по-висок, делът на наетите, които имат тези два здравословни проблема, е по-нисък.

Данните от изследването дават основание за следните изводи:

1. Здравословните проблеми, за които работещите смятат, че се причиняват от работата, не могат да бъдат изцяло обяснени с въздействията, които подлежат на измерване и регулиране в сега прилаганите практики.
2. Проблемите, свързани по-скоро с психическото натоварване, които се разпространяват все повече, не могат изобщо да бъдат обяснени с познатите въздействия.
3. Има основание за подозрението, че работещите не знаят на какви въздействия са изложени – те чуват шума, но останалите въздействия по-скоро остават неразпознати или непризнати.

## Допълнителен материал към

### VIII.1. Анализ на трудовите злополуки по сектори на база статистически данни от НОИ

#### I. Разпределение по средносписъчен състав на осигурените лица (в %) по секторите на КИД

Класиране	2004		2005		2006		2007	
	Сектор	%	Сектор	%	Сектор	%	Сектор	%
1	C	24	C	24	C	24	C	23
2	G	17,7	G	18	G	19	G	20
3	O	9,53	O	9	L	10	L	10
4	L	8,86	L	9	O	9	F	8
5	H	7,68	H	7	H	7	O	8
6	P	5,55	F	6	F	7	H	7
7	F	5,53	P	5	P	5	P	5
8	Q	5,49	Q	5	Q	5	Q	5
9	S	3,51	S	4	S	4	S	4
10	I	3,25	I	3	I	4	I	4
11	A	3,21	A	3	A	3	A	3
12	D	2,57	D	2	D	2	D	2
13	K	1,69	K	2	K	2	K	2
14	B	1,35	B	1	B	1	B	1
15	U	0,04	U	0	U	0	U	0
16	T	0	T	0	T	0	T	0

#### Изводи:

От изложените данни се вижда следното:

1. Сектори Преработваща промишленост (C) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) през разглежданите години заемат трайно водещите позиции по процент ангажирани лица. Освен това се забелязва тенденция за увеличаване на лицата, заети във втория сектор (от 17,7 до 20% в периода 2004-2007 г.).
2. По процент на зетите лица сектор Операции с недвижими имоти (L) от 2006 г. заема трайно трета позиция, като излиза пред сектор Държавно управление (O); (падащ от трета на пета позиция).
3. Делът на работещите в сектор Транспорт, складиране и пощи (H) леко спада, но през последните години процентно се задържа на едно ниво (7%).
4. Покачва се делът на зетите в сектор Строителство (F) (от 5,53 на 8%), което корелира с данните за сектор Операции с недвижими имоти (L).
5. Сектори Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Други дейности (S), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Селско, горско и рибно стопанство (A), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Финансови и застрахователни дейности (K) и Добивна промишленост (B) след лек спад през 2005 г. задържат процентното ниво на заетост.
6. Прави впечатление, че зетите в сектор Добивна промишленост (B) са едва 1% от работещите, което трябва да се има предвид при разглеждането на следващите показатели.

## II. Класиране на предприятията по брой трудови злополуки от гледна точка на големината на предприятието според броя на заетите/осигурените лица

	2004	2005	2006	2007
1	Фирма с 1000 и повече души	Фирма с от 500 до 999 души	Фирма с 1000 и повече души	Фирма с 1000 и повече души
2	Фирма с от 500 до 999 човека	Фирма с 1000 и повече души	Фирма с от 500 до 999 души	Фирма с от 500 до 999 души
3	Фирма с от 250 до 499 души	Фирма с от 250 до 499 души	Фирма с от 250 до 499 души	Фирма с от 250 до 499 души
4	Фирма с от 50 до 99 души	Фирма с от 50 до 99 души	Фирма с от 50 до 99 души	Фирма с от 50 до 99 души
5	Фирма с от 20 до 49 души	Фирма с от 20 до 49 души	Фирма с от 20 до 49 души	Фирма с от 20 до 49 души
6	Фирма с от 100 до 149 души	Фирма с от 100 до 149 души	Фирма с от 100 до 149 души	Фирма с от 100 до 149 души
7	Фирми с от 150 до 199 души	Фирми с от 150 до 199 души	Фирми с от 200 до 249 души	Фирми с от 150 до 199 души
8	Фирми с от 200 до 249 души	Фирми с от 200 до 249 души	Фирми с от 150 до 199 души	Фирми с от 10 до 19 души
9	Фирми с от 10 до 19 души	Фирми с от 10 до 19 души	Фирми с от 10 до 19 души	Фирми с от 200 до 249 души
10	Фирми с от 5 до 9 души	Фирми с от 5 до 9 души	Фирми с от 5 до 9 души	Фирми с от 5 до 9 души
11	Фирми с от 1 до 4 души	Фирми с от 1 до 4 души	Фирми с от 1 до 4 души	Фирми с от 1 до 4 души

### Изводи:

1. Данните показват, че делът на трудовите злополуки в големите фирми (с 1000 и повече души, както и тези с от 500 до 999 души) е най-голям. Освен с числения състав, това може да се свърже с извършвана производствена дейност, наличие на разнообразни и комбинирани фактори на работната среда и работния процес (металургия, машиностроене).
2. Независимо че през последните години фирмите с числен състав под 10 души силно нарастват, по трудов травматизъм те остават на задна позиция. Това може да се обясни с факта, че дейността им основно е обслужваща (търговска, в сферата на услугите) или административно-офисна (финансово-счетоводна, консултантска).

### **Каре 8.2. Верни ли са официалните данни за трудовите злополуки?!**

При изготвяне на годишните анализи на заболеваемостта с временна неработоспособност от служба за трудова медицина се установяват противоречия, които поставят въпроса за достоверността на статистиката за трудовите злополуки. Броят на случаите на временна нетрудоспособност, свързана с основната дейност в предприятието, са значително повече от обявяваните в НОИ. Доказателство за това е броят на болничните листове по повод леки травматични увреждания, характерни за длъжността, издавани през работните дни, но обявявани като нетрудови злополуки. В строителна фирма има десетки случаи на временна неработоспособност по повод травми на ходило, повърхностни рани на ръце и глава, квалифицирани в болничните листове като нетрудова злополука. Проблемът е в негласното съгласие на работещите да запазят заетостта си при всякакви обстоятелства, дори и за сметка на правата си.

### III. Процентно разпределение на трудовите злополуки по сектори

Класиране	2004		2005		2006		2007	
	Сектор	%	Сектор	%	Сектор	%	Сектор	%
1	C	35,9	C	36	C	34	C	34,00
2	H	10,7	H	11	H	11	H	10
3	F	7,99	F	8	F	10	F	10
4	B	7,38	B	8	G	8	G	9
5	O	6,61	O	6	O	7	B	7
6	G	5,63	G	6	B	7	O	6
7	D	5,22	D	5	D	5	L	5
8	L	5,13	L	5	L	5	D	4
9	Q	4,11	Q	5	Q	4,00	Q	4
10	A	3	O	3	A	3	P	3
11	P	2,75	S	3	P	2	S	3
12	S	2,18	A	2	S	2	A	2

#### Изводи:

1. Сектор Преработваща промишленост (C), който е с най-голям процент заети лица, през последните години заема и първо място по процент на регистрирани трудови злополуки.

Сектори като Транспорт, складиране и пощи (H), Строителство (F) и Добивна промишленост (B), които са със значително по-малък процент заети лица, по дял на регистрирания трудов травматизъм заемат предни позиции, което на-

сочва към съществуващи рискове при работа.

2. Процентът трудови злополуки в сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) прогресивно нараства, като започва да съответства на позицията, която сектора заема по отношение делът на заети лица.

Налага се изводът, че нивото на трудовия травматизъм се повлиява както от числеността, така и от условията на труд и реалните рискове при работа.

### IV. Най-точна представа за нивото на трудовия травматизъм по сектори дават коефициентите „честота“ и „тежест“

Разпределение на трудовите злополуки по сектори по коефициент „честота“ (общ за всички ТР/ за злополуките по ал. 1 )

Класиране	2004		2005		2006		2007		2008	
	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко
1	B	11,08/ 10,40	B	13,18/ 12,58	B	10,80/ 10,02	B	8,64/ 8,41	B	6,90/ 6,71
2	D	4,11/ 3,65	D	4,09/ 3,41	D	3,63/ 3,17	H	3,00/ 2,56	D	2,57/ 2,15
3	C	3,02/ 2,74	C	2,96/ 2,65	H	2,95/ 2,48	H	2,36/ 2,07	H	2,35/ 2,04
4	F	2,92/ 2,73	H	2,86/ 2,43	C	2,51/ 2,29	C	2,24/ 2,07	E	2,33/ 2,09

5	H	2,80/ 2,36	F	2,52/2,30	F	2,33/ 2,11	F	1,98/ 1,82	C	1,87/ 1,64
6	K	2,55/ 2,38	Q	1,73/1,05	A	1,55/ 1,49	Q	1,19/ 0,85	F	1,75/ 1,61
7	A	1,91/ 1,69	S	1,41/1,17	Q	1,44/ 0,98	S	1,15/ 0,97	A	1,30/ 1,09
8	Q	1,51/ 1,02	A	1,35/1,35	O	1,30/ 0,87	A	1,12/ 1,06	Q	1,30/ 0,84
9	O	1,40/ 1,05	A	1,35/1,10	S	1,20/ 1,00	O	1,10/ 0,73	O	1,20/ 0,76
10	S	1,25/ 1,16	O	1,29/0,81	K	0,96/ 0,63	L	0,83/ 0,67	N	0,96/ 0,74
11	L	1,17/ 1,00	L	1,00/0,79	L	0,90/ 0,72	P	0,82/ 0,62	P	0,94/ 0,61
12	O	1,00/ 0,69	P	0,96/0,58	P	0,82/ 0,60	G	0,72/ 0,64	J	0,77/ 0,60

*Изводи:*

1. Трайно, през всички години, първа позиция се заема от сектор Добивна промишленост (B). В същото време прави впечатление намалението на Ко "честота" през последните 3 години.
2. С изключение на 2007 г., второто място е на сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). До голяма степен промяната през 2007 г. се дължи на разделянето и създаването на сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E). И в този сектор проследяването на динамиката на Ко "честота" говори за спад в стойностите му.
3. Сектор Преработваща промишленост (C), водещ по численост, показва интересна тенденция – от трета позиция по Ко "честота", през 2008 г. остава на V място по честота на трудовите злополуки.
4. Аналогична е тенденцията за сектор Строителство (F) – (от IV, през V, до VI позиция през 2008 г.).
5. Точно обратната тенденция се наблюдава при сектор Транспорт, складиране и пощи (H) – от V позиция през 2004 г., IV през 2005, последните три години по Ко "честота" трайно заема III позиция.
6. Сектор Финансови и застрахователни дейности (K), макар и през две години по Ко "честота" да попада сред първите 12, може да се приеме, че не е показателен. Подобно е положението със секторите Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Административни и спомагателни дейности (N).
7. При сектори Селско, горско и рибно стопанство (A), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Образование (P) – се наблюдава динамика в показателите, но позицията им остава между VI и IX.
8. Прави впечатление, че сектор Образование (P), който три години е на XII позиция, последните две години заема XI. При това, за разлика от много други сектори, в този се наблюдава задържане нивото на Ко "честота".

Разпределение на трудовите злополуки по сектори по коефициент „тежест“  
(общ за всички ТР/ за злополуките по чл. 1 )

Класиране	2004		2005		2006		2007		2008	
	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко
1	B	0,667/ 0,603	B	0,727/ 0,687	B	0,662/ 0,618	B	0,502/ 0,483	B	0,464/ 0,450
2	D	0,284/ 0,260	F	0,218/ 0,204	D	0,232/ 0,206	D	0,174/ 0,135	D	0,184/ 0,139
3	F	0,216/ 0,204	D	0,207/ 0,164	H	0,188/ 0,152	F	0,157/ 0,146	F	0,179/ 0,164
4	C	0,173/ 0,153	H	0,186/ 0,150	F	0,164/ 0,169	H	0,146/ 0,132	H	0,163/ 0,140
5	H	0,167/ 0,137	C	0,170/ 0,146	C	0,154/ 0,135	C	0,139/ 0,126	E	0,157/ 0,145
6	A	0,110/ 0,103	A	0,099/ 0,086	A	0,104/ 0,102	A	0,088/ 0,084	C	0,141/ 0,119
7	K	0,110/ 0,100	Q	0,098/ 0,048	Q	0,078/ 0,043	S	0,070/ 0,059	A	0,100/ 0,080
8	S	0,082/ 0,073	K	0,089/ 0,066	O	0,075/ 0,054	Q	0,06/ 0,041	Q	0,095/ 0,051
9	Q	0,082/ 0,044	S	0,076/ 0,053	P	0,069/ 0,046	O	0,060/ 0,044	N	0,085/ 0,069
10	O	0,077/ 0,057	L	0,075/ 0,058	S	0,059/ 0,046	L	0,051/ 0,039	P	0,083/ 0,047
11	L	0,068/ 0,057	O	0,068/ 0,039	L	0,055/ 0,036	P	0,049/ 0,038	O	0,078/ 0,046
12	P	0,058/ 0,035	A	0,067/ 0,067	G	0,048/ 0,042	G	0,046/ 0,042	J	0,070/ 0,050

Изводи:

- Съществен е фактът, че както по Ко "честота" на ТЗ, така и по Ко „тежест“, сектор Добивна промишленост (B) стабилно заема първа позиция, независимо от забележимия спад в показателя.
- Сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) по този показател заема II позиция с изключение на 2005 г., когато е на III място, което корелира и с показателя „честота“. През последните две години има лека тенденция за покачване стойностите на Ко "тежест".
- Сектор Строителство (F) е основно на III място, с малка динамика през 2005 и 2006 г. Това, сравнено с данните за Ко "честота", показва, че макар и по-малко, регистрираните ТЗ протичат значително по-тежко и изискват голямо внимание. Освен това прави впечатление динамиката на този показател през годините.
- В сектор Преработваща промишленост (C) се наблюдава макар и лека, но тенденция за намаляване тежестта на трудовия травматизъм (V-VI място). Съпоставката с данните за Ко "честота" потвърждава тенденцията за намаляване риска от ТЗ. До голяма степен това може да се обясни с постепенно настъпващите промени в сектора – разкрупняване, преоборудване и осъвременяване на технологичното оборудване, в т.ч. и на риска от възникване на трудов травматизъм.
- При сектора Транспорт, складиране и пощи (H) се наблюдава динамика (в границите на IV-V място): след нарастване през първите три разглеждани години има спад, последван от нов ръст. Т.е. независимо от тенденцията за увеличаване честотата на трудовия травматизъм, тежестта на травматичните увреждания запазва нивото си.
- Сектор Селско, горско и рибно стопан-

ство (A), въпреки леката динамика в показателя, стабилно заема VI позиция, като само през 2008 г. отстъпва на VII.

7. Независимо от леката динамика в показателя, секторите Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Образование (P),

Операции с недвижими имоти (L), Държавно управление (O) и Други дейности (S) остават във втората половина на таблицата, което съответства на сравнително по-малките рискове от травматизъм при тези дейности.

### VII. Анализът на последиците от трудовите злополуки показва следното:

Година	Процент трудови злополуки с временна неработоспособност	Процент трудови злополуки с трайна неработоспособност (инвалидизация)	Процент трудови злополуки с летален изход
2004	95,1%	1,9%	3%
2005	95,1%	1,9%	3%
2006	94%	2%	4%
2007	93%	2%	5%

#### Изводи:

Неблагоприятни са следните факти, които говорят за недооценени рискове при работа и пропуски при регистрацията на инцидентите:

1. Делът на смъртните трудови злополуки бележи тенденция към покачване;
2. Отнесени към общия брой злополуки, тежките са значителен дял, което буди съмнение, че леките инциденти не се съобщават;
3. Проблемите се очертават по-ясно при разглеждане разпределението на тези случаи по сектори.

#### Разпределение на смъртните трудови злополуки по сектори (общ брой смъртни /смъртни злополуки по чл.1 )

Класиране	2004		2005		2006		2007		2008	
	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко
1	C	35/26	C	36/31	G	35/26	F	37/34	F	53/52
2	F	27/26	F	32/29	F	32/29	C	31/22	C	41/27
3	G	17/15	H	16/13	C	34/22	H	22/18	H	31/28
4	H	14/11	G	15/12	H	20/17	G	21/18	G	19/16
5	A	12/10	B	8/6	A	7/6	L	18/14	B	7/7
6	L	9/8	D	7/7	L	7/5	D	14/13	O	6/5
7	B	6/5	A	6/3	B	7/5	B	12/11	A	5/5
8	D	3/3	L	4/4	S	7/5	A	9/8	E	5/4
9	S	2/2	O	3/1	D	6/5	S	5/5	N	4/2
10	K	2/2	I	2/2	P	4/4	O	4/3	Q	3/2
11	I	1/1	K	1/1	K	1/1	Q	4/1	I	2/1
12	O	1/1	S	1/1	O	6/2	I+K	1/1	D	1/1



*Изводи:*

1. Сектор Строителство (F) се очертава стабилно като най-рисков по отношение на предпоставките за тежък травматизъм, като измества сектор Преработваща промишленост (C) от водещата позиция. Обезпокоителен е и фактът, че през 2008 г. броят на смъртните трудови злополуки по ал. 1 е нараснал двукратно в сравнение с 2004 г.
2. Внимание изисква и сектор Транспорт, складиране и пощи (H), при който през последните години се наблюдава трайна тенденция за увеличаване на фаталните злополуки. Това корелира с увеличената честота на трудовия травматизъм в сектора.
3. Независимо от факта, че по ниво на трудовия травматизъм сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) не заема водещи позиции, нивото на смъртните злополуки го поставя в групата на рисковите.
4. Като положителен момент за сектор Добивна промишленост (B), който е с най-високи показатели за честота и тежест на трудовия травматизъм, може да се посочи по-малкият брой смъртни злополуки.
5. Вариране на броя смъртни злополуки през годините се наблюдава в секторите Операции с недвижими имоти (L); Селско, горско и рибно стопанство (A); Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D); Други дейности (S).
6. Наблюдава се, макар и незначително, постепенно повишаване броя на смъртните злополуки в сектор Държавно управление (O); докато такива не са регистрирани през последните години в сектор Финансови и застрахователни дейности (K).
7. Секторите Хуманно здравеопазване и социална работа (Q); Хотелиерство и ресторантьорство (I), както и Образование (P) – макар и с единични случаи, попадат сред 12-те рискови по този показател сектори.

*Разпределение на инвалидните трудови злополуки по сектори  
(общ брой инвалидни/инвалидни злополуки по ал. 1 )*

Класиране	2004		2005		2006		2007		2008	
	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко	Сектор	Ко
1	C	34/32	C	37/33	C	29/25	C	29/26	C	49/44
2	F	15/13	F	17/15	G	18/17	F	12/12	F	15/14
3	D	9/9	G	9/9	H	11/9	H	11/11	H	12/12
4	G	8/6	L	6/6	F	10/10	G	7/6	B	5/5
5	H	5/5	H	3/3	B	3/3	B	3/3	G	5/4
6	A	4/4	O	3/2	A	2/2	A	3/2	D	3/3
7	L	3/3	A	2/2	L	2/2	S	3/2	N	3/1
8	B	2/1	B	2/2	D	1/1	O	2/2	O	2/1
9	S	2/2	S	1/1	S	1/1	Q	2/1	I	2/1
10	O	1/1	D	1/1	O	1/1	L	2/1	A	2/1
11	P	1/1	O	1/1	P	1/1	P	1/1	E	1/1
12	K	1/1	K	1/1	I	1/1	D	1/1	M	1/1

*Изводи:*

1. Независимо от тенденциите за спад в показателите (Ко "честота", Ко "тежест" и смъртни случаи), сектор Преработваща промишленост (С) запазва стабилно първа позиция по брой случаи с инвалидизиране. При това тенденцията за намаление през 2006 и 2007 г. изчезва през 2008 г., когато ръстът е особено голям.
2. Сектор Строителство (F) заема втора позиция по брой инвалидни злополуки, което потвърждава съществуването на професионални рискове.
3. Докато в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) инвалидните злополуки намаляват, обратната тенденция се наблюдава в сектор Транспорт, складиране и пощи (H).
4. В сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) през първите 3 разглеждани години ръстът на инвалидните злополуки е значителен и поставя сектора във водещи позиции. През последните 2 години обаче тенденциите са на значителен спад.
5. В сектор Добивна промишленост (B) броят на инвалидните злополуки, макар и с лека тенденция на покачване, остава сравнително нисък. Т.е. при високо ниво на трудовия травматизъм тежките трудови злополуки (инвалидни и смъртни) все пак не доминират.
6. Секторите, заемащи позиции във втората половина на скалата, са с единични случаи на инвалидни злополуки, което е логично предвид характера на дейностите и условията на труд.

### VIII. Разпределение на трудовите злополуки по Ко „честота“ – по възраст на пострадалите

	I място	II място	III място	IV място
2004	17-годишни: 3.5	18-годишни: 3.1	56-годишни: 2.9	55-годишни: 2.7
2005	18-годишни: 4.4	48-годишни: 2.9	56-годишни: 2.6	53 и 54-годишни: по 2.5
2006	17-годишни: 3.8	18 и 19-годишни: по 3.4	55-годишни: 2.7	49 и 53-годишни: по 2.3
2007	17-годишни: 5.7	18-годишни: 2.9	53-годишни: 2.3	56-годишни: 2.2

*Изводи:*

1. Като особено рискови групи за травматични увреждания през годините се очертават младите работници (17, 18, 19-годишни) при които липсват достатъчно професионални умения, опит и знания в областта на безопасността и здравето при работа.
2. Макар и не в такава степен, като рискова се оформя и групата на работещите във възрастовите групи 53-56 г. В тези случаи като причина за допуснатия травматизъм може да се посочат пораждащата се при значителен професионален стаж самоувереност и пренебрегването на основните принципи на безопасността на труда. Не трябва да се пренебрегва и социалният стрес, който при тези възрастови групи е особено изразен и води до разконцентриране при работа. Прави също впечатление изместването на тази възрастова граница към по-млада (от 56 към 53 години).

**IX. Разпределение на трудовите злополуки по стаж в професията**

	I място	II място	III място	IV място	V място	VI място	VII място
2004	До 1 г.	Над 10 до 20 г.	Над 5 до 10 г.	Над 1 до 3 г.	Над 20 до 30 г.	Над 3 до 5 г.	Над 30 до 40 г.
2005	До 1 г.	Над 10 до 20 г.	От 1 до 3 г.	Над 5 до 10 г.	Над 3 до 5 г.	Над 20 до 30 г.	Над 30 до 40 г.
2006	До 1 г.	Над 10 до 20 г.	От 1 до 3 г.	Над 5 до 10 г.	Над 20 до 30 г.	Над 3 до 5 г.	Над 30 до 40 г.
2007	До 1 г.	Над 1 до 3 г.	Над 10 до 20 г.	Над 5 до 10 г.	Над 20 до 30 г.	Над 3 до 5 г.	Над 30 до 40 г.

*Изводи:*

1. Констатациите за по-големия риск при младите работници се потвърждава от връзката между професионален стаж и допуснат трудов травматизъм. Най-риско-
2. При останалите групи динамиката е значителна, но може да се каже, че при стаж към 20 г. вниманието при работа намалява.

ви през всички разглеждани години остават лицата с професионален стаж до 1 г.

**X. Разпределение на трудовите злополуки по професионални групи – клас на НКП**

Год.	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
2004	Квалифицирани производствени работници	Оператори на машини, съоръжения и транспортни средства	Нискоквалифицирани работници (без изискване за специална квалификация)	Приложни специалисти	Аналитични специалисти	Персонал, зает в услуги на населението, охрана, търговия	Помощен персонал	Ръководни служители	Производство селско стопанство, рибно стопанство.
2005	Квалифицирани производствени работници	Оператори на машини, съоръжения и транспортни средства	Нискоквалифицирани работници (без изискване за специална квалификация)	Приложни специалисти	Аналитични специалисти	Персонал, зает в услуги на населението, охрана, търговия	Помощен персонал	Ръководни служители	Производство селско стопанство, рибно стопанство

2006	Квалифицирани производствени работници	Оператори на машини, съоръжения и транспортни средства	Нискоквалифицирани работници (без изискване за специална квалификация)	Приложни специалисти	Аналитични специалисти	Персонал, зает в услуги на населението, охрана, търговия	Помощен персонал	Ръководни служители	Производство селско стопанство, рибно стопанство
2007	Квалифицирани производствени работници	Оператори на машини, съоръжения и транспортни средства	Нискоквалифицирани работници (без изискване за специална квалификация)	Приложни специалисти (техници и др. приложни специалисти)	Персонал, зает в услуги на населението, охрана, търговия	Аналитични специалисти	Административен персонал	Президент, законодатели, висши служители и ръководители	Производство селско стопанство, рибно стопанство (Квалифицирани работници в селското, горското, рибното стопанство)
2008	Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии	Оператори на машини, съоръжения и работници по монтаж на изделия	Нискоквалифицирани работници (без изискване за специална квалификация)	Персонал, зает в услуги на населението, охрана, търговия	Приложни специалисти (техници и др. приложни специалисти)	Аналитични специалисти	Административен персонал	Президент, законодатели, висши служители и ръководители	Квалифицирани работници в селското, горското, рибното стопанство

*Изводи:*

1. Като най-рискови по отношение на трудовия травматизъм стабилно се очертават професионалните групи:

- квалифицирани производствени работници;
- оператори на машини, съоръжения и транспортни средства.

Тези професии са характерни основно за сектори Добивна промишленост (В), Прера-

ботваща промишленост (С), Строителство (F) – с комплекс от рискови фактори, формират условията на труд. Този факт показва, че е необходимо освен квалификация по специалността да се изисква и квалификация по безопасност и здраве при работа, а за целта реално да се провеждат различни форми на обучение.

2. Нискоквалифицирани работници без изискване за специална квалификация са пред-

- ставени най-силно в сектори Строителство (F), Селско, горско и рибно стопанство (A), Преработваща промишленост (C).
3. Прави впечатление засилването на риска от трудов травматизъм при професионалната група Персонал, зает в услуги на населението, охрана, търговия. Този факт може да се обясни с разрастващия дял на тези услуги, както и с обема на обектите (големи търговски хипермаркети със значителна логистична дейност).
  4. Промените в дела на трудовия травматизъм при Помощен персонал през последните години може да се обясни с рязкото намаляване на лицата в тази група (съкращения на тези длъжности), както и с промените в щатните названия (прехвърляне в група Нискоквалифицирани работници без изискване за специална квалификация).
  5. Налага се изводът, че дейностите, свързани с интелектуален труд и офисна работа – аналитични специалисти, административен персонал и президент, законодатели, висши служители и ръководители, не се съпътстват от изявиени рискове от травматични увреждания при работа.
  6. Що се отнася до професионалната група Производство в селско, горско и рибно стопанство (от 2008 г. преименувана на Квалифицирани работници в селското, горското, рибното стопанство), считаме, че позицията ѝ може да се обясни както със сравнително по-малкия брой на лицата в тази професионална група, така и с липсата на информираност за процедурите по обявяване на инцидентите пред НОИ.

#### **X. Разпределение на трудовите злополуки по пол ( в % )**

Година	Мъже	Жени
2004	79%	30%
2005	68%	32%
2006	69%	31%
2007	68 %	32%

#### **Изводи:**

1. Динамиката в структурата на секторите дава отражение и върху заетостта на лицата по пол (намаляване дела на сектори с преимуществена заетост на мъже: металургия, добив на руди и въглища; разрастване на сектори с преимуществено участие на жени – административни дейности, търговия, услуги, хотелиерство и ресторантьорство). Това вероятно се отразява и върху нивото на трудовия травматизъм при двата пола.
2. Мъжете работят при значително по-рискови условия в много от изпълняваните от тях професии, което логично обуславя и по-висок процент на травматичните увреждания при тях.

*Забележка: Поради това, че не разполагаме с данни за осигурените по години жени, не е възможен по-задълбочен анализ.*

#### **ОБОБЩЕНИЕ:**

След 1990 г. се наблюдава постепенна промяна в разпределението на осигурените лица по сектори. През последните години трайно водеща позиция вече заемат секторите Преработваща промишленост (C); Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). Покачва се делът на заетите в сектор Строителство (F), което корелира с данните за сектор Операции с недвижими имоти (L). Силно намален е процентът на работещите в сектор Добивна промишленост (B).

Коефициентите „честота“ и „тежест“ показват, че трудовият травматизъм остава проблем в секторите Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Строителство (F), независимо от леките тенденции за намаляване броя на регистрираните трудови злополуки в страната през последните години. Това корелира с обективните данни за условията на труд при тези дейности, които се характеризират с комбинация от фактори и рискове. Не е за пренебрегване и фактът, че особено в сектор Строителство (F) работят нискоквалифицирани работници

(без изискване за специална квалификация), които имат ограничени познания по безопасност и здраве.

Особено внимание изисква сектор Строителство (F), заемащ водеща позиция по тежест на трудовия травматизъм (смъртни и инвалидни злополуки). Внимание изисква и сектор Транспорт, складиране и пощи (H) при който се наблюдава трайна тенденция за увеличаване на фаталните злополуки през последните години. Това корелира с увеличената честота на трудовия травматизъм в сектора. Независимо от факта, че по ниво на трудовия травматизъм сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) не заема водещи позиции, смъртните злополуки го поставят в групата на рисковите и свидетелстват за наличие на недооценени рискове при работа.

Тенденциите за благоприятна динамика в показателите на трудовия травматизъм вътре в сектор Преработваща промишленост (C) може да се обяснят до известна степен с разкрупняването на предприятията, въвеждането на съвременни технологии

и оборудване, както и сертифицирането на фирми, което изисква добра работа по безопасност и здраве и реално ограничаване на производствените рискове. Вероятно сравнението с предприятията отпреди 2000 г. е и причина в анкетите работещите да оценяват условията на работа като добри, дори когато промените са частични.

Фактът, че най-рискови по отношение на трудовия травматизъм се оказват младите работници, с малък трудов стаж, насочва към необходимостта от обучение по безопасност и здраве при работа, което да залегне в учебните програми на средните и висшите учебни заведения.

Необходимостта от поддържане нивото на квалификация в тази насока се доказва от пика в травматизма при лица над 50 г. и със стаж в професията около 20 г.

Недооценяването на съществуващите при работа рискове, което се наблюдава в анкетите, още веднъж потвърждава значението и необходимостта от непрекъснатата квалификация по въпросите на безопасност и здраве при работа.

## Допълнителен материал

### VIII.2. Анализ на потвърдената професионална патология

До 2008 г. обработката на информация за професионалните болници се извършваше от структури на МЗ (НЦООЗ). Тъй като се установи недостатъчност на статистическа информация, от 2008 г. дейността бе възложена на НОИ и започна разработване на Статистичес-

ка система на професионалните болести. По тази причина все още предстои набирането на данни, които да позволяват пълен анализ, както вече е при трудовите злополуки. Освен това значителният брой професионални болести през 2002 и 2004 г. се дължат на факта, че реално преосвидетелствани лица (с признати болести от бившите диагностични комисиии), поради първично явяване на ТЕЛК, са отчитани като нови случаи.

#### Данни за нивото на потвърдените професионални болести в периода 2002-2009 г.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Бр.признати професионални болести	324	Няма данни	312	187	Няма данни	70	71	104 (неокончателни данни)

#### Изводи:

- Данните потвърждават:
  - необходимостта от преразглеждане на цялостната дейност, свързана с професионалните болести, като показател, обективизиращ професионалните рискове;
  - необходимостта от промяна в начина на събиране и обработка на статистическите данни, свързани с професионалните болести.
- Тъй като за разлика от трудовите злополуки, при професионалните болести се изисква експозиция на вредния за здравето фактор, годишните данни не могат да се интерпретират буквално, а причините следва да се търсят и назад във времето.

#### **Каре 8.3. Къде работят трудоустроените?!**

*Чести конфликти в предприятията от производствената сфера се появяват във връзка със защитата от съкращения на лица с определени заболявания.*

*Основната причина е в силното редуциране на щатовете и заличаването на длъжности като портиери, охранители, хигиенисти, на които обикновено се трудоустрояват неквалифицирани работещи. При липса на квалификация човек с основно образование не може да бъде преназначен като административен персонал и да се изведе от производството. Практиката на лекарите по трудова медицина показва, че „защитата“ на болелите лица често е в техен ущърб – те или умишлено укриват решението на ТЕЛК и продължават да работят в неблагоприятна за здравето им среда, или работодателят формално ги трудоустроява, за да спази закона, но те продължават да изпълняват старите си задачи. В случай че трудоустроените се освобождават от работа, често се стига до съд, налагат се санкции, но проблемът си остава.*

### Разпределение на признатите професионални болести по сектори (НОИ)

Год./сектор	C	B	D	H	F	A	E	G	O	P	S	Q	Общо
2007	33	22	1	1	4	-	-	3	1	1	1	3	<b>70</b>
2008	39	15	-	-	4	2	2	2	2	1	1	3	<b>71</b>

#### Изводи:

1. Най-рискови за здравето са дейностите в сектори Добивна промишленост (B) и Преработваща промишленост (C) (факт, наблюдаван в практиката и в предходните години). Този факт е логичен предвид обективните данни за наличие на многообразни рискови фактори на работната среда и работния процес.
2. Нереално ниска е регистрираната професионална патология в такива сектори като Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Строителство (F), Селско, горско и рибно стопанство (A).
3. Независимо от ниското ниво на регистрираната професионална патология, се забелязва корелация с данните за трудовите злополуки по сектори, което потвърждава съществуването на професионални рискове и необходимостта от тяхното по-детайлно изясняване и мерки за ограничаване.

### Разпределение на професионалните болести по патогенетични агенти (фактори, причини)

Причина за професионалната болест	2007	2008
Професионални болести, причинени от химически агенти	2	5
Професионални болести, причинени от физически фактори, в т.ч:	19	20
– шум	8	7
– вибрации	11	13
Професионални болести, причинени от биологични агенти (бактерии)	4	2
Професионални болести, причинени от биомеханични фактори (работна поза, физическо натоварване, монотонност)	15	20
Професионални болести, причинени от индустриални фактори, в т.ч.:	30	24
– силициев диоксид	24	11
– азбест	4	2
– заваръчни газове	2	6
– други	-	5

#### Каре 8.4. Боледуват ли учителите?

В голямо столично средно училище през последните години рязко се увеличават отсъствията по болест. Обезпокояващо е, че зачестяват дългосрочните отпуски по болест поради тежки, хронични заболявания.

Училището е едно от най-добрите. То привлича много добри ученици още от първи клас, благодарение на репутацията си. В горния курс учат ученици, подбрани чрез конкурс и показали много високи резултати.

По стечение на обстоятелствата в училището е направен ремонт, така че условията за работа са много добри. Кабинетите са оборудвани с модерна техника, която дава нови възможности за подобряване на учебния процес. Отношенията в колегията са прилични. Има проблеми, но заради добрите постижения на училището те се преодоляват.



Въпреки това краткосрочните и дългосрочните отсъствия по болест зачестяват. Почти никой от преподавателите не пропуска сезонните настинки и грипове заради прекия контакт с учениците, които често идват болни на училище. Много от учителите се оплакват от проблеми със слуха. Проблемът става очевиден, когато зачестяват злокачествените заболявания. Често се налага водещи учители, от които зависи учебният процес, да бъдат замествани от пенсионирани учители, които трудно установяват контакт с учениците, а и нямат достатъчно време да се приспособят към учебната работа.

Училищното ръководство е силно обезпокоено, но не може да направи много неща, поради крайно ограничените бюджети. Така здравословните проблеми си остават проблеми на заболелите учители и на техните семейства.

### Разпределение на признатите професионални болести по водещи клинични прояви

	2007	2008
ТВС	4	2
С-м карпален канал	1	2
Полиневропатия	19	25
Токс. енцефалопатия	1	1
Неврит на слухови нерви	8	7
Възли на гласни връзки	1	-
Хр. бронхит, астма	1	3
Азбестоза	4	2
Силикоза	24	10
Други пневмокониози	1	7
Дископатии	3	3
Радикулопатии	1	1
Тендовагинити	2	
Токс. чернобр. възд.	-	3
Дерматит	-	2
Епикондилит	-	2
Други	-	1
<b>Всичко</b>	<b>70</b>	<b>71</b>

#### Изводи:

1. От приложените данни, както и от наблюденията за предходните години като водещи се очертават:

- индустриалните фактори (прахове, заваръчни газове, багрила, дезинфектанти и др.);
  - биомеханичните фактори (работна поза, физическо натоварване, монотонност – т.е. факторите на работния процес);
  - физическите фактори – особено шум и вибрации.
2. Тези факти потвърждават обективните данни за условията на труд в секторите Добивна промишленост (В), Преработваща промишленост (С), Строителство (F).
3. Преобладават следните групи болести:
- на дихателната система;
  - на периферната нервна система;
  - на опорно-двигателния апарат.
4. Докато в сектор Добивна промишленост (В) през последните години доминират късните форми на болестите на дихателната система (силикоза), за сектор Преработваща промишленост (С) патологията е много по-разнообразна, но с водещо значение са болестите на опорно-двигателния апарат и периферната нервна система.
5. Внимание заслужава фактът, че биологичните агенти са причина за професионалните болести в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) (контакт с инфекциозно болни).

### Разпределение на потвърдените професионални болести по възраст

	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години
2007 г.	3	10	24	19	14
2008 г.	4	12	29	18	8

#### Изводи:

- Имайки предвид, че за възникване на професионална болест е необходима експозиция на рисков фактор, логично е рисковите възрастови групи да са тези над 45 години.
- При лицата във възрастовите групи 55-64 г. и над 65 години регистрираните професионални болести са основно късни форми на белодробна патология (силикоза, азбестоза, смесена пневмокониоза). Това са заболявания, които може да се проявят 20-30 години след прекратяване на праховото въздействие.
- Липсата на статистическа информация за професионалните болести (в това число за късните форми, потвърдените при пенсионери) от години насам, която да бъде достъпна за ползване от работодатели и служби по трудова медицина, в много случаи води до недооценяване на рисковете при работа. Особено показателен в това отношение е сектор Добивна промишленост (В), към който се отнасят почти всички случаи на силикоза.
- Считаме за една от причините при анкетирани лица да не дооценяват рисковете при работа неинформираността (в т.ч. на комитети по условия на труд) за възможните късни здравни проблеми, както и липсата на конкретни превантивни мерки в ред фирми.

### Разпределение на професионалните болести по професия

	2007	2008
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	1	-
Административен персонал	-	2
Аналитични специалисти	3	1
Техници и други приложни специалисти	1	1
Персонал, зает с услуги на населението, търговия, охрана	2	2
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии	51	40
Оператори на машини и съоръжения, работници по монтаж на изделия	11	18
Професии, неизискващи специална квалификация	1	7

#### Изводи:

Аналогично на трудовите злополуки, и при професионалните болести най-рискови остават:

- квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии;
- оператори на машини и съоръжения, работници по монтаж на изделия, което се дължи на факта, че същите об-

служват работни места и съоръжения, най-често с комбинация от неблагоприятни фактори и значително по време въздействие.

- Логичен е започващият ръст на професионалните болести при професиите, неизискващи специална квалификация. Наблюденията показват, че в тази група се регистрират все по-голям брой рабо-

тещи, които на практика вършат не само неизискващи квалификация дейности.

2. Обяснимо е ниското ниво на професионални болести при административно-управленския персонал.
3. Логично е да се очаква значително по-висока професионална заболяемост при Персонал зает с услуги на населението, търговия, охрана.

#### ОБОБЩЕНИЕ:

1. Както и трудовите злополуки, професионалните болести са пряко обусловени от условията на труд и обективизират рисковете при работа. Въпреки съществуващите до 2008 г. проблеми по осигуряване на статистическа информация в тази област, анализът и практическият опит дават възможност да се определят рискови сектори, рискови фактори в условията на труд, както и професионални групи.
2. Установената корелация с трудовите злополуки и обективните данни за условията на труд в различните сектори потвърждава правилността на изводите.
3. В периода след 1997 г. се забелязва прогресиращ спад в новопризнатите случаи на професионални болести. И тук причините са комплексни:
  - Осъществено разкрупняване на производствата и постепенна промяна в условията на труд (въвеждане на нова техника, спазване на европейски стандарти, подмяна на оборудването и средства с по-малко габаритни и т.н.);
  - Кардинални промени в структурата на здравеопазването: закриване на Диагностичните комисии по професионални болести и поемане на експертизата от ТЕЛК/НЕЛК; преобразуване на работническите здравни заведения; закриване на отделите "Хигиена на труда" към РИО-КОЗ (ХЕИ) – участващи пряко в администрирането на професионалните болести; промени в организацията на клиниките за професионални болести и др.

- Недостатъчна квалификация на личните и лекуващите лекари в областта на администрирането на професионалните болести;
  - Изключително остаряла и несъответстваща на настъпилите промени в условията и характера на труд Наредба за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците;
  - Липса на нормативен акт, задължаващ лекарите да се съобразяват с условията на труд и да носят отговорност за достоверността при издаване на карти за предварителен медицински преглед;
  - Влизането в сила през 2008 г. на нова нормативна уредба (наредба, Списък на професионалните болести, нови образци-бланки) за администрирането на професионалните болести, която поставя точни критерии за признаване на професионалните болести;
  - Извършване на задълбочено проучване на всеки отделен случай от комисия, ръководена от НОИ;
  - Повишена прецизност при медицинската експертиза от ТЕЛК/НЕЛК и непризнаване на случаи без наличие на клинична картина (30-40% от разгледаните в някои години).
4. Съществен проблем през последните 15-20 години е липсата на системно наблюдение и лечение на лицата с вече признати професионални болести. По този начин възникват и проблемите за статистиката на препотвърдените случаи. Реално клиниките по професионални болести извършват диагностика, но след признаването лицата остават без наблюдение от страна на специалисти по професионални болести. Няма и точна статистика колко от лицата с признати професионални болести са живи, настъпили ли са промени в степента на признатата болест, има ли снети от отчет лица поради оздравяване и т.н.

5. С въвеждането на Статистическата система на професионалните болести от НОИ се гарантира точност и прецизност на данните, както и възможност за анализиране в различни посоки. Въпреки това се очертава необходимост от:
- Спешно актуализиране на Наредбата за предварителните и периодични медицински прегледи на работниците;
  - Повишаване квалификацията на лекарите по отношение Списъка на професионалните болести и начина на администриране в такива случаи с цел правилна и ранна диагностика на скритата професионална патология;
  - Нормативно решаване на въпроса за диспансерното наблюдение на лицата с потвърдени професионални болести (напр. от клиниките и отделенията по професионални болести), тяхното системно лечение и при необходимост насочване за преосвидетелстване от ТЕЛК (при възникване на усложнения или при оздравяване);
  - Изменение на Наредба № 5 за за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда;
  - Преразглеждане ролята на клиниките и отделенията по професионални болести в посока (поемане) лечение на лицата с вече потвърдени професионални болести и тяхното динамично, активно наблюдение (в момента се работи основно по диагностициране по програмата, финансирана от НОИ, като най-вече се правят профилактични прегледи);
  - Ежегодно издаване на бюлетин за професионалните болести от НОИ на базата на Статистическата система, аналогичен на този за трудовите злополуки. Това ще даде възможност за цялостни анализи по икономически сектори на данните, обективизиращи рисковете при работа;
  - Осигуряване на информация за снемане от отчет на починалите (независимо от причината) или излекувани от професионалната болест лица;
  - Осигуряване на информация по икономически сектори и професионални групи за нивото и структурата на временната неработоспособност, с цел разкриване на възможна скрита професионална патология;
  - Обсъждане на възможността при изготвяне на бюлетините за инвалидност от НЦЗИ да се дава информация и за определената трайно намалена работоспособност през годината за професионални болести (по групи) и трудови злополуки.

## IX. Заплащане на труда

### 9.1. Съдържание и тенденции на елемента

Доходите имат силно влияние върху мотивацията на работната сила и чрез това – върху производителността. Секторите с по-високи доходи като правило са по-привлекателни за работната сила. Независимо от тези логически и практически връзки преобладаващата гледна точка към доходите в момента е, че те са пазарна променлива и в този смисъл са по-скоро остатъчна, отколкото регулирана величина. Независимо от това определени параметри на доходите на наетите имат значение за определяне на риска, свързан с условията на труд.

Основен параметър сред посочените е редовното изплащане на месечните възнаграждения. Забавянето на заплатите може да предизвика не само силна демотивация за труд, но и напрежение в икономическата организация. Подобно забавяне е израз на сериозни затруднения в икономическата дейност, във финансирането или в мениджмънта.

Допълнителен показател за състоянието на доходите от труд е изплащането на допълнителни възнаграждения за извънреден, вреден и др. под. труд. Липсата на тези плащания е в резултат на трудности пред икономическата дейност и нарушения на регулациите в трудовите отношения. Паричните доходи за труд се допълват от други непарични придобивки, които се смятат за част от заплатата и на практика я увеличават. Независимо че от съществуването на допълнителни плащания не може пряко да се съди за размера на доходите, логично е, че там, където наетите получават плащания за всичко извършено от тях, рискът, свързан с доходите, е относително по-малък.

За съжаление една от характеристиките с негативен знак на българското трудово законодателство е липсата на дефиниции на редица важни правни институти в рамките на отношенията между работодателя и ра-

ботника. Този правен дефицит се отнася и до понятието „трудово възнаграждение“.

За да преодолеем тази празнота, ще се позовем на Регламент (ЕО) № 1503/2006 на Европейската комисия. В този важен нормативен акт надниците и заплатите се дефинират като общо възнаграждение, в брой или в натура, платимо на всички лица, зачислени към платежната ведомост (включително надомните работници), което се заплаща срещу извършената през счетоводния период работа, независимо от това дали надниците и заплатите се изплащат на базата на работно време, произведена продукция или работа на норма, нито от това дали то се изплаща редовно.

Съгласно европейската нормативна уредба надниците и заплатите включват: всички премии, бонуси, доброволни плащания, тринадесета заплата, обезщетения при прекъсване на договорни правоотношения, квартирни, транспортни, битови и семейни надбавки, допълнителни възнаграждения с непостоянен характер, комисионни, медицински разходи и т.н., получавани от заетите лица. Надниците и заплатите включват всякакви социалноосигурителни вноски, данък върху приходите и т.н., платими от заетото лице, дори и в действителност те да се удържат от работодателя и да се внасят директно във фондовете за социално осигуряване, в данъчните органи и т.н. от името на заетото лице. Надниците и заплатите не включват социалноосигурителните вноски, платими от работодателя.

Традиционното за българските индустриални отношения разбиране за съдържанието на трудовото възнаграждение, в огромен брой случаи се свежда до основно трудово възнаграждение и ограничен брой допълнителни възнаграждения, от чиято съвкупност се формира „брутното трудово възнаграждение“. Тази реалност влиза в ярък контраст със съдържанието на заплатите и надниците, формулирано отново в Регламент (ЕО) № 1503/2006, което включва:

- всички основни надници и заплати, платими на редовни интервали;
- увеличени ставки за заплащане за извънреден, нощен труд, работа в почивни и празнични дни и т.н.;
- всякакви надбавки, премии и бонуси, изплащани от работодателя, както следва:
- битови, домакински, местни или надбавки за експатриране;
- добавки за храна;
- надбавки за път от и към работното място;
- премии за отпуски, 13-та заплата;
- действително изплатени надбавки за невзет годишен отпуск;
- премии за ефективност, продукция или производителност;
- извънредни добавки за тежки условия на труд като например прах, замърсяване, температура, дим, опасност и т.н.;
- извънредни плащания на заети лица, които напускат предприятието, ако тези плащания не са свързани с колективния трудов договор;
- надбавки за предложения за рационализации и хонорари за патенти, изплатени на заетото лице;
- добавки за директори и заети лица;
- семейни надбавки, които работодателят изплаща съгласно колективния трудов договор;
- комисиони;
- стойност на премийни акции, разпределени безплатно сред заетите лица;
- плащания, извършени от работодателите на заетите лица във връзка със спестовни схеми и други схеми;
- данъци, осигуровки и други суми, платими от заетите и отчислявани от работодателите;
- всякакви плащания в натура.

Регламент (ЕО) № 1503/2006 изрично изключва от трудовото възнаграждение следните позиции:

- задължителни социални осигуровки, платими от работодателя;
- колективни съгласувани договорни и

доброволни социални осигуровки, платими от работодателя;

- временни социални осигуровки (социални помощи, изплатени директно от работодателя);
- надбавки, изплащани на заетите лица за закупуване на инструменти, оборудване и специално облекло, необходимо за тяхната работа, или онази част от тяхното трудово възнаграждение, която съгласно трудовите им договори задължително се изразходва за такива покупки;
- данъци, плащани от работодателя върху изплатените брутни надници и заплати;
- възстановяване на заетите лица на разходите за път, местене в друго жилище, разделяне със семейството, квартирни за хотел и развлечения, такси за телефон и т.н., възникнали във връзка с техните задължения;
- разходи за професионално обучение (разходи за обучение), като тук не се включват надниците и заплатите на стажантите;
- надници и заплати, които работодателят продължава да изплаща в случай на болест, трудова злополука, майчинство, задължение при съкращение;
- други разходи за труд, платими от работодателя;
- разходи за наемане на работа;
- социални разходи, например възстановяване на текущи разходи за транспорт на работници, пътуващи между дома и работното място, независимо дали превозът се осъществява със собствени транспортни средства на предприятието или от трети страни от името на предприятието, вноски в профсъюзните фондове;
- опции за закупуване на акции.

Връзката между заплащането и труда е очевидна: трудовият договор е обмяна на труд (и време) срещу пари. Изследването на условията на труд не се фокусира пряко върху трудовите доходи, но в него доходът е една от най-важните вторични променливи.

Големината на доходите не може, поне за целите на изследването, да се тълкува като елемент на условията на труд. Усещането обаче на наетите за собствените им доходи има непосредствено отношение към оценката на риска, свързан с условията на труд. Ниската оценка за собствените доходи е в обратна връзка с мотивацията за труд и с привързаността към работното място. Ниската оценка за получаваните доходи косвено намалява производителността и в крайна сметка – икономическото представяне на организацията.

На основата на тези въвеждащи разсъждения приемаме, че рискови от гледна точка на доходите са тези сектори, в които:

1. Относително често се забавя изплащането на месечните възнаграждения.
2. Относително рядко се среща изплащането на допълнителни парични и непарични допълнителни придобивки. В добре развиващите се сектори месечните възнаграждения се формират от всички възможни елементи на заплащането на труда.
3. Оценката на наетите е, че доходите, както и социалното им положение са относително (спрямо това на останалите български граждани) ниски.

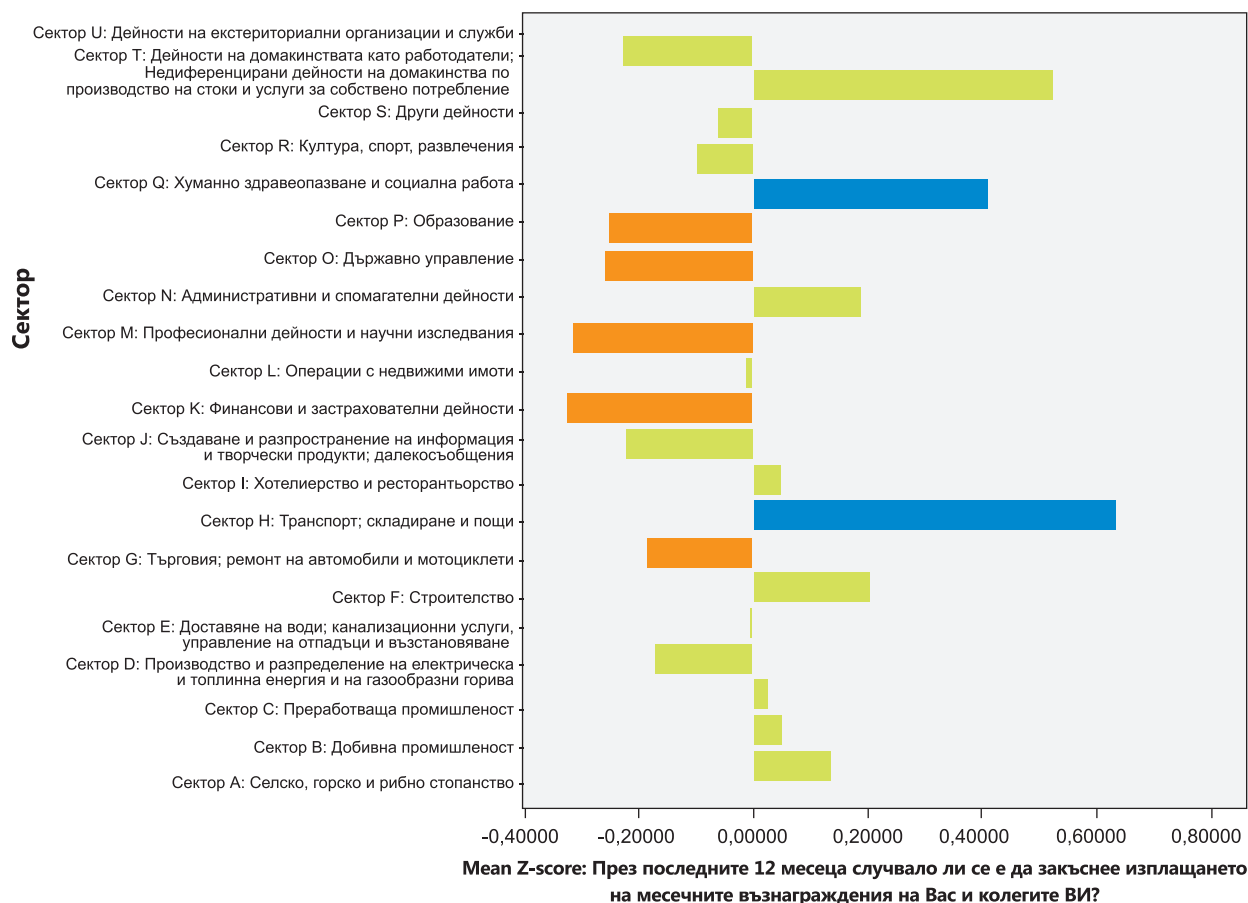
## **9.2. Оценка на състоянието на доходите като елемент на условията на труд**

Според данните от стандартизираното интервю в страната като цяло относително рядко се случва месечните възнаграждения да

не се изплащат навреме. Според 82,5% от респондентите през последните 12 месеца такъв случай с тях или с техните колеги не е имало. 13,7% споделят, че се е случвало относително рядко – 1-2 пъти. Делът на тези, според които такива случаи са по-чести, е незначителен.

Разпределението на данните за този показател варира спрямо секторите. Относително най-малко наети отговарят, че няма случаи на забавяне на заплащането в секторите Транспорт, складиране и пощи (Н) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). Съществуват проблеми и в Строителство (F) и в Административни и спомагателни дейности (N), но данните за анализирания показател в тези сектори са с ограничена статистическа значимост и не могат да се тълкуват категорично. Забавянето на заплатите в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Административни и спомагателни дейности (N) според отговорилите са 1-2 пъти за последните 12 месеца, докато в Транспорт, складиране и пощи (Н) те са по-чести. Забавяне на заплатите се случва по-рядко в сектори Финансови и застрахователни дейности (К), Професионални дейности и научни изследвания (М), Държавно управление (О), Образование (Р) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). Представянето на тези сектори по показателя „забавяне на заплатите“ е по-добро в сравнение с общото за страната. От гледна точка на този показател най-рисков изглежда сектор Транспорт, складиране и пощи (Н) (фигура 9.1).

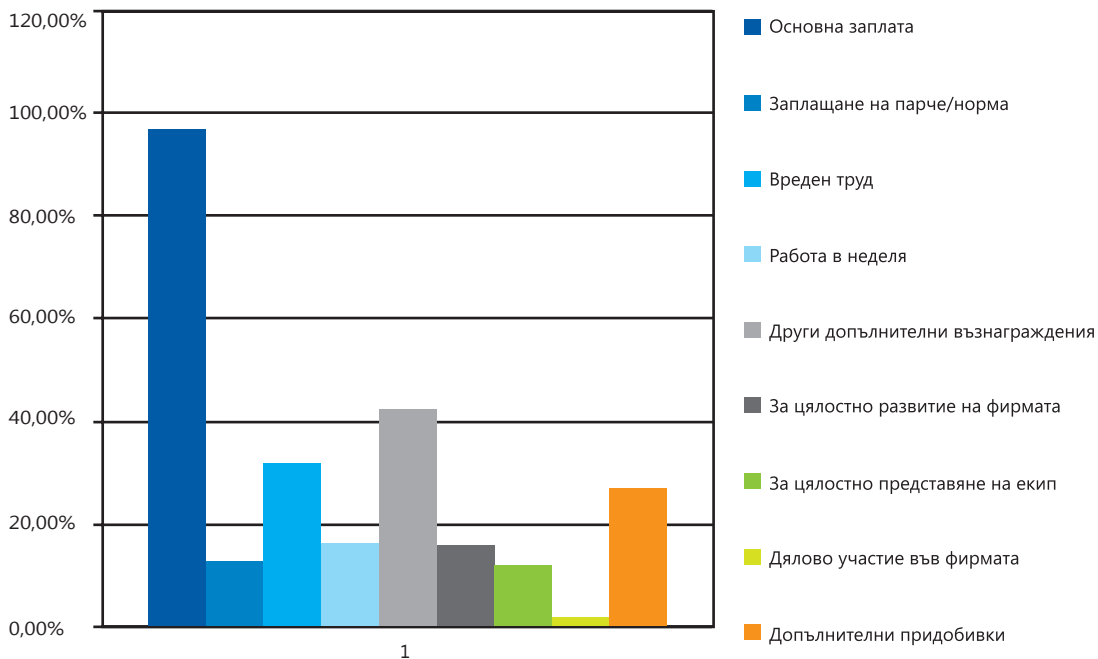
**Фигура 9.1. Закъснения в изплащането на месечните възнаграждения**



За огромна част от наетите – 96,9%, месечното възнаграждение е от основна заплата (1 на фигура 6.2). В 8 от секторите – Добивна промишленост (B), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Държавно управление (O), Култура, спорт и развлечения (R), Други дейности (S), Дейности на домакинствата като работодатели (T), Дейности на екстериториални организации и служби (U), 100% от наетите имат

доходи от основна заплата. За икономиката като цяло останалите елементи в месечното възнаграждение са представени по следния начин: заплащане на норма (2 на фигура 6.2) получават 13,2% от наетите, заплащане за извънреден труд (3) получават 31,9%, заплащане за работа в неделя (4) – 16,4%, други допълнителни възнаграждения (5) получават 42,4%, плащания въз основа на цялостно развитие на фирмата (6) – 16,0%, плащания въз основа на цялостно представяне на екип (7) – 12,2%, доход от дялово участие във фирмата (8) – 2,0%, допълнителни придобивки, вкл. достъп до здравни услуги, пазаруване в магазин и др. (9) – 27,4% (фигура 9.2).



**Фигура 9.2. Относителен дял наети с доходи по видове**

Профилът на секторите от гледна точка на елементите във възнаграждението на наетите е следният:

Селско, горско и рибно стопанство (А) – в този сектор не се наблюдават значителни отклонения от начина на формиране на възнагражденията в страната като цяло. Изключение прави заплащането за извънреден труд и за работа в неделя – в сектора делът на тези, които получават тези възнаграждения, е почти два пъти по-малък от общия за икономиката. Това е секторът, в който изключително малък относителен дял наети имат допълнителни непарични придобивки.

Добивна промишленост (В) – профилът на този сектор силно се различава както от общия за страната, така и от тези на другите сектори. Висок е относителният дял на наетите, които получават допълнителни плащания за извънреден труд и за работа в неделя. Този дял е по-нисък в сравнение със съответния в секторите Преработваща промишленост (С) и особено в Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), но е сравним с тях. Специфично за сектора е много високият относителен дял на наетите, които получават други допълнителни възнаграждения (67,9% от наетите) и плащания за цялостно разви-

тие на фирмата (42,9% при общ за страната – 16% от наетите). Последният относителен дял е най-високият сред секторите. Като цяло в сектора плащанията за цялостно представяне на фирмата и за цялостно представяне на екип засягат относително голям дял наети. Много висок е и делът на наетите, които получават доходи от дялово участие във фирмата, както и на тези, които декларират, че имат допълнителни придобивки.

Преработваща промишленост (С) – спецификата на този сектор от гледна точка на елементите в заплащането на наетите е в много високия дял (най-висок сред секторите и около 2,5 пъти по-голям от съответния дял за страната като цяло) наети, които получават заплащане на норма и относително по-ниския дял на наетите с основна заплата. Заплащането за извънреден труд и за работа в неделя също е силно представено. Относително по-слабо спрямо най-добрите сектори, но все пак на равнището на общите показатели за икономиката са представени другите допълнителни възнаграждения, плащанията за цялостно развитие на фирмата и за цялостно представяне на екип. Относително малък, но все пак сравним със съответния за цялата икономика е делът на наетите в сектора, които имат приходи от дялово участие

във фирмата. По-висок от общия за икономиката е дялът на наетите с допълнителни придобивки.

Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) – профилът на сектора се определя от изключително високия дял на наетите, които получават допълнителни възнаграждения (за извънреден труд, за работа в неделя, други), както и от липсата на наети, които получават заплащане на норма и от дялово участие във фирмата. Дялът на наетите, които декларират, че имат допълнителни придобивки, е един от най-високите сред секторите (втори ранг след Добивна промишленост (B)). Заплащането за цялостно представяне на фирмата и на екипа са застъпени по същия начин, както за икономиката като цяло.

Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) – профилът на този сектор е в най-голяма степен близък до общото разпределение на показателя за икономиката като цяло. Спецификата (много слабо изразена) е в относително ниския дял на наетите, които получават заплащане на норма. Наблюдава се известна специфика в разпределението на допълнителните възнаграждения. Относително по-малко наети получават възнаграждение за извънреден труд и за работа в неделя, като в същото време дялът на наетите, които декларират, че получават други допълнителни възнаграждения, е с повече от 10 процентни пункта по-висок в сравнение с общия за икономиката.

Строителство (F) – профилът на сектора е близък до този на икономиката като цяло. Изключение прави относително по-ниският дял на наетите, които имат други допълнителни възнаграждения извън тези за извънреден труд и за работа в неделя, както и на наетите, които декларират, че имат допълнителни придобивки. Допълнително относителният дял на наетите, които получават заплащане на норма, е повече от два пъти по-малък в сравнение с общия за икономиката.

Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) – профилът на този сектор силно се различава от общия за икономиката. Спецификата се определя от факта, че всички сравнявани дялове на наетите, които декларират, че получават различни видове плащания в сектора, са по-ниски от общите за икономиката. Особено се различават дяловете на наетите, които получават допълнителни възнаграждения за извънреден труд, работа в неделя и други подобни.

Транспорт, складиране и пощи (H) – в този сектор наетите, които получават допълнителни възнаграждения за извънреден труд и за работа в неделя, са относително по-малко спрямо общите показатели за икономиката. По същия начин относително по-нисък е дялът на тези, които получават възнаграждение на норма. Това се компенсира от високия дял наети, които декларират, че получават други допълнителни възнаграждения извън посочените по-горе. В този сектор относително по-слабо са застъпени механизмите за плащане за цялостно развитие на фирмата и за общо представяне на екип.

Хотелиерство и ресторантьорство (I) – секторът се характеризира с относително ниския дял на наети, които получават допълнителни материални придобивки. Не е регистрирано съществуването на практики на доплащане за цялостно развитие на екип. Това е секторът с относително най-високо (2 ранг сред секторите по този показател) присъствие на наети с доходи от дялово участие във фирмата, независимо че дялът не е значително по-голям от общия за икономиката.

Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) – секторът е специфичен от гледна точка на формиране на възнагражденията за труд. Независимо че 100% от наетите са на основна заплата, голяма част от тях получават други допълнителни възнаграждения – 61,7%, плащания за цялостно развитие на фирмата – 30,5%, за цялостно представяне на екип – 33,3%, както и допълнителни придо-

бивки – 64,4% от наетите. Над общия за икономиката е и относителният дял на наетите, които имат приходи от дялово участие във фирмата. Относително по-малко спрямо общия показател за икономиката е плащането на норма, въпреки че сравнен с останалите сектори, тук дори и този механизъм е относително добре представен. Това е секторът с най-голямо натрупване на механизми за формиране на доходите от труд.

Финансови и застрахователни дейности (К) – профилът на този сектор е в голяма степен подобен на горния. Относително по-малък (но в рамките на грешката) е относителният дял на наетите с основна заплата. Допълнително заплащане на норма почти не се среща. В този сектор не е регистрирано съществуването на приходи за наетите от дялово участие във фирмата.

Операции с недвижими имоти (L) – това е секторът с най-нисък относителен дял (ранг 1 заедно със сектор Преработваща промишленост (С) на наети с основна заплата). Всички останали относителни дялове (% наети, които получават възнаграждения, формирани чрез различните форми) за сектора са по-ниски или на равнището на общите показатели за икономиката. Спецификата на сектора се допълва от най-високия в сравнение с останалите сектори дял на наети, които имат приходи от дялово участие във фирмата.

Професионални дейности и научни изследвания (М) – спецификата на сектора се определя от високия дял на допълнителните възнаграждения, които са различни от възнагражденията за извънреден труд и за работа в почивните дни. Два пъти по-висок спрямо общия за икономиката е дялът на наетите в сектора, които имат приходи от дялово участие (последният резултат е в рамките на грешката и не може да се възприеме като категоричен). Дялът на тези, които получават приходи на норма, е незначителен и много по-малък от общия за икономиката, както и от показателите за повечето от останалите сектори. В сектора се установяват наети с

възнаграждения за извънреден труд и за работа в неделя, макар че дялът им е относително по-малък от общия за икономиката.

Административни и спомагателни дейности (N) – профилът на сектора се характеризира с това, че всички относителни дялове на наети с приходи, формирани чрез различни механизми, са по-ниски от общите за икономиката. Изключение правят дяловете наети с основна заплата и с дялово участие, които обаче незначително надвишават общите за икономиката показатели и не може да бъдат тълкувани еднозначно.

Държавно управление (O) – в сектора 100% от наетите са на основна заплата. Единственият дял, който макар и минимално е по-голям от общия за икономиката, е този на наетите, които получават други допълнителни възнаграждения. Всички останали дялове са по-ниски от общите, като дялът на наетите, които имат други обикновено непарични придобивки, е един от най-ниските при сравнението със съответните дялове за другите сектори.

Образование (P) – данните от представителното изследване очертават особен профил на сектора от гледна точка на доходите на наетите. Значителен е дялът на наетите, които получават заплащане за извънреден труд. Силно е представянето на наетите, които получават други допълнителни възнаграждения – 63,4% от наетите в сектора декларират, че имат такива приходи спрямо 42,2% за целия пазар на труда. Само в три сектора – Добивна промишленост (В), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) и Финансови и застрахователни дейности (К), дялът на тези, които декларират, че получават други допълнителни възнаграждения, е по-голям, и то незначително. Прави впечатление фактът, че една макар и малка част от интервюираните декларират, че нямат основна заплата.

Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) – профилът на този сектор по ана-

лизиращия показател съвпада почти изцяло с разпределението за цялата изследвана съвкупност.

Култура, спорт и развлечения (R) – спецификата на сектора се изразява в относително по-високия дял на наетите, които декларират, че получават други допълнителни възнаграждения, и с много ниския дял на наетите, които имат други, в повечето случаи непарични придобивки. В сектора не са регистрирани наети, които декларират, че получават плащания за дялово участие във фирмата.

Други дейности (S) – този сектор незначително се различава от общото представяне на цялата изследвана съвкупност по този показател. Всички сравнявани дялове са незначително по-ниски. Прави впечатление единствено относително много ниският дял на наетите, които декларират, че получават други придобивки – 8,3% за сектора срещу 27,4% за икономиката като цяло. При сравнението с останалите сектори се установява, че само два сектора са с по-лошо представяне по този показател – Култура, спорт и развлечения (R) и Дейности на екстериториални организации и служби (U).

Дейности на домакинствата като работодатели (T). Профилът на този сектор е изключително различен – възнагражденията на наетите в него се формират от основна заплата, една част от наетите декларират, че получават възнаграждение за извънреден труд, налице са наети, които получават други допълнителни възнаграждения, както и такива, които имат други придобивки. Дру-

ги механизми за формиране на месечните възнаграждения не са регистрирани.

Дейности на екстериториални организации и служби (U) – наетите в сектора получават единствено основни заплати. Друг механизъм за формиране на месечните възнаграждения не е регистриран в настоящото представително изследване.

Ако приемем, че съществуването или не на различните видове плащания има отношение към условията на труда и риска за работната сила, данните от изследването очертават картината, представена в таблица 9.1. Най-слабо представяне по този показател имат секторите:

- Дейности на екстериториални организации и служби (U);
- Държавно управление (O);
- Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G);
- Дейности на домакинствата като работодатели (T);
- Административни и спомагателни дейности (N);
- Други дейности (S);
- Селско, горско и рибно стопанство (A);
- Операции с недвижими имоти (L);
- Транспорт, складиране и пощи (H);
- Хотелиерство и ресторантьорство (I);
- Култура, спорт и развлечения (R);
- Професионални дейности и научни изследвания (M).

В този случай рискът се тълкува като относително по-слабо присъствие на допълнителни плащания към основната заплата.

**Таблица 9.1. Ранжиране на секторите според показателя „видове доходи“**

Сектор	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
A	0	0	17	16	0	0	17	18,5	19	9,7
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
C	21	0	0	0	0	0	0	0	0	2,3
D	0	20	0	0	0	0	0	18,5	0	4,3
E	0	16	0	0	0	0	0	0	0	1,8
F	0	12	0	0	21	0	0	0	14	5,2

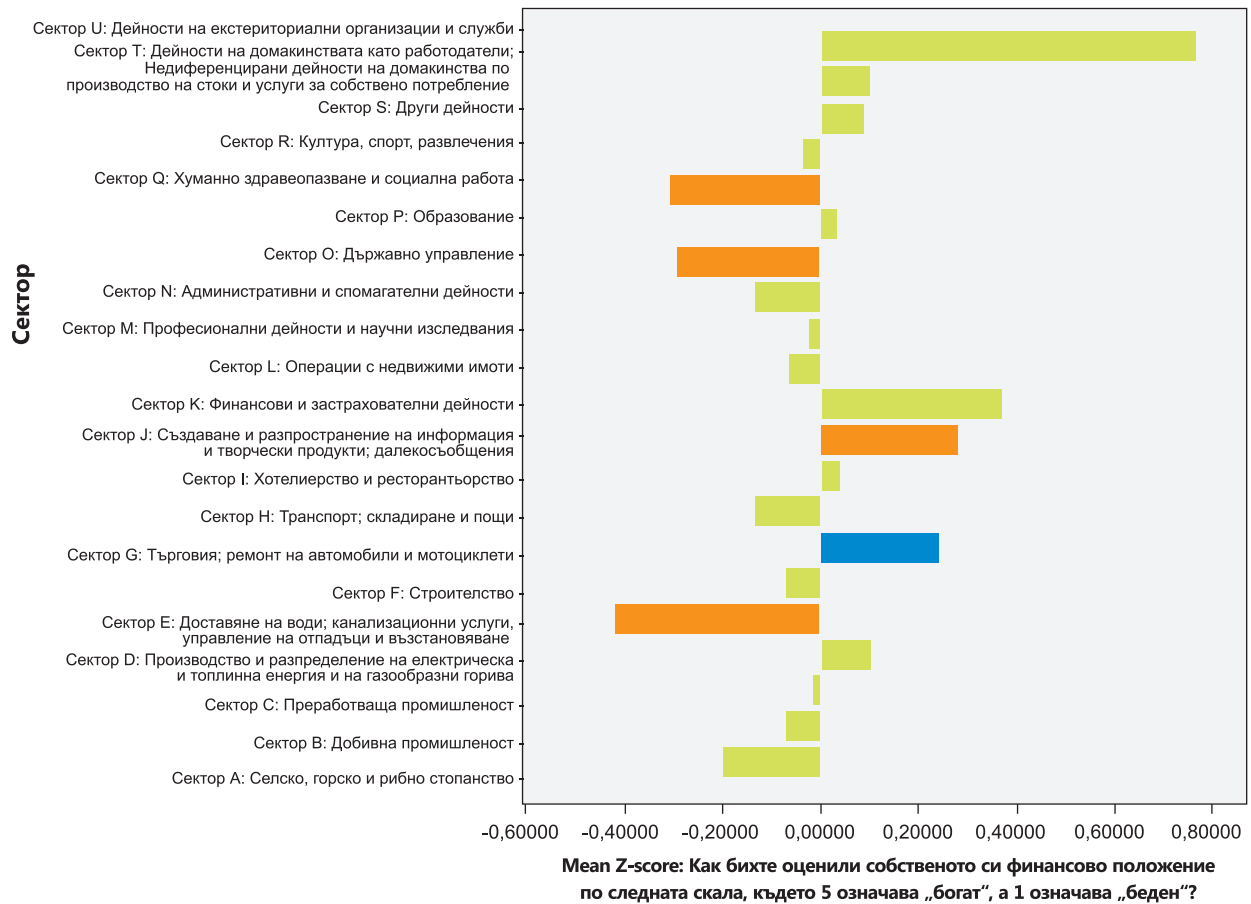
G	0	0	20	15	20	18	16	15	16	13,3
H	0	13	16	0	0	19	20	0	0	7,6
I	0	0	0	0	18,5	0	0	0	18	4,1
J	0	10	0	0	0	0	0	0	0	1,1
K	0	17	0	0	0	0	0	18,5	0	3,9
L	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
M	0	18	19	19	0	0	0	0	0	6,2
N	0	11	18	17	18,5	17	19	0	13	12,6
O	0	20	21	20	0	20	18	0	17	12,9
P	0	0	0	18	0	0	0	0	15	3,7
Q	0	14	0	0	0	0	0	0	0	1,6
R	0	15	0	0	0	0	0	18,5	21	6,1
S	0	0	0	0	0	0	0	18,5	20	4,3
T	0	20	0	21	0	21	21	18,5	0	11,3
U	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0

- I. Ранг според относителния дял на наети с основна заплата;
- II. Ранг според относителния дял на наети със заплащане на норма;
- III. Ранг според относителния дял на наети със заплащане за извънреден труд;
- IV. Ранг според относителния дял на наети със заплащане за работа в неделя;
- V. Ранг според относителния дял на наети с други допълнителни възнаграждения;
- VI. Ранг според относителния дял на наети с плащания въз основа на цялостно развитие на фирмата;
- VII. Ранг според относителния дял на наети с плащания въз основа на цялостно представяне на екип;
- VIII. Ранг според относителния дял на наети с доход от дялово участие във фирмата;
- IX. Ранг според относителния дял на наети с допълнителни придобивки, вкл. достъп до здравни услуги, пазаруване в магазин и др.;
- X. Среден ранг според „видове заплащане“.

Самооценката за равнището на доходите има важно значение за оценката на риска в секторите. На респондентите беше предложено да се самоопределят по скалата „беден-богат“. Общото разпределение за стра-

ната е следното: най-големият дял – 66,6% от наетите, се определят като средно богати (бал 3 по 5-степенна скала). Разпределението обаче е изнесено към по-ниските балове, така че 22,3% от интервюираните си дават бал 2, докато само 4,7% – бал 4. Повече от 5% общо за страната се определят като абсолютно бедни, като избират бал 1, за да определят равнището на доходите си. Това разпределение е различно в различните сектори (фигура 9.3). Усещането за бедност е относително най-силно изразено в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (Q), където отклонението от средната в посока към ниските балове на скалата е най-силно изразено. Подобно, макар и по-малко е отклонението от средното разпределение в секторите Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и в Държавно управление (O). Данните дават основание да се смята, че подобни проблеми има и в секторите Селско, горско и рибно стопанство (A), Транспорт, складиране и пощи (H) и в Административни и спомагателни дейности (N), но поради ограничената статистическа значимост тези данни не могат да се тълкуват категорично.

Фигура 9.3. Финансово положение на респондентите

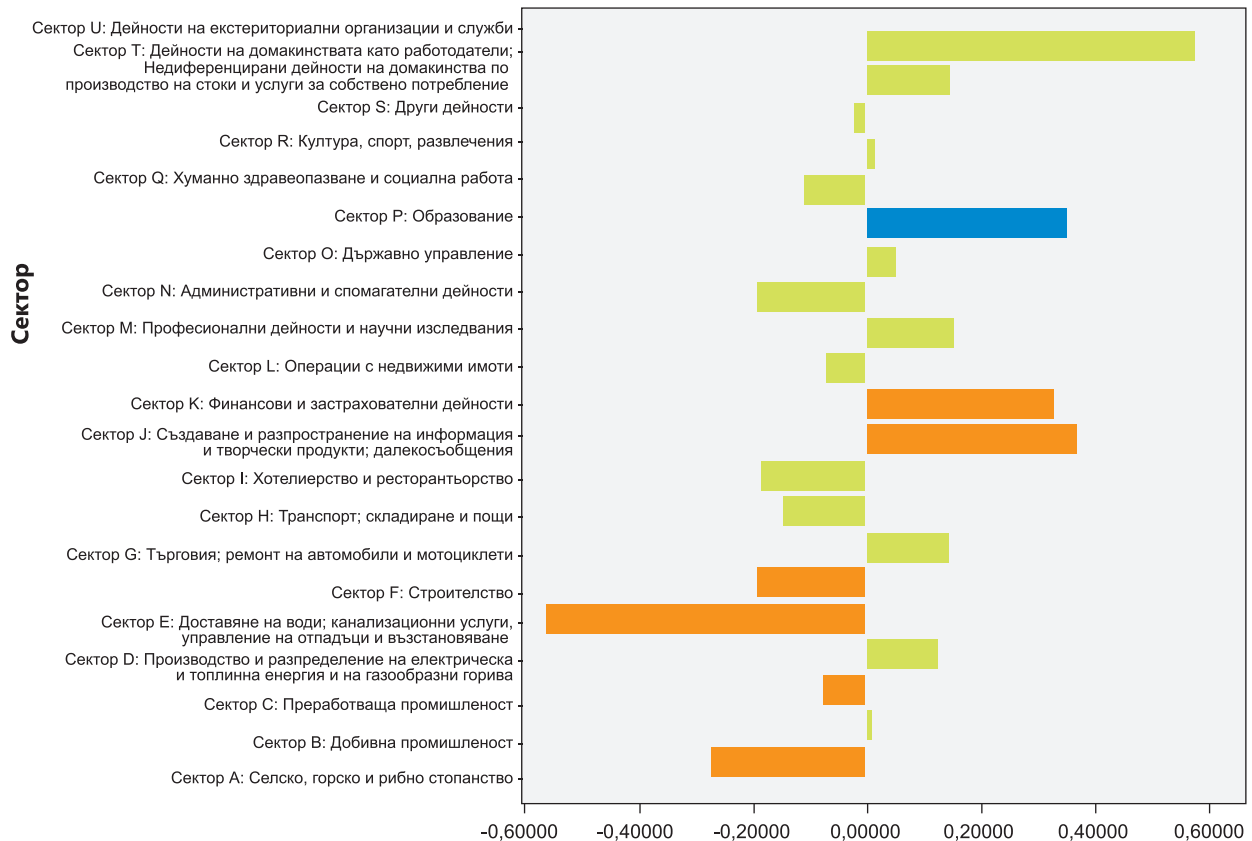


Усещането за бедност е относително слабо изразено в Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и в Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). Има основание да се смята, че подобно е положението и в секторите Финансови и застрахователни дейности (K), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) и Дейности на домакинствата като работодатели (T), но при отчитането на по-високата статистическа грешка за конкретните резултати.

При самооценката на социалното положение разликите в разпределенията са значителни, особено за някои сектори (фигура

9.4). В сектор Образование (P) самооценката по скалата „беден–богат“ е почти на равнището на средната за страната, докато самооценката по скалата „ниско–високо социално положение“ е силно изместена в посока на високото социално положение. Подобно е състоянието и в сектор Държавно управление (O), където самооценката по първата скала е изместена в посока беден, а по втората – леко надвишава средната за страната в посока високо социално положение. За останалите сектори се наблюдава почти пълно съвпадение между самооценките по двете скали „беден–богат“ и „ниско–високо социално положение“.

Фигура 9.4. Социално положение на респондентите



Mean Z-score: Вие лично как бихте оценили собственото си социално положение по следната скала, където 1 означава „най-ниско социално положение“, а 5 означава „най-високо социално положение“?

При отчитане на статистическата значимост се очертават две групи сектори:

1. Сектори, където самооценката по скалата „ниско–високо социално положение“ е по-висока от средната за страната: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Образование (P), Финансови и застрахователни дейности (K), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).
2. Сектори, където самооценката по скалата „ниско–високо социално положение“ е по-ниска от средната за страната: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Селско, горско и рибно стопанство (A), Строителство (F).

Общото разпределение за страната за анализирания показател е следното: най-голямо натрупване има при баловите 2 и 3 по 5-степенната скала „ниско–високо социално положение“, съответно 30,9% и 51,7%. Във

високите балове на скалата се разполагат общо около 9% от респондентите. С най-високо социално положение се самоопределят само 0,5% от тях. За сравнение с най-ниско социално положение се самоопределят 4,5% от респондентите.

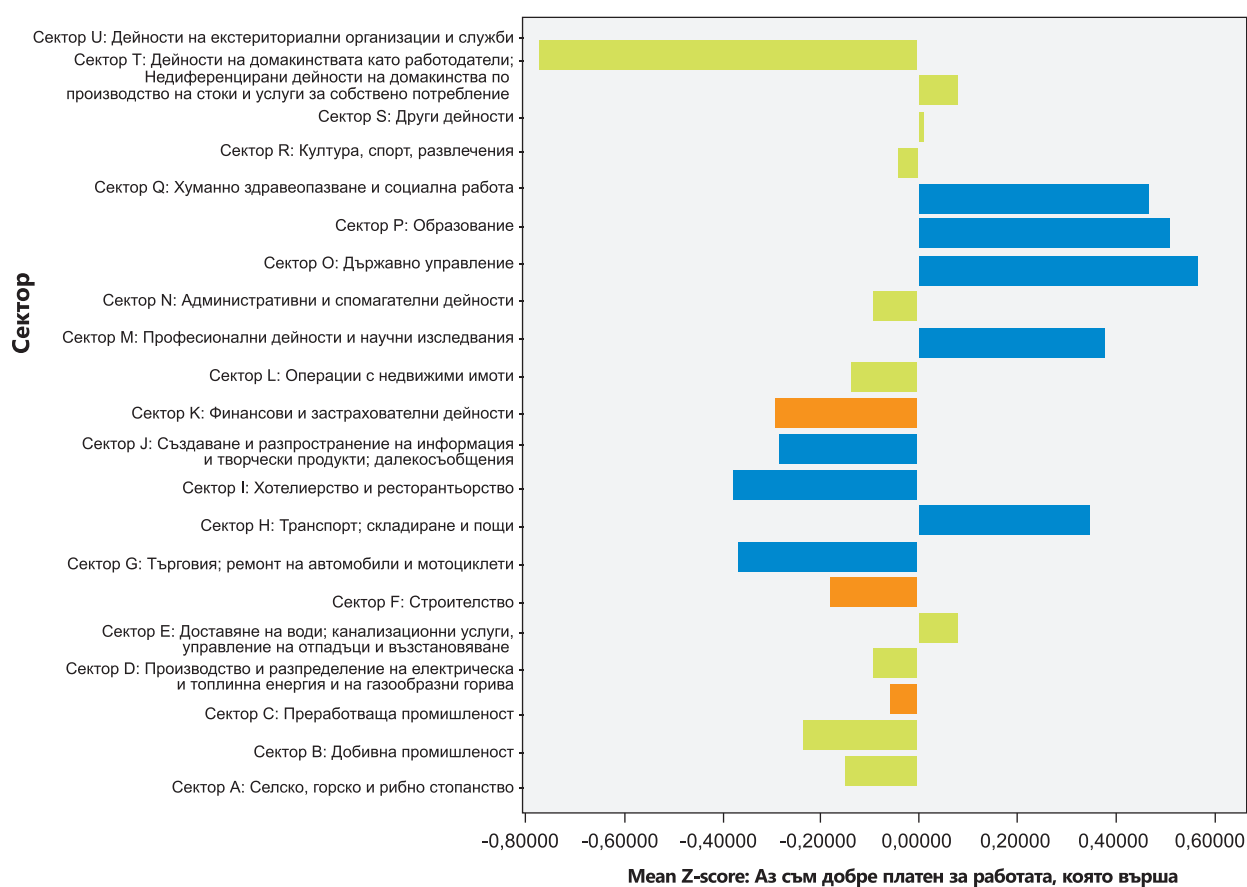
По различен начин се разпределят дяловете при показателя „Доколко сте съгласен с твърдението, че сте добре платен за работата, която вършите?“. Средно за цялата съвкупност по-големи натрупвания се получават при степените, които по-скоро потвърждават твърдението. Така 9,5% от респондентите са напълно съгласни, 31,2% са по-скоро съгласни, а 33% – нито съгласни, нито несъгласни. Все пак делът на тези, които отхвърлят горното твърдение, не е за подценяване – несъгласни, че са заплатени в съответствие с труда си са повече от 25% от респондентите.

Разпределението по този показател в секторите очертава съществен риск за някои от

тях (фигура 9.5). Силно отклонение от средната за страната, и то в посока към засилване на тежестта на отговорите, които декларират несъгласие с горното твърдение, се наблюдава в секторите Държавно управление (O), Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Професионални дейности и научни изследвания (M) и Транспорт, складиране и пощи (H). Точно обратното – отклонение от средната в посока към засилване на тежестта на тези, които потвърждават, че са

заплатени в съответствие с труда си, се регистрира в секторите Хотелиерство и ресторантьорство (I), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Финансови и застрахователни дейности (K), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Строителство (F). Подобно положение се наблюдава и в сектор Добивна промишленост (B), но поради ограничената статистическа значимост на този резултат той трябва да се тълкува внимателно.

**Фигура 9.5. Субективна оценка на респондентите относно заплащането за работата, която вършат**



На основата на анализиранияте показатели можем да определим рисковите от гледна точка на елемента „доходи“ сектори (таблица 9.2). Поради противоречивото влияние на показателя, свързан с видовете плащания, са

направени две оценки на риска, свързан с доходите: една без отчитане на този показател и втора – с включване на обобщения ранг за него, представен в таблица 9.1.



Таблица 9.2. Ранжиране на секторите за елемент „доходи“

Сектор	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
A	0	0	20	0	5	9,7	5,9	17
B	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0
C	0	0	18	0	4,5	2,3	4,1	13
D	0	0	0	0	0	4,3	0,9	7,5
E	0	21	21	0	10,5	1,8	8,8	18
F	0	0	19	0	4,8	5,2	4,8	15,5
G	0	0	0	0	0	13,3	2,7	12
H	21	0	0	17	9,5	7,6	9,1	19
I	0	0	0	0	0	4,1	0,8	6
J	0	0	0	0	0	1,1	0,2	4
K	0	0	0	0	0	3,9	0,8	5
L	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0
M	0	0	0	18	4,5	6,2	4,8	15,5
N	0	0	0	0	0	12,6	2,5	11
O	0	19	0	21	10	12,9	10,6	20
P	0	0	0	20	5	3,7	4,7	14
Q	20	20	0	19	14,8	1,6	12,1	21
R	0	0	0	0	0	6,1	1,2	9
S	0	0	0	0	0	4,3	0,9	7,5
T	0	0	0	0	0	11,3	2,3	10
U	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0

- I. Ранг според отклонение от средна (Z-score) за индикатор „През последните 12 месеца случвало ли се е да закъснее изплащането на месечното възнаграждение?“;
- II. Ранг според отклонение от средна (Z-score) за самооценка по скалата „беден-богат“ спрямо другите българи;
- III. Ранг според отклонение от средна (Z-score) за самооценка по скалата „ниско-високо социално положение“ спрямо другите българи;
- IV. Ранг според отклонение от средна (Z-score) за индикатор „Доколко сте съгласен с твърдението „аз съм добре платен за работата, която върша?“;
- V. Среден ранг за риск за елемент „доходи“ (без „видове плащания“);
- VI. Среден ранг за наети с различни по вид плащания (от таблица № 6.1);
- VII. Среден ранг за елемент „доходи“ (с видове плащания);
- VIII. Ранжиране на среден ранг за риск по елемент „доходи“ (с „видове плащания“).
- Рискови според елемента „доходи“ без отчитане на влиянието на показателя „видове плащания“ са:
- Хуманно здравеопазване и социална работа (Q);
  - Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E);
  - Държавно управление (O);
  - Транспорт, складиране и пощи (H);
  - Образование (P);
  - Селско, горско и рибно стопанство (A);
  - Строителство (F);
  - Професионални дейности и научни изследвания (M);

- Преработваща промишленост (С).

Рискови според елемента „доходи“ с отчитане на влиянието на показателя „видове плащания“ са:

- Хуманно здравеопазване и социална работа (Q);
- Държавно управление (O);
- Транспорт, складиране и пощи (H);
- Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E);
- Селско, горско и рибно стопанство (A);
- Професионални дейности и научни изследвания (M);
- Строителство (F);
- Образование (P);
- Преработваща промишленост (С);
- Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G);
- Административни и спомагателни дейности (N);

- Дейности на домакинствата като работодатели (Т).

Налице е почти пълно съвпадение между секторите, определени като рискови чрез двата вида оценки – без отчитане на влиянието на показателя „видове плащания“ и с отчитането на влиянието на този показател – 9 рискови сектора според първата оценка съвпадат с първите 9 според втората.

Независимо че доходите са важни, те все пак не се схващат от наетите като абсолютен приоритет. Въпреки че преобладаващата част от наетите декларират, че е важно да получават добавки за вреден труд, много по-висок е делът на интервюираните, които считат, че е важно работата да не уврежда здравето им, да остава повече време за семейството и приятелите и т.н. Сравнението на средните, получени за индикаторите „Доколко важно е за Вас работата (работодателят) да ви осигурява...?“, дава основание за извода, че високите доходи като стимул за работната сила не са безусловни.

**Таблица 9.3. Относителна тежест на предпочитания, свързани с работата**

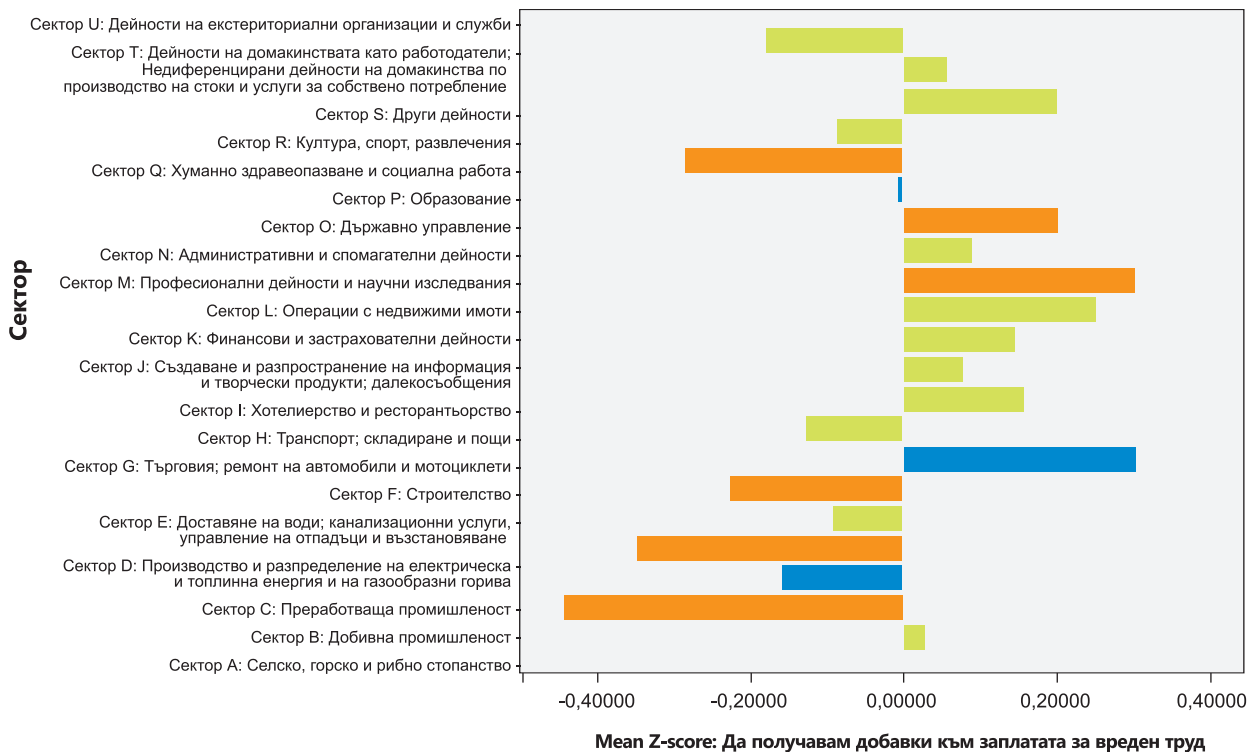
Индикатор	Средна при 5-степенна скала „много важно – никак не е важно“
Да се чувствам сигурен по време на работа	1,45
Работата да не уврежда здравето ми	1,40
Да научавам нови неща по време на работа	1,74
Да получавам добавки за вреден труд	2,56
Да получавам повече пари, дори това да е за сметка на здравето или на свободното време	3,14

Известни отклонения се регистрират в следните сектори:

1. В Добивна промишленост (В), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Строителство (F) и Преработваща промишленост (С) придават относително по-голяма тежест на това да

получават надбавки за вреден труд. Точно обратното е в секторите Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Професионални дейности и научни изследвания (M) и Административни и спомагателни дейности (N), където това да получават добавки за вреден труд е относително по-малко важно (фигура 9.6).

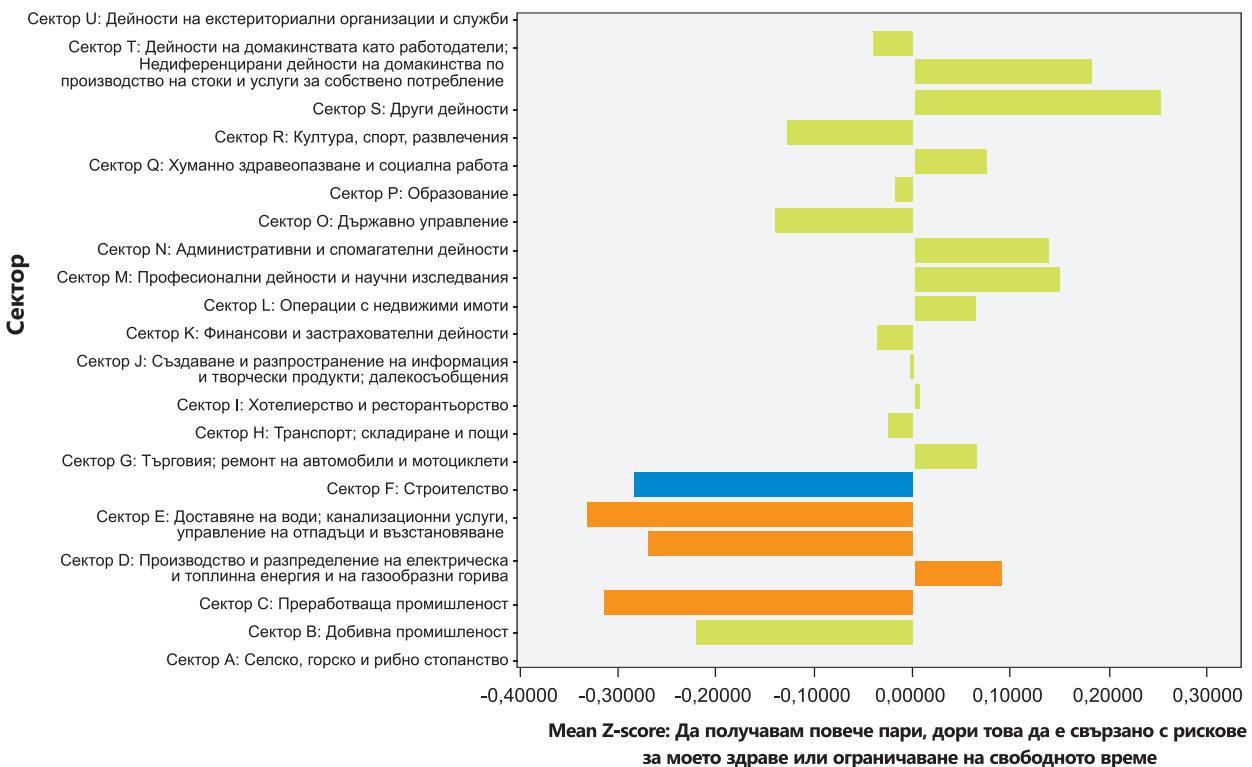
Фигура 9.6. Добавки за вреден труд



3. В секторите Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) и Строителство (F) придават по-голямо значение на това да получават повече пари независимо от въздействието върху здравето и свобод-

ното време. Точно обратното е в Преработваща промишленост (C), където относително по-малко са съгласни повечето пари да са за сметка на здравето или на свободното време (фигура 9.7).

Фигура 9.7. Заплащане срещу здраве и/или ограничено свободно време



## X. Информирание и консултиране

### 10.1. Съдържание и тенденции на елемента

Информираността е не само право на наетия, но има и косвено значение за ефективността на икономическата дейност. Тя има няколко основни аспекта:

1. Информираността за конкретния процес на създаване на стоки или услуги в организацията, където работи наетият, следва да бъде непрекъснато развивана, за да се отговори на потребностите на технологичното обновление. В този смисъл информираността зависи от включването във формите на учене през целия живот.
  2. Информираността за управлението на организацията зависи от възприетия в организацията стил на управление и е предпоставка за ефективното протичане на процеса на консултиране в нея. Информираността за управлението и процеса на консултиране косвено влияе на производителността, защото води до ефективно включване на наетите в процеса на създаване на стоки и услуги чрез създаване на социални връзки вътре в организацията.
  3. Информираността за безопасността и сигурността на условията на труд в организацията е част от информираността за управлението на организацията, но има отделно значение поради същественото въздействие на здравословните и безопасни условия на труд за трудовия и икономическия процес като цяло. Информираността за безопасността има значение, защото самата сигурност на труда зависи не само от въвеждането на системи и мерки за сигурност, но и от поведението на наетите. Информираността влияе на поведението на наетите, и то в посока на създаване и възприемане на ефективни системи за безопасност и сигурност на труда.
- От друга страна, информираността е

предпоставка за консултирането, но не съвпада с него. Последното зависи от възприемането на културата на управление на организацията, основана на екипността, социалните връзки и линейното взаимодействие в процеса на вземане на решения. Консултирането е предпоставка за ефективното управление и косвено – за икономическото представяне на организацията, защото чрез него се мобилизират знанията и уменията на целия колектив.

Информирането и консултирането играят важна роля за подобряване на условията на труд и за даване на възможност на работниците да изразяват своето мнение както за настоящите условия, така и за промените, които вероятно ще окажат влияние на работата им.

Консултациите за промени в организацията на работа или условията на труд може да включват формален или неформален процес. Изследванията досега са показвали, че обичайният метод на консултации е чрез неформални дискусии или процеси, а не чрез структурирани обсъждания, използвайки система на официално представителство на работниците.

Правото да бъдат информирани за рисковете по време на работа е фундаментално право на работниците и предпоставка за по-ефективна превенция на свързаните с работата рискове. Около 41% от европейците се считат за много добре осведомени за рисковете по време на работа, а други 36% считат, че са добре осведомени. Делът на работниците, които са много добре осведомени, се различава донякъде между различните сектори на икономическата дейност, като по-често е срещан при големите местни звена, отколкото при малките. Процентът варира от 48% при местни звена с повече от 500 работници до 38% при такива с 2-9 работници или самонаети. В почти всички сектори много добре осведомените за рисковете на работното място е по-вероятно да носят лични предпазни средства, отколкото

тези, които не са много добре осведомени за рисковете.<sup>21</sup>

На основата на горните разсъждения и за целите на настоящото изследване приемаме, че риск съществува в секторите, където:

1. Наетите относително слабо се включват във форми на продължаващо обучение. Особен риск има там, където работодателите не осигуряват продължаващо обучение на наетите.
2. Наетите са изолирани от процеса на консултиране. Особен риск съществува там, където наетите не се интересуват от този процес. В секторите, в които консултирането е подценено, съществува риск за икономическото представяне поради потенциалното отчуждаване на наетите от процеса на вземане на решения и превръщането им в обикновени изпълнители. Консултирането е подценено там, където не съществуват неформални връзки между ръководители и изпълнители и наетите се чувстват изолирани от процеса на вземане на решения.
3. Наетите нямат информация за системите за безопасност. Особен риск съществува там, където наетите не се интересуват от тези системи.

## 10.2. Оценка на състоянието на информираността на заетите в България

По-малко от 1/3 от наетите (28,2% от респондентите) са преминали през обучения, организирани и/или платени от работодателя. Много нисък е дялът на тези, които са преминали през обучение, платено от самите тях. Преобладаващата форма на обучение е тази, която съпътства трудовия процес и се осъществява с помощта на колеги – 44,1% от всички наети декларират, че са преминали през такава форма на обучение. Относително разпространени са формите на неформално обучение – самообучение, онлайн

обучения – 33,7% от наетите заявяват, че са се възползвали от тях.

От гледна точка на обучението и формите на обучение се очертават следните профили на секторите:

Селско, горско и рибно стопанство (А) – това е секторът, където обучението е най-слабо застъпено. Прави впечатление, че сред формите на обучение обучението в процеса на работа е значително подценено в сравнение с останалите сектори.

Добивна промишленост (В) – секторът се представя изключително добре, що се отнася до обучението, платено от работодателя и обучението в процеса на работа. Разпространено е и неформалното обучение. Изобщо не е представена практиката на обучение, платено от самите наети.

Преработваща промишленост (С) – в известна степен подценено спрямо общото за страната разпределение изглежда неформалното обучение.

Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) – почти 60% от наетите преминават обучение в процеса на работа. Висок е и дялът на тези, които преминават обучение, платено от работодателя. Като цяло всички възможни форми на обучение са добре застъпени в сектора.

Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (Е) – секторът се представя слабо по анализирания показател. Единствената форма на обучение, която е разпространена на равнището на средното за страната е неформалното обучение.

Строителство (F) – секторът има относително слабо представяне. Правят впечатление леко повишените спрямо общото представяне на сектора дялове на наети, които преминават обучение, платено от самите тях, и които преминават неформални форми на обучение. Тези дялове за сектора са сравними със средните за страната. Не може да се каже в каква степен става дума за про-

<sup>22</sup> Евростат.

фесионално обучение или за получаване на образователна степен.

Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) – единствената форма на обучение, която може да бъде определена като разпространена за сектора, е обучението в процеса на работа. По този показател секторът има четвърто място в прогресиращата към риска редица на секторите. Останалите форми на обучение са незначително представени в сектора.

Транспорт, складиране и пощи (H) – секторът повтаря структурата на общото за страната разпределение, като най-голяма тежест има обучението в процеса на работа, следвано от неформалното обучение. Представянето на сектора обаче е под средното за страната.

Хотелиерство и ресторантьорство (I) – спрямо другите сектори секторът има относително по-добро представяне по показателите за разпространение на формалното обучение, платено от работодателя или от самите наети, независимо че другите форми все пак преобладават.

Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) – това е един от най-добре представящите се сектори. Всички форми на обучение са представени и разпространени в голяма степен. Спецификата на сектора се определя от много (относително) високия дял на наети, които преминават през форми на неформално обучение.

Финансови и застрахователни дейности (K) – това е най-силно представящият се сектор. Сравнен с предходния, в този сектор в по-голяма степен е разпространено обучението, платено от работодателя, и особено това, платено от самите наети.

Операции с недвижими имоти (L) – в този сектор обучението на наетите не е достатъчно застъпено. Всички форми на обучение са подценени, като дяловете на наетите, които преминават през тях са много ниски.

Професионални дейности и научни из-

следвания (M) – в този сектор преобладават формите на обучение, при които наетият плаща за обучението си, и неформалното обучение. По останалите показатели секторът има по-скоро слабо представяне.

Административни и спомагателни дейности (N) – представянето на сектора е относително много слабо. Единствената форма, която все пак има някакво разпространение, сравнимо с това в добре представящите се сектори е обучението в процеса на работа от колеги/началници.

Държавно управление (O) – профилът на сектора се определя от относително високия дял на наети, преминаващи обучение, платено от работодателя. Обучението в процеса на работа, както и неформалното обучение също са добре представени. Изключително слабо е застъпено обучението, платено от самите наети.

Образование (P) – този сектор има профил, подобен на горния, с една принципна разлика – делът на тези, които преминават обучение, платено от самите тях, е много по-висок и е на равнището на средните за страната.

Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) – профилът на сектора се определя от това, че много силно спрямо другите сектори е застъпено обучението, за което наетите плащат сами. В същото време обученията, плащани от работодателя, са слабо представени.

Култура, спорт и развлечения (R) – този сектор има изключително слабо представяне по анализирания показател. Особено слабо е застъпено включването във формални форми на обучение, независимо от това дали са платени от работодателя или от самите наети. Прави впечатление обаче и слабото разпространение на обучението в процеса на работа и неформалното обучение.

Други дейности (S) – профилът на сектора се определя от много ниското разпространение на форми на обучение, платено от работодателя. Останалите форми са разпро-

странени на равнище, сравнимо със средното за страната.

Дейности на домакинствата като работодатели (Т) – силно е разпространено обучението в процеса на работа.

Дейности на екстериториални организации и служби (U) – интервюираните в сектора декларират, че всички са преминали през обучения, платени от работодателя.

Данните от изследването показват, че информираността за безопасността на труда е много висока. 97,1% от наетите декларират, че знаят какво да направят в случай на трудова злополука, а 95,7% – че са преминали през обучение по безопасност на труда. Отклоненията в секторите са в рамките на около 10% от интервюираните, но все пак тези разлики заслужават да бъдат тълкувани. Като рискови може да бъдат определени следните сектори:

Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), където представянето е на границата на риска, но все пак прави впечатление, че не само относително висок дял наети не знаят какво да правят в случай на злополука, но още по-голям дял декларират, че не са преминавали обучение по безопасност.

Хотелиерство и ресторантьорство (I), където въпреки високия дял наети, които декларират, че са преминали обучение, много голям относителен дял всъщност не знаят към кого да се обърнат в случай на злополука.

Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) – този сектор има едно от най-лошите представяния по анализирания показател. Относителният дял на тези, които заявяват, че не са преминали обучение по безопасност, е един от най-високите сред секторите. Освен това има съвпадение между представянето по двата индикатора, така че относителният дял на тези, които не знаят какво да правят в случай на злополука, е по същия начин висок.

Финансови и застрахователни дейности (K) са сектор, чиито характеристики са сходни на предходния.

Операции с недвижими имоти (L) – профилът на сектора е същият като този на предходните два.

Професионални дейности и научни изследвания (M), където е налице един значителен дял наети, които не са преминавали обучение, и в същото време делът на тези, които не знаят какво да правят в случай на злополука, е още по-голям.

Държавно управление (O) – този сектор има най-слабото представяне по индикатора „знаете ли към кого да се обърнете в случай на злополука?“, независимо че равнищата на включването в обучения по безопасност е в рамките на средното за страната.

Образование (P) – секторът също може да бъде определен като рисков поради отрицателното отклонение при сравняването на относителни дялове и за двата въведени индикатора.

Култура, спорт и развлечения (R), където делът на наетите, които са преминали обучение по безопасност, е относително много нисък.

Други дейности (S) – профилът на този сектор има същата характеристика като предходния.

Самооценката на наетите за информираността им за рисковете за здравето и безопасността по време на работа е следната: 58,3% от респондентите смятат, че са много добре информирани, 37,2% – че са добре информирани, а 2,3% – че не са добре информирани. Отклоненията от средното състояние в страната като цяло е значимо за следните сектори (фигура 10.1):

1. В най-голяма степен наетите декларират, че са запознати с рисковете за здравето им в сектор Добивна промишленост (B). Подобно е състоянието и в секторите Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Култура, спорт и развлечения (R), но поради ограничената статистическа значимост това не може да се твърди категорично.

2. Рискови сектори от гледна точка на информираността за условията на труд са Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Преработваща промишленост (C).

**Каре 10.1. Трудови злоупотреки заради неспазване на правилата**

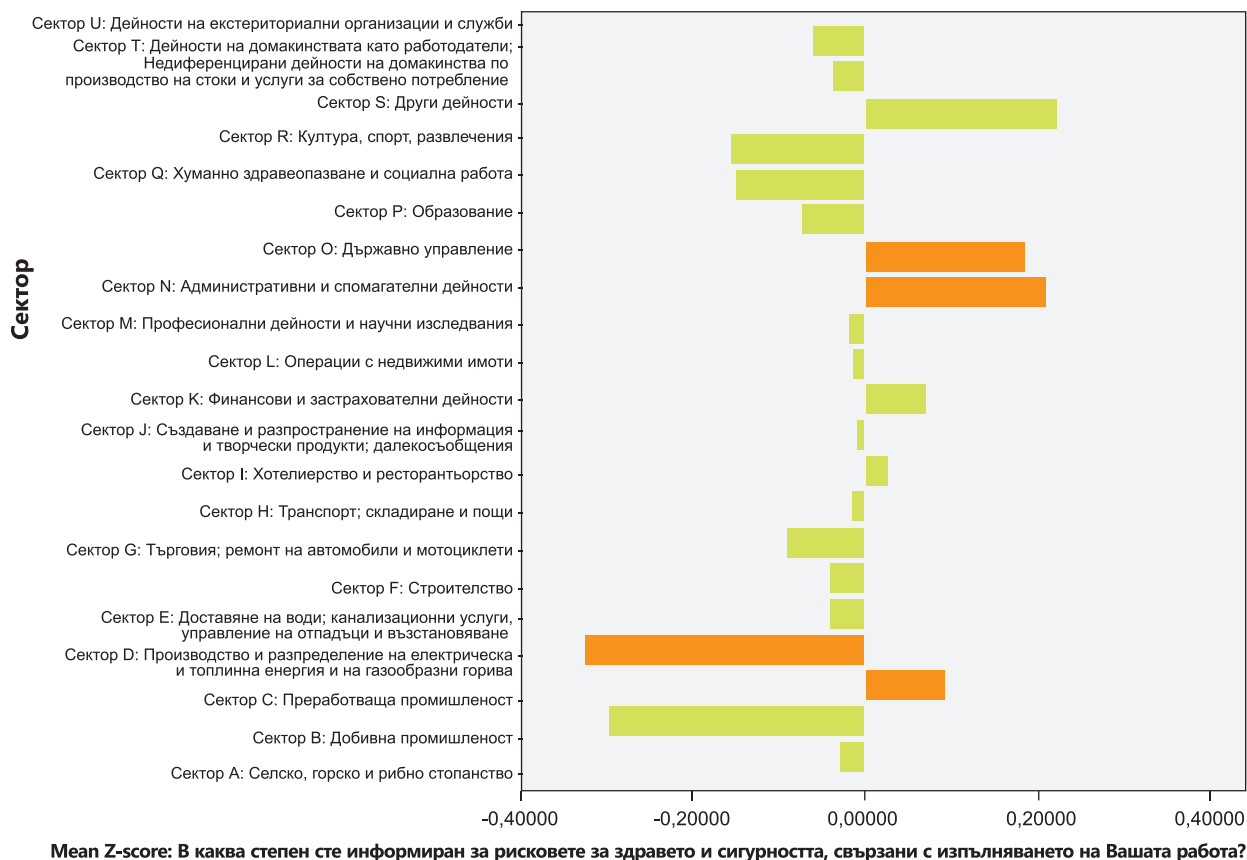
В голяма фирма с чуждестранно участие в областта на металургията от отдела по „Безопасност и охрана на труда“ се извършват необходимите процедури по документирани и отчитани на трудовите злоупотреки и професионалните заболявания. Въпреки изградената организация за БЗР, в предприятието често се допускат технически решения, които създават риск за работниците: преминаване на мостов кран с товари над газова пещ, ръчно придвижване на товари с бутане на колички по релсов път, прикачване на товари за кра-

ново пренасяне, като работещите се качват върху товарите и т.н. Тези технически решения пестят финансов ресурс, но създават условия за трудови злоупотреки.

Допълнителен фактор за трудовите злоупотреки е поведението на работниците. Често те не използват личните предпазни средства, въпреки че разполагат с тях. Наблюдава се несъгласуваност в действията, липса на съсредоточеност, заради които се създават възможности за злоупотреки.

Все още немалка част от трудовите злоупотреки се дължат на субективния фактор – човека и неговото поведение в трудовия процес. Често работниците познават, но не спазват правилата и изискванията от технически и технологичен характер. Те сякаш привикват със съществуващите рискове и подценяват съществуването им.

**Фигура 10.1. Информираност относно рисковете за здравето и сигурността при работа**



На основата на горните показатели и на съответните рангове за отделните сектори можем да оценим риска от гледна точка на информираността (таблица 10.1).



**Таблица 10.1 Ранжиране на секторите по елемент „информираност“**

Сектор	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
A	18	19	21	21	0	0	0	11,3	21
B	0	21	0	0	0	0	0	3,0	13
C	0	0	0	18	0	0	19	5,3	15
D	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0
E	0	20	19,5	0	0	0	0	5,6	16
F	0	0	17	0	0	0	0	2,4	10
G	19	16	0	20	0	0	0	7,9	18
H	17	17	18	19	0	0	0	10,1	20
I	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0
J	0	0	0	0	0	21	0	3,0	13
K	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0
L	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0
M	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0
N	0	0	0	0	0	0	21	3,0	13
O	0	18	0	0	21	0	20	8,4	19
P	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0
Q	16	0	0	0	0	0	0	2,3	9
R	21	0	19,5	0	0	0	0	5,8	17
S	20	0	0	0	0	0	0	2,9	11
T	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0
U	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0

- I. Ранг според относителния дял на наетите, преминали през обучение, платено от работодателя;
- II. Ранг според относителния дял на наетите, преминали през обучение, платено от самите тях;
- III. Ранг според относителния дял на наетите, преминали през обучение в процеса на работа;
- IV. Ранг според относителния дял на наетите, преминали през други форми на обучение;
- V. Ранг според относителния дял на наетите, които знаят към кого да се обърнат в случай на трудова злополука;
- VI. Ранг според относителния дял на наетите, които са преминали обучение по безопасност на труда;
- VII. Ранг според отклонението от средната за показателя „В каква степен сте информирани за рисковете по време на работата?“;
- VIII. Среден ранг по елемент „информираност“;
- IX. Общ ранг за риск за елемент „информираност“.
- Като рискови от гледна точка на информираността може да бъдат определени следните сектори:
- Селско, горско и рибно стопанство (A);
  - Транспорт, складиране и пощи (H);
  - Държавно управление (O);
  - Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G);
  - Култура, спорт и развлечения (R);
  - Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E);
  - Преработваща промишленост (C);

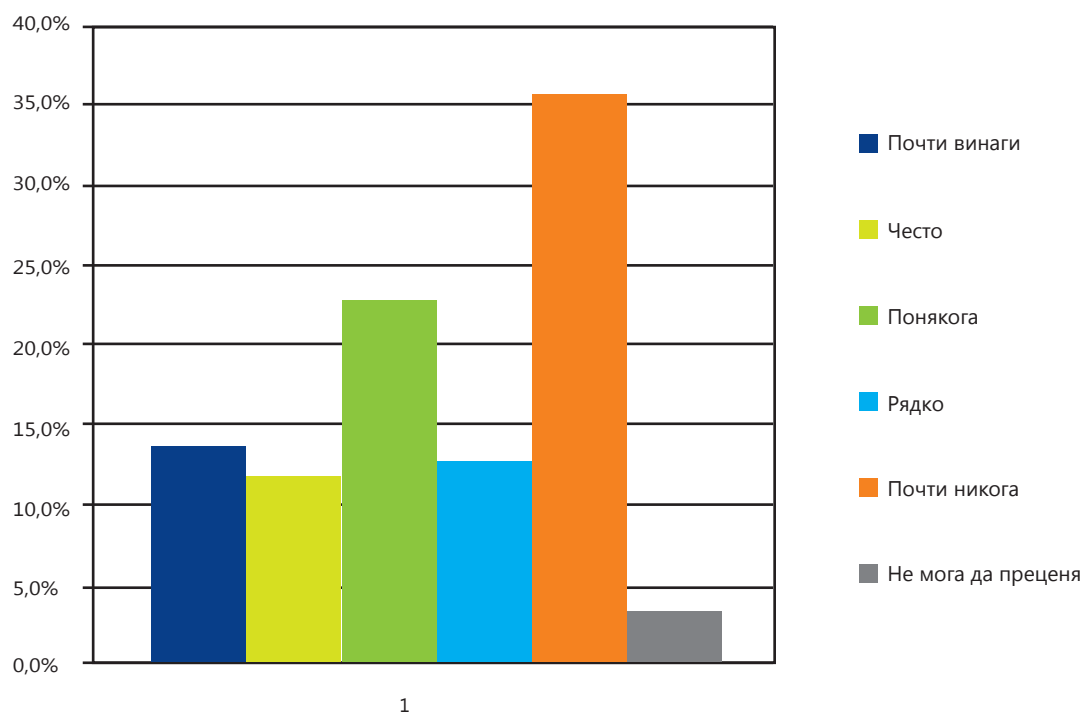
- Административни и спомагателни дейности (N);
- Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J);
- Добивна промишленост (B);
- Други дейности (S);
- Строителство (F).

Наетите в България придават голямо значение на възможността да научават нови неща по време на работа. За 39% от интервюираните това е много важно, за 52,7% – важно. Сравнението с другите ценности, свързани с работата, показва, че получаването на нови знания е сред най-важните (таблица 9.3). Отклоненията по сектори са значителни, като относителните дялове на наетите, които декларират, че това е много важно за тях, варират от 57,4% в сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)

до 22,6% в Селско, горско и рибно стопанство (A). Според отклоненията от средната за страната по този показател можем да обособим следните крайни случаи (фигура 10.2):

1. Очертават се сектори, в които делът на наетите, за които да научават нови неща по време на работа е много важно, е относително по-голям. Това са Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).
2. Налице са и сектори, в които получаването на нови знания по време на работа е относително по-малко важно за наетите. Това са Селско, горско и рибно стопанство (A), Административни и спомагателни дейности (N), Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Преработваща промишленост (C).

**Фигура 10.2. Значение на научаването на нови неща по време на работа**



### 10.3. Оценка на консултирането

Като цяло наетите в България имат относително големи възможности да влияят на работата си. 67,3% от респондентите декла-

рират, че могат да променят реда на изпълнението на задачите си, а 57,2% – че могат сами да определят методите си на работа. Наетите изглеждат най-свободни да ръководят собствената си работа в сектора Съз-

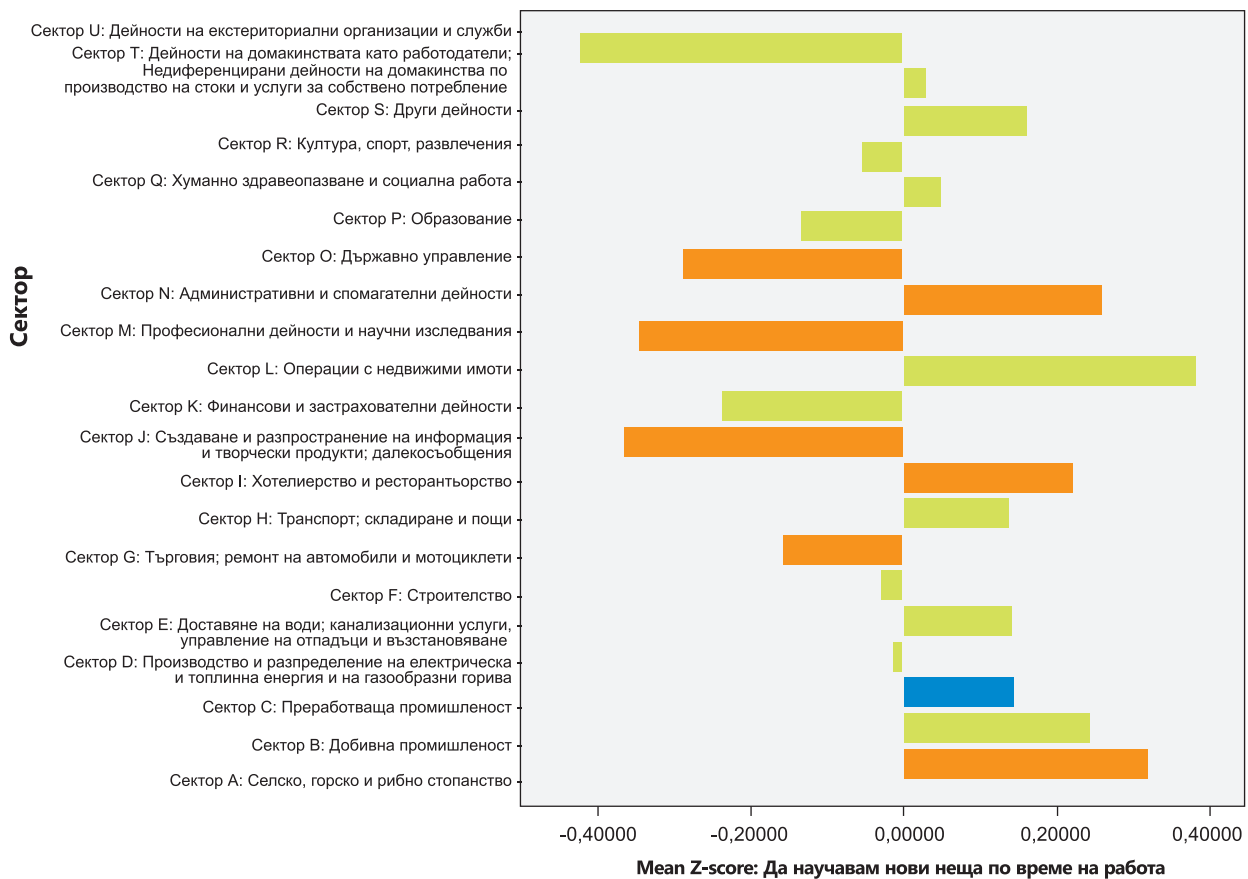
даване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и най-ограничени – в сектор Селско, горско и рибно стопанство (A), въпреки че и там относителна свобода да организират собствена си дейност декларират повече от половината наети.

Участието в организацията на процеса на работа обаче е различен. Там, където е налице връзка между дейностите, извършвани от отделни членове на един трудов колектив, „началникът“ е този, който преимуществено разпределя задачите – 73,9% от интервюираните декларират, че това е така. Делът на тези, които твърдят, че самият колектив разпределя задачите, е по-малък, но

все пак значителен – 52%. По оценка на наетите най-малка е намесата на „началника“ в Хотелиерство и ресторантьорство (I) и в Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). В тези сектори самоуправлението на колективите е най-силно изразено. В голяма степен това е следствие от спецификата на работата, на трудовия и на икономическия процес.

Участието на наетите при избора на хора, с които да работят, е в голяма степен ограничено (фигура 10.3). Най-големият относителен дял наети – 46%, заявяват, че никога не участват при избора на хора, с които да работят, около 22% – че участват понякога, и само 13% – че участват почти винаги.

**Фигура 10.3. Можете ли да влияете на избора на хора, с които да работите заедно?**



Отклоненията по сектори са значителни и са във връзка както със спецификата на работата, така и с образователното равнище на наетите (фигура 10.4). В по-голяма степен наетите могат да влияят върху избора на хора, с които работят заедно, в секторите Създаване и разп-

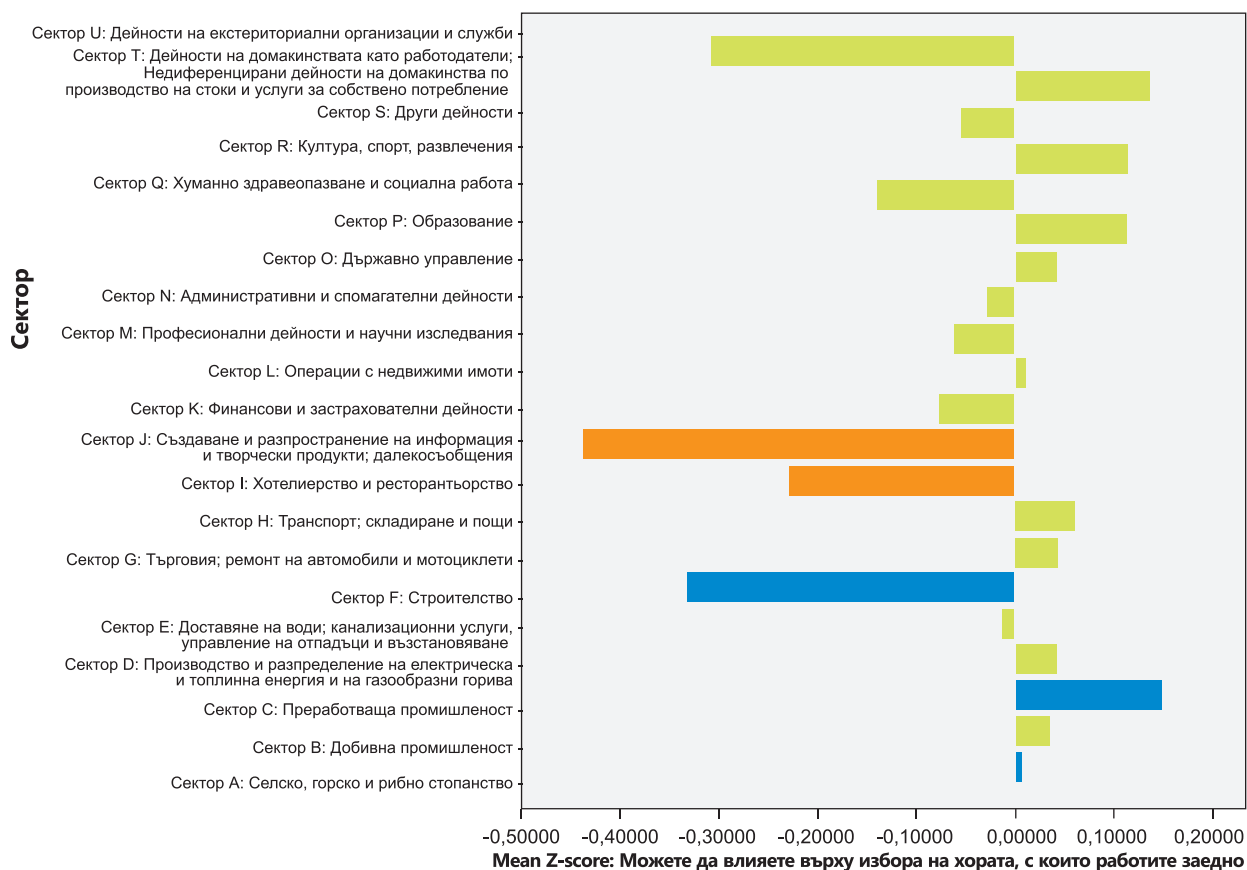
ространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Строителство (F) и Хотелиерство и ресторантьорство (I). Значително отклонение в посока на намаляване на влиянието върху избора на хора се регистрира в сектора Преработваща промишленост (C).

### Карте 10.2. Трудови злополуки заради липса на опит и некомпетентност

Динамичните наблюдения и анализите на признатите трудови злополуки показват, че малки и средни предприятия, занимаващи се с ремонтно-строителна дейност, много често наемат неквалифицирани работници. Предимството, осигурявано от относително по-евтиния труд, се предпочита преди всичко от български фирми в бранша, независимо дали мениджърският състав е на млада или на по-зряла възраст. Тъй като в България няма изискване преди назначаване на лица за дейности с доказани рискове за здравето да се провежда предварителен изпит или тест по безопасност при работа, много често се наемат хора с ниска здравна култура и липса на адекватно отношение към безопасността при работа. Началните инструктажи и обучението на работното място не дават необходимите знания.

Анализите показват, че това е причина за преобладаващия брой трудови злополуки при млади, неопитни работници.

Фигура 10.4. Свобода на избор на хората, с които работим



Макар че консултирането включва участието във вземането на решения, то има далеч по-широк смисъл и се отнася по-скоро до социалните връзки, до линейните взаимодействия в процеса на работа. Като цяло наетите декларират, че често разговарят с началника си, за да обсъждат както собствената си работа, така и проблеми с работата въобще. Сред цялата съвкупност на интервюираните 80,4% заявяват, че през послед-

ните 12 месеца се е случвало да проведат разговор с началника си за извършената от тях работа. Още по-голям дял – 90,4%, декларират, че са обсъждали с началника си проблеми в работата. 74,5% от наетите отговарят, че през същия период са консултирани по повод промени в работата.

Относително по-слабо са застъпени практики, които засягат обратната връзка с наетите – атестирането и консултирането с

представител на работниците. Недостатъчен дял – 54,8% от наетите, декларират, че през последните 12 месеца са атестирани. В консултации с представител на работниците по повод проблеми в работата са участвали около 53% от интервюираните.

Като цяло данните очертават една благоприятна картина, що се отнася до отношенията с началника и включването на наетите в процеса на управление чрез неформални отношения с него. Включването чрез организациите и представителите на работниците обаче изглежда подценено. Недостатъчно са възприети и практиките на атестиране.

Секторите имат различен профил от гледна точка на анализирани показатели.

Селско, горско и рибно стопанство (A) – секторът има относително (в сравнение с другите сектори) много лошо представяне по показателя „консултиране“. Известно предимство е сравнението със средния за страната относителен дял на наетите, които заявяват, че могат да влияят при избора на хората, с които работят.

Добивна промишленост (B) – спецификата на сектора се определя от много високото относително представяне по показателя „консултации с представител на работниците“. Според данните секторът получава 1 ранг в редицата на относителни дялове на наетите, които декларират, че са обсъждали проблеми с представител на работниците.

Преработваща промишленост (C) – като цяло секторът има проблеми с консултирането. Както консултирането с началника, така и с представител на работниците е относително слабо представено. Наетите в сектора нямат почти никакво влияние върху избора на хора, с които да работят.

Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) – по показателите за консултиране секторът се представя на равнище, близо до средното за страната.

Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановя-

ване (E) – спецификата на сектора по показателя „консултиране“ се определя от относително по-добре застъпеното консултиране с представител на работниците.

Строителство (F) – секторът има относително добро представяне по показателя „консултиране“, най-вече заради по-голямото влияние на наетите върху избора на хора, с които да работят. Допълнително обаче относително висок дял наети декларират, че с тях се провеждат консултации.

Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) – спецификата на сектора се определя от добре застъпените неформални отношения на наетите с техните началници по повод изпълнението на непосредствените им задължения. По останалите показатели секторът има представяне сравнимо със средните показатели за страната. Изключение прави отклонението от средната за влиянието на наетите върху избора на хора, с които да работят – това влияние в сектора е относително по-малко.

Транспорт, складиране и пощи (H) – като цяло представянето на сектора по елемента „консултиране“ е относително слабо. Изключение правят неформалните разговори с началника по повод извършваните задължения и особено относително по-разпространеното консултиране с представител на работниците.

Хотелиерство и ресторантьорство (I) – секторът се представя на равнището на средните показатели за страната. Изключение прави относително по-голямото влияние на наетите върху избора на хора, с които работят, както и относително по-слабото разпространение на консултирането с представители на работниците.

Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) – ако изключим показателя „консултиране с представител на работниците“, този сектор би имал едно от най-силните представяния по елемент „консултиране“ – в него се регистрира относително най-разп-



E	0	0	0	0	0	0	0,0	0
F	0	0	0	0	0	0	0,0	0
G	0	0	0	0	0	0	0,0	0
H	0	0	0	0	0	0	0,0	0
I	0	0	0	0	0	0	0,0	0
J	0	0	0	0	0	0	0,0	0
K	0	0	0	0	0	21	3,5	18,5
L	0	0	0	0	0	0	0,0	0
M	0	0	21	0	0	0	3,5	18,5
N	0	0	0	0	0	0	0,0	0
O	0	0	0	0	0	0	0,0	0
P	0	0	0	0	0	0	0,0	0
Q	0	0	0	0	0	0	0,0	0
R	0	0	0	0	0	20	3,3	17
S	0	0	0	0	0	0	0,0	0
T	0	0	0	0	0	0	0,0	0
U	0	0	0	0	0	0	0,0	0

- I. Ранг според отклонението от средната по показател „Можете ли да влияете на избора на хора, с които работите?“;
- II. Ранг според относителния дял на наетите, които през последните 12 месеца са имали разговор с началника за изпълнението на задачите;
- III. Ранг според относителния дял на наетите, които през последните 12 месеца са били консултирани за промени в работата;
- IV. Ранг според относителния дял на наетите, които през последните 12 месеца са били обект на атестация;
- V. Ранг според относителния дял на наетите, които през последните 12 месеца са обсъждали проблеми в работата с началника;
- VI. Ранг според относителния дял на наетите, които през последните 12 месеца са обсъждали проблеми в работата с представител на работниците.
- VII. Среден ранг за елемент „консултиране“;
- VIII. Ранг за риск за елемент „консултиране“.

Като рискови за елемент „консултиране“ може да бъдат определени следните сектори:

- Селско, горско и рибно стопанство (А);
- Преработваща промишленост (С);
- Финансови и застрахователни дейнос-

ти (К);

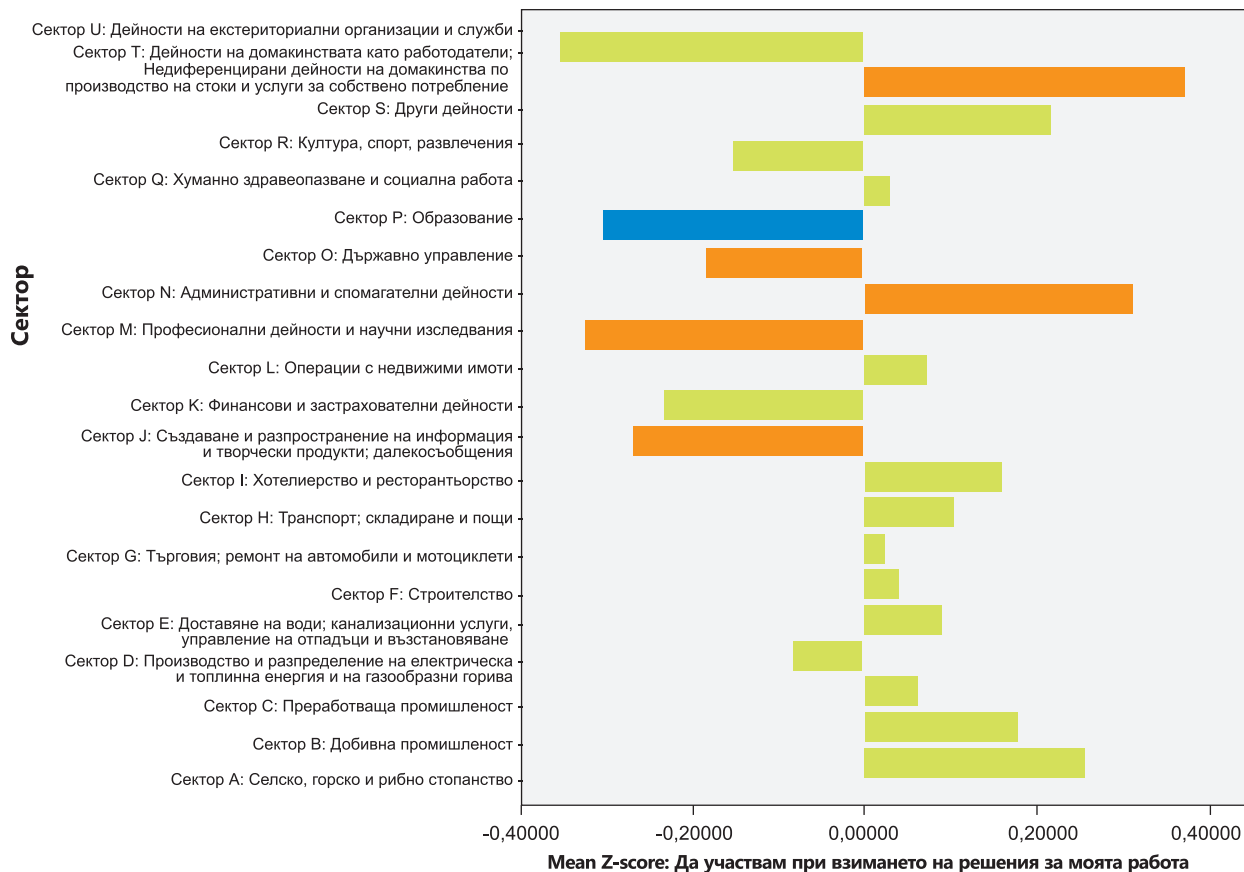
- Професионални дейности и научни изследвания (М);
- Култура, спорт и развлечения (R).

В преобладаващата си част наетите в страната декларират, че за тях е важно да участват във вземането на решения за тяхната работа. За 30,1% от тях това е много важно. За още 56,1% това е важно. Сравнено с другите предпочитания, свързани с работата, участието във вземането на решение е по-маловажно от това работата да не уврежда здравето и работата да дава възможност да се научават нови неща, но е по-важно от това работодателят да осигурява профилактични прегледи и допълнително възнаграждение за вреден труд. По-голяма от средната за страната важност на участието във вземането на решения се установява в следните сектори (фигура 10.5):

- Професионални дейности и научни изследвания (М);
- Образование (Р);
- Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J).

Относително по-малко важно е да участват във вземането на решения за наетите в Административни и спомагателни дейности (N).

Фигура 10.5. Участие във вземането на решения за работата





## XI. Дискриминация и насилие

### 11.1. Съдържание и тенденции на елемента

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.

Между 1990 г. и 2010 г., присъединяването към ЕС на още 15 държави-членки, както и увеличеното участие на жените означаваше нарастване на работната сила в Европа от около 150 милиона на около 235 милиона. Докато процентът на заетост на мъжете през този период остана над 75% (като в определени моменти надхвърляше 80%), процентът за жените се увеличи от 50% до около 63%. Междувременно делът на работещите по-възрастни хора (между 50 и 64 г.) се увеличи от 49% през 2000 г. на повече от 56% през 2009 г.

Делът на жените на ръководна длъжност се увеличава стабилно през последните 20 години, нараствайки от 26% през 1991 г. (в тогавашните 12 държави-членки – ЕО12) на 33% при ЕС27 през 2010 г. Делът на работниците с началник жена също е увеличен – от 24% през 2000 г. до 29% през 2010 г. Повечето от тези работници са жени: през 2010 г. 47% от жените работници заявяват, че имат началник жена, в сравнение със само 12% при мъжете. Тази сегрегация изглежда се увеличава: докато делът на работниците с жена началник се е увеличил от 31% през 2000 г. до 36% през 2010 г. в сектор услуги (силно доминиран от

жени), той остава стабилен – 11%, в производството, което е доминирано от мъже.

Обратната страна на монетата при по-голямото разнообразие (във всичките му форми) на работната сила е, че дискриминацията на работното място остава рискована. През 2010 г. 6% от европейските работници са споделили, че са изпитвали някаква форма на дискриминация на работното място – малко увеличение спрямо 2005 г. За изненада, имайки предвид целта на европейската политика за запазване на хората на работа за по-дълго време, най-честото оплакване е за възрастова дискриминация – направено от 3% от работниците.<sup>23</sup>

Насилието на работното място<sup>24</sup> сравнително отскоро привлича вниманието и за него няма еднообразна дефиниция. Това е значим проблем по няколко причини. Първо, докато се създаде еднообразна дефиниция, всякакви прогнози за разпространението му в различните изследвания ще останат неподлежащи на сравнение. Второ, естеството на насилието е свързано със стратегиите за превенция и намеса.

Някои изследвания излагат мнението, че убийствата на работното място са най-бързо увеличаващата се форма на убийства в Съединените американски щати (Анфузо, 1994 г.). Поради такива статистики напоследък насилието на работното място привлича все по-голямо внимание. При все това ранните индикации показват, че най-видимите действия на насилие на работното място (например убийства и престрелки) привличат най-голямо внимание от страна на изследователите, но също така се случват най-рядко. За разлика от тях, вербалната и психологическата агресия срещу преки началници, подчинени и колеги, са много по-често срещани, но привличат много по-малко внимание. В подкрепа на хипотезата за тясната връзка между проблемите с дефиницията и проблемите с разпространението предполага

<sup>23</sup> EFILWC “Промените през времето – първи констатации на петото Европейско изследване на условията на труд”.

<sup>24</sup> Енциклопедия на МОТ за безопасност и здраве при работа.

най-изследвана да е агресията, а не насилието на работното място.

Някои лични фактори за насилие извън работното място биха се разпространили и върху самото работно място. Така злоупотребата с алкохол и общата история на агресивно поведение в живота или семейството на даден човек, както и ниското самочувствие се изразяват чрез насилие на работното място.

В Съединените американски щати сексуалното насилие<sup>25</sup> се разглежда предимно като обособен случай на оскърбително поведение, на което може да се реагира с обвинение и търсене на законови мерки за защита на лицето. В Европейската общност тази тенденция се разглежда по-скоро като проблем на цялостните здравословни и безопасни условия на труд (Бърнстайн, 1994 г.).

Тъй като проявите на сексуален тормоз може да се различават, хората може да не са на едно мнение относно определящите го качества, дори и когато те са дефинирани по закон. Все пак има някои общи особености на насилието, които са общоприети от специалистите в тази област:

- Сексуалният тормоз може да включва вербално или физическо сексуално поведение, насочено към точно определена жена (*quid pro quo*), или по-генерално поведение, което създава „враждебна среда“, която е унижителна и заплашваща жената (МакКинън, 1978 г.).
- То не е добре дошло и е нежелано.
- То може да се различава по своята сериозност.

Не се събират национални данни за сексуален тормоз, поради което е трудно да се получат точни данни за неговото разпространение. Направена е оценка, че в Съединените американски щати 50% от жените изпитват някаква форма на сексуален тормоз по време на трудовата си кариера (Фицджералд и Ормерод, 1993 г.). Тези данни съответстват на изследванията, извършвани

в Европа (Бустело, 1992 г.), при все че има разлики между различните държави (Каупинен-Торопайнен и Грубер, 1993 г.).

Ключ в борбата със сексуалния тормоз е превенцията. Насоки за превенция се популяризират в Кодекса на поведение на Европейската комисия (Рубинщайн и ДеВри, 1993 г.). Те включват следното: ефективно заявена политика срещу тормоза; специално обучение и образование за ръководители и супервайзори; определен омбудсман, който да се занимава с оплакванията; формална процедура за оплаквания и нейна алтернатива; дисциплинарно наказание за нарушителите на политиките. Бърнстайн, 1994 г., предлага саморегулацията като вероятно приложим подход.

Накрая, сексуалният тормоз трябва да бъде открито обсъждан като проблем на работното място, който е обосновано важен за жените и мъжете. Синдикатите имат жизненоважна роля за поставянето на този проблем на дневен ред в обществото. За да бъде поставен краят на сексуалния тормоз, е необходимо мъжете и жените да достигнат до социално и икономическо равенство и пълна интеграция във всички професии и на всички работни места.

Настоящото изследване подложи на проверка проблемите на дискриминацията и насилието на работното място сред три групи респонденти – наети лица, ръководители на организации и лица, отговорни за безопасните и здравословни условия на труд в организациите. Категорията на наетите лица бе допитана чрез два метода – стандартизирано интервю и пощенска анкета (конвенционална и онлайн), а ръководителите и лицата по БЗР – само чрез пощенска анкета (конвенционална и онлайн). Получените резултати при трите групи и чрез двата метода са идентични, което ни дава основание да твърдим, че върху готовността на респондентите да споделят мнение относно дискриминацията и насилието не оказват влияние нито методите, нито позицията им в организацията (таблица 11.1).

<sup>25</sup> Енциклопедия на МОТ за безопасност и здраве при работа.

**Таблица 11.1. Насилие, тормоз и дискриминация на работното място**

Насилие, тормоз и дискриминация на работното място в %	Ръководители		БЗР		Наети поща		Наети интервю	
	Да	Не	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Заплахи за физическо насилие	1,7	97,5	1,6	97,0	2,4	97,3	2,0	98,0
Физическо насилие от страна на колеги	0,1	99,3	0,2	99,1	0,3	99,5	0,1	99,9
Физическо насилие от други хора	1,1	97,9	1,4	97,4	1,2	98,5	1,1	98,8
Малтретиране/тормоз	0,5	98,8	0,4	98,6	1,3	98,2	0,8	99,1
Полова дискриминация	0,2	99,2	0,5	97,7	1,2	98,3	0,7	99,2
Нежелано сексуално ухажване	0,3	98,4	0,7	97,3	1,5	98,0	1,4	98,3
Възрастова дискриминация	0,4	98,4	0,9	97,1	1,9	97,5	2,1	97,6
Дискриминация по линия на националността	0,2	99,1	0,4	98,8	0,5	99,2	0,4	99,6
Дискриминация по линия на етническа принадлежност	0,4	98,7	0,4	98,7	0,5	99,1	0,5	99,4
Дискриминация по линия на религия	0,2	99,1	0,2	99,1	0,4	99,4	0,2	99,8
Дискриминация заради инвалидност	0,1	99,2	0,2	99,1	0,4	99,4	0,1	99,9
Дискриминация заради сексуална ориентация	0,1	99,0	0,1	98,9	0,3	99,5	0,1	99,9

### 11.2. Насилие и тормоз на работното място

Насилието и тормозът на работното място бяха тествани чрез 5 индикатора: заплахи от насилие, насилие от колеги, насилие от други хора, тормоз и малтретиране, и нежелано сексуално ухажване.

Като цяло общо за страната в рамките на очакваното се установяват ниски стойности на декларирано насилие на работното място. И при трите групи респонденти заплахите от физическо насилие на работното място се

движат в рамките на около 2%. (таблица 11.1). Също така е нисък дялът на респондентите, които признават, че са били подложени на насилие от други хора, а данните за насилието от колеги, както и тормозът на работното място са с пренебрежими стойности. Характерно е, че мъжете са били по-често подложени на заплахи от насилие и насилие от други хора, отколкото жените, докато последните по-често са подлагани на тормоз на работното място (таблица 11.2). Нежеланото сексуално ухажване е еднакво и за мъжете, и за жените.

**Таблица 11.2. Заплахи, тормоз и насилие на работното място по пол**

Заплахи, тормоз и насилие на работното място по пол в %	Мъже		Жени	
	Да % по пол	Да % от отговорилите положително	Да % по пол	Да % от отговорилите положително
Заплахи за физическо насилие	2,4	52,3	1,6	47,7
Физическо насилие от страна на колеги	0,2	100,0	0,0	0,0
Физическо насилие от други хора	1,7	61,5	0,8	38,5
Малтретиране/тормоз	0,4	21,1	1,2	78,9
Нежелано сексуално ухажване	1,5	43,8	1,4	56,3

В сравнение с данни от други изследвания ситуацията в България днес не се различава съществено от ситуацията преди 5 години. По данни от международно сравнително изследване на условията на труд от 2005 г.<sup>26</sup> около 4% от българските респонденти са споделили случаи на насилие и тормоз на работното място.

Българският случай днес не се отличава и от общите тенденции, типични и за другите европейски страни, по отношение на разпределенията на случаите на насилие и тормоз на работното място по сектори. Най-висок е дялът на заплахите от насилие в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) – 10,3%, което е 5 пъти по-висок риск от средната за страната стойност. На второ място по степен на риск от заплахи за насилие е сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) с 5,6%, следван от Селско, горско и рибно стопанство (A) с 5,5% и Създаване и разпростра-

нение на информация и творчески продукти и далекосъобщения (J) с 4,9% (таблица 11.3). Реалните действия на насилие са значително по-ниско регистрирани от заплахите от насилие. Респондентите на практика не съобщават за насилие от страна на колеги. С изключение на сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I), където има споделени случаи на насилие от страна на колеги с пренебрежимата стойност от 1,1%, във всички останали сектори това отсъства. По-често всъщност се търпи насилие от други хора, с които заетите работят като част от служебните си и трудови задължения. Тук рисковите отрасли се подреждат както следва:

- Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (D) – 5,6%;
- Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) – 5,1%;
- Административни и спомагателни дейности (N) – 3,3%.

**Таблица 11.3. Заплахи, тормоз и насилие на работното място по сектори**

<b>Заплахи, тормоз и насилие на работното място по сектори в %</b>	<b>Заплахи Физическо насилие</b>	<b>Физическо насилие от колеги</b>	<b>Физическо насилие от други хора</b>	<b>Малтретиране/тормоз</b>	<b>Нежелано сексуално ухажване</b>
Селско, горско и рибно стопанство (A)	5,5		1,9		
Добивна промишленост (B)					
Преработваща промишленост (C)				0,9	2,9
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	2,9				
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	5,6		5,6	2,7	
Строителство (F)			1,1		
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети G	1,8		0,8		
Транспорт, складиране и пощи (H)	1,5		2,3	1,5	3,8
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	3,3	1,1	1,1	1,1	3,3
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	4,9		1,6		1,6
Финансови и застрахователни дейности (K)	1,6		1,6		
Операции с недвижими имоти (L)					

<sup>26</sup> Вж. Parent-Thirion, A., E. Macias, J. Harley, G. Vermeylen, Op. cit

Професионални дейности и научни изследвания (M)					
Административни и спомагателни дейности (N)	3,3		3,3		
Държавно управление (O)	3,3		1,7	0,8	1,7
Образование (P)	1,2			1,8	
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	10,3		5,1	4,2	2,6
Култура, спорт и развлечения (R)	3,3			3,2	
Други дейности (S)					
Дейности на домакинства като работодатели (T)					
Дейности на екстериториални организации и служби (U)					
<b>ОБЩО за страната</b>	<b>1,9</b>	<b>0,0</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>1,3</b>

По отношение на случаи на малтретиране и тормоз на работното място отново сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) е начело в рисковата оценка с 4,2%, следван от Култура, спорт и развлечения (R) с 3,2% и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) с 2,7%.

Нежеланото сексуално ухажване е с най-високи стойности в отраслите Транспорт, складиране и пощи (H) – 3,8% и Хотелиерство и ресторантьорство (I) – 3,3%, което е около три пъти по-високо от средното за страната.

Общото заключение на състоянието на работната среда по отношение на насилието и тормоза е, че макар общо за страната това да не е разпространено, има отрасли, в които тези проблеми са по-ярко проявени. Ако за основа се вземат средните стойности за страната, всички отрасли, в които са регистрирани по-високи стойности, в известна степен се явяват рискови. За да оценим риска от насилие и тормоз за всеки отрасъл, формираме средна стойност от отговорите на респондентите по петте индикатора, от-

читащи наличието на насилие и тормоз на работното място.

Обобщените данни за насилие и подреждането на секторите според споделеното от респондентите показват, че има 9 сектора, в които средната стойност е по-висока от тази за страната (таблица 11.4). Можем да приемем, че в тези сектори рискът от насилие и тормоз на работното място е по-висок, като най-значимите разлики характеризират по-заstraшените сектори, които са Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Хотелиерство и ресторантьорство (I), както и Транспорт, складиране и пощи (I).

Съществуват и 6 сектора, в които практически не може да бъде регистриран риск от насилие и тормоз на работното място. Те са: Добивна промишленост (B), Операции с недвижими имоти (L), Дейности на екстериториални организации и служби (U), Професионални дейности и научни изследвания (M), Дейности на домакинства като работодатели (T) и Други дейности (S).

**Таблица 11.4. Подреждане на секторите според риска от насилие и тормоз на работното място**

Подреждане на секторите според риска от насилие и тормоз на работното място	Средна стойност в %
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	4,4
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	1,9

Хотелиерство и ресторантьорство (I)	1,9
Транспорт, складиране и пощи (H)	1,8
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	1,6
Селско, горско и рибно стопанство (A)	1,5
Административни и спомагателни дейности (N)	1,3
Култура, спорт и развлечения (R)	1,3
Държавно управление (O)	1,1
ОБЩО за страната	1,0
Преработваща промишленост (C)	0,7
Финансови и застрахователни дейности (K)	0,6
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	0,6
Образование (P)	0,6
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	0,5
Строителство (F)	0,2
Добивна промишленост (B)	0,0
Операции с недвижими имоти (L)	0,0
Професионални дейности и научни изследвания (M)	0,0
Други дейности (S)	0,0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0,0
Дейности на домакинства като работодатели (T)	0,0

### 11.3. Дискриминация на работното място

Наличието на дискриминация на работното място бе тествана сред трите групи респонденти и по двата метода чрез 7 отделни индикатора: полова дискриминация, възрастова дискриминация, дискриминация по линия на етническа принадлежност, дискриминация по линия на религия, дискриминация

заради инвалидност и дискриминация заради сексуална ориентация. Жените са дискриминирани между два и три пъти по-често от мъжете поради пол, възраст и сексуална ориентация и два пъти по-често дискриминирани по линия на националност. Дискриминацията поради различни религиозни убеждения и инвалидност не е в зависимост от пола на лицето.

Таблица 11.5. Дискриминация на работното място по пол

Дискриминация на работното място по пол в %	Мъже		Жени	
	Да % по пол	Да % от отговорилите положително	Да % по пол	Да % от отговорилите положително
Полова дискриминация	0,3	20,0	0,9	80,0
Възрастова дискриминация	0,8	19,5	2,6	80,5
Дискриминация по линия на националността	0,3	37,5	0,4	62,5
Дискриминация по линията на етническа принадлежност	0,8	66,7	0,3	33,3
Дискриминация по линия на религия	0,2	50,0	0,2	50,0

Дискриминация заради инвалидност	0,1	50,0	0,1	50,0
Дискриминация заради сексуална ориентация	0,1	33,3	0,2	66,7

Връзката между етническата принадлежност на респондентите и положителният отговор на въпроса за наличие на дискриминация поради етническа принадлежност показва интересни резултати. От лицата, които отговарят положително на този въпрос, 45,5% се самоидентифицират като турци, 36,4% като българи и 18,2 като роми. Общите стойности на показателя дискриминация поради етническа принадлежност са ниски – под 1%, но е факт, че трите основни етнически групи в страната усещат, че са подложени на дискриминация заради своята етническа принадлежност. Дискриминацията по националност е по-силно усещана сред българите – 66,7%, следвани от ромите – 22,2% и 11,1% с друга етническа принадлежност. Този индикатор също има много ниски средни стойности за страната – 0,4%.

Между всички индикатори за дискриминация най-широко разпространен сред секторите на икономиката е дискриминацията по възраст – 2% общо за страната (таблица 11.6). Разпределението на отговорите на този въпрос според възрастта на респондентите

показва, че на дискриминация се подлагат по-често хора във възрастовата група над 51 години – 3,9%, докато при младите – от 16 до 30 години, този дял е 2,9%, а в групата на средната възраст – от 31 до 50 години – 1,0%.

От всички 21 сектора в 8 не са регистрирани случаи на възрастова дискриминация. Това са: Селско, горско и рибно стопанство (A), Добивна промишленост (B), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) Операции с недвижими имоти (L), Култура, спорт и развлечения (R), Дейности на домакинства като работодатели (T) и Дейности на екстериториални организации и служби (U). Най-силно дискриминирани поради възрастта си се чувстват наетите в сектор Държавно управление (O) – 5,0%, следван от сектор Други дейности (S) – 4,2%, Транспорт, складиране и пощи (H) – 3,8%, Образование (P) – 3,6%, Хотелиерство и ресторантьорство (I) – 3,3%, Преработваща промишленост (C) – 2,9%, Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) – 2,8%.

**Таблица 11.6. Дискриминация на работното място по сектори**

Дискриминация на работното място по сектори в %	По пол	По възраст	По националност	По етническа принадлежност	По религия	По инвалидност	По сексуална ориентация
Селско, горско и рибно стопанство (A)							
Добивна промишленост (B)							
Преработваща промишленост (C)	0,9	2,9		0,9			
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)		2,8					
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)			2,7	2,8			
Строителство (F)		1,1	1,1	1,1			
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети G	0,8						

Транспорт, складиране и пощи (H)	0,8	3,8			0,8		
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	3,3	3,3	2,2	1,1	2,2	1,1	1,1
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)							
Финансови и застрахователни дейности (K)		1,6					
Операции с недвижими имоти (L)							
Професионални дейности и научни изследвания M	1,3	1,6					
Административни и спомагателни дейности (N)		1,1	2,2				
Държавно управление (O)		5,0	0,8	0,8			
Образование (P)		3,6					1,2
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	0,9	1,7	0,9	0,9	0,9		
Култура, спорт и развлечения (R)							
Други дейности (S)		4,2					
Дейности на домакинства като работодатели (T)							
Дейности на екстериториални организации и служби (U)							
<b>ОБЩО за страната</b>	<b>0,6</b>	<b>2,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>

Изводите за потенциалния риск от дискриминация по всички 7 индикатора за различните отрасли на икономиката можем да направим в сравнение със средната стойност за страната. В таблица 11.7 е показано подреждането на секторите в съответствие с получената крайна оценка на основата на осреднените стойности на седемте индикатора за дискриминация. Като най-рисков – със стойност 4 пъти над средната за страната

– се очертава сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I), следван с по повече от единица разлика от сектори Държавно управление (O), Транспорт, складиране и пощи (H), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Образование (P), Преработваща промишленост (C) и Други дейности (S).

**Таблица 11.7. Подреждане на секторите според риска от дискриминация на работното място**

Подреждане на секторите според риска от дискриминация на работното място	Средна стойност в %
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	2,0
Държавно управление (O)	0,9
Транспорт, складиране и пощи (H)	0,8
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	0,8
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	0,8
Образование (P)	0,7
Преработваща промишленост (C)	0,7
Други дейности (S)	0,6
<b>ОБЩО за страната</b>	<b>0,5</b>
Административни и спомагателни дейности (N)	0,5
Строителство (F)	0,5
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	0,4



Професионални дейности и научни изследвания (M)	0,4
Финансови и застрахователни дейности (K)	0,2
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	0,1
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	0,0
Селско, горско и рибно стопанство (A)	0,0
Култура, спорт и развлечения (R)	0,0
Добивна промишленост (B)	0,0
Операции с недвижими имоти (L)	0,0
Деятности на екстериториални организации и служби (U)	0,0
Деятности на домакинства като работодатели (T)	0,0

#### 11.4. Влияние на насилието, тормоза и дискриминацията върху работната среда и здравето на наетите

Предполага се, че хората, които са подложени на насилие, тормоз и дискриминация на работното място, по-често от другите имат проблеми със здравето си. Подобна работна среда най-често предизвиква психологически проблеми, които често се изразяват в стрес, тревожност, раздразнителност, проблеми със съня и болки в стомаха.

Независимо от сравнително ниските стой-

ности на декларираните случаи на насилие и дискриминация, резултатите от изследването потвърждават изказаното предположение. Повече от половината от хората, които посочват, че изпитват раздразнителност, тревога и се намират в стрес, са заявили, че на работното си място са подложени на заплахата от насилие, че са изпитвали физическо насилие от други хора, че са били тормозени и малтретирани, че са били дискриминирани по пол или пък са били обект на нежелано сексуално ухажване. Подобна е и зависимостта спрямо другите видове дискриминация.

**Таблица 11.8. Насилие, тормоз и дискриминация и посочени здравословни проблеми**

Насилие, тормоз и дискриминация и посочени здравословни проблеми в %	Болки в стомаха	Раздразнителност	Тревога	Стрес	Проблеми със съня
	Да	Да	Да	Да	Да
Заплахи за физическо насилие	32,6	55,8	53,5	65,1	44,2
Физическо насилие от страна на колеги	0,0	100,0	50,0	100,0	46,2
Физическо насилие от други хора	23,1	56,0	50,0	56,0	46,2
Малтретиране/тормоз	22,2	33,3	77,8	56,0	72,2
Полова дискриминация	26,7	46,7	80,0	80,0	66,7
Нежелано сексуално ухажване	16,7	59,4	54,8	87,5	25,0
Възрастова дискриминация	8,5	37,5	61,4	82,5	50,0
Дискриминация по линия на националността	33,3	46,7	37,5	33,3	11,1
Дискриминация по линия на етническа принадлежност	58,3	66,7	75,0	66,7	58,3
Дискриминация по линия на религия	0,0	25,0	50,0	50,0	25,0
Дискриминация заради инвалидност	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Дискриминация заради сексуална ориентация	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0

**11.5. Оценка на риска общо за елемент „насилие и дискриминация на работното място“ по сектори**

Комплексната оценка на риска от насилие и дискриминация може да бъде изведена на основата на сравняването на стойностите за отделните сектори по всичките 12 индикатора,

включени в изследването, с общата за страната стойност на индикатора. Като отчитаме статистическата грешка на общата за страната стойност, придаваме рангове на отделните сектори, като на най-рисковия сектор се придава ранг 21, на следващия – 20, и т.н. Общият ранг е средно аритметично от ранговете по двата компонента. Резултатът е показан в таблица 11.9.

**Таблица 11.9. Класиране на секторите по риск от насилие и дискриминация на работното място по ранг**

Класиране на секторите по риск от насилие и дискриминация на работното място по ранг	Заплахи, насилие и тормоз	Дискриминация	Общ ранг
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	21	0	10,5
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	0	0	0
Държавно управление (O)	0	0	0
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	0	0	0
Транспорт, складиране и пощи (H)	0	0	0
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	0	0	0
Селско, горско и рибно стопанство (A)	0	0	0
Преработваща промишленост (C)	0	0	0
Административни и спомагателни дейности (N)	0	0	0
Образование (P)	0	0	0
Строителство (F)	0	0	0
Култура, спорт и развлечения (R)	0	0	0
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	0	0	0
Други дейности (S)	0	0	0
Финансови и застрахователни дейности (K)	0	0	0
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	0	0	0
Професионални дейности и научни изследвания (M)	0	0	0
Добивна промишленост (B)	0	0	0
Операции с недвижими имоти (L)	0	0	0
Дейности на домакинства като работодатели (T)	0	0	0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0	0	0

При оценката на риска за елемент „дискриминация и насилие на работното място“ трябва да се имат предвид изключително ниските стойности на този показател общо за страната. Както се вижда, има само един сектор, за който се регистрира значимо отклонение от средната за страната, и то само

по единия компонент. Наетите в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) са потенциално изложени на риск от заплахи, тормоз и насилие на работното място. За останалите 20 сектора практически не съществува риск от дискриминация и насилие на работното място.

## XII. Работа и живот извън работата

### 12.1. Съдържание и тенденции на елемента

Осигуряването на удовлетворителен баланс между работата, от една страна, и семейството и свободното време, от друга, е едно от най-сложните предизвикателства за всеки работещ. Задоволителен баланс работа–живот е постигнат, когато правото на човек на пълноценен живот на работното място и извън него се приема и уважава като норма, за взаимна изгода на човека, бизнеса и обществото. Наличието на такъв баланс гарантира качествена дейност на работното място, увеличаване на производителността на труда, намалява стреса и води до по-висока степен на удовлетвореност за работещите.

Балансът работа–живот е постоянна тема в предложенията на ЕК за бъдеща европейска социална политика, която насърчава промяна от дихотомията работа–свободно време към по-сложни модели за използване на времето. Новите режими на работно време предлагат възможности за нови комбинации на работата, образованието и обучението, социалните ангажименти и свободното време в един по-интегриран жизнен цикъл. Свързаните с това мерки отиват отвъд традиционните трудови права, в посока равно третиране при заетостта и социалното осигуряване. Тези мерки включват право на обучение, отговорност за грижите за децата и услуги в общността, както и осигуряване на стимули за работниците, които се ангажират с такива дейности<sup>27</sup>.

Балансът работа–живот продължава да бъде ключов елемент в европейския дебат. Европейската стратегия по заетостта например подчертава неговото значение за улесняване на влизането и оставането на лицето в работната сила, както и неговия потенциал за по-голямо равенство между половете. Увели-

чаването на броя на домакинствата, при които и двамата родители работят, доведе до издигане на баланса работа–живот на по-висока позиция в дневния ред, което се отразява също и на организацията на работното място. Като цяло 18% от работниците в ЕС27 не са доволни от своя баланс работа–живот, което е пренебрежимо намаление спрямо 2000 г. Докато при мъжете е по-вероятно да имат проблеми с баланса работа–живот в средата на кариерите им (възраст между 30 и 49 г.), при жените е по-малко вероятно да изпитат неудовлетворение, но когато го има, то е по-постоянно – през цялата им кариера. Имайки предвид, че жените все още извършват повечето домакинска работа и грижи за децата, това може да изглежда донякъде изненадващо. Въпреки това много повече жени, отколкото мъже приспособяват трудовия си живот към домакинските задължения, като работят на непълен работен ден или редовно работно време, и така намаляват конфликта, който изпитват при тези два противоречащи си набора от изисквания<sup>28</sup>.

Данните за работното време са пряко свързани със степента на съвместимост на работния график на работниците с техния личен живот (извън работата). Общо 74% от заетите в по-голяма или по-малка степен одобряват работното си време и го оценяват като „удобно“ за живота им извън работата. В същото време почти всеки четвърти работещ не одобрява работното си време, като посочва за причина – неблагоприятното въздействие на установения режим на работа върху живота му извън работата. Видът трудовоправни отношения кореспондира със степента на недоволните от работното време. Най-недоволни са самонаетите и работещите до 20 часа на седмица – макар и малко като количество, тези часове са разпръснати в нетрадиционните интервали за полагане

<sup>27</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд.

<sup>28</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд: „Промените през времето – първи констатации на петото европейско изследване на условията на труд“.

на труд, което, разбира се, рефлектира върху качеството на личния им живот<sup>29</sup>.

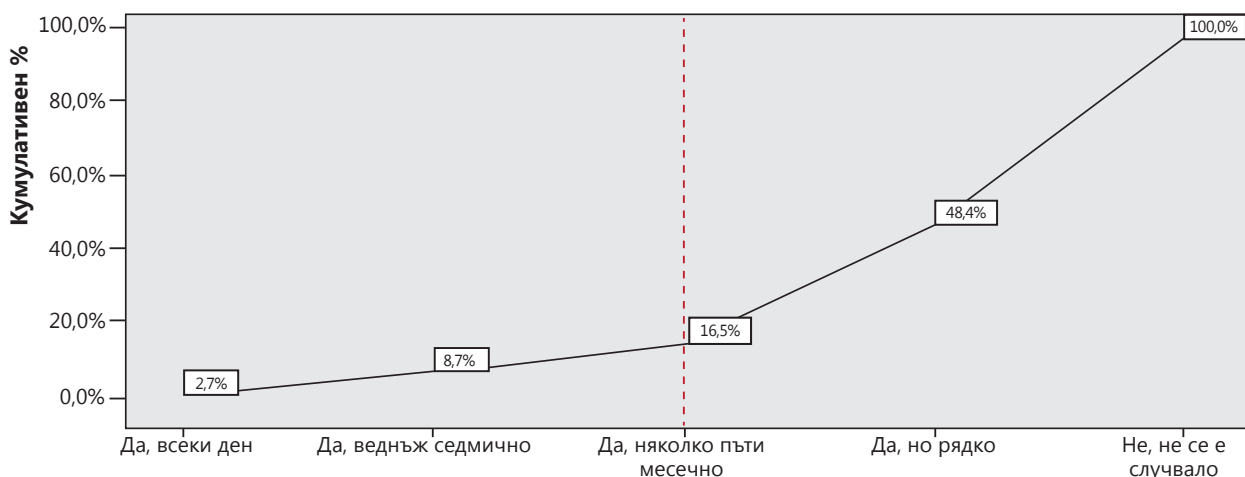
Елементът на условията на труд „работа и живот извън работата“ е анализиран чрез индикаторите: „удобство на работното време за семейните задължения“, „честота на контакти с работодателя извън работно време“, „ползване на целеви отпуски“ (отпуски, различни от полагаемата се платена годишна отпускат), „планиране на годишните отпуски“, „периодичност на ползване на платените годишни отпуски“, „продължителност на ползване на платените годишни отпуски“, „пълноценност на почивките в рамките на работния ден“, „наличие на обособено място за почивка на работното място“ и чрез няколко индикатора за честота на ангажираност с: „доброволна или благотворителна дейност“, „политическа/ профсъюзна дейност“, „грижи за или обучение на децата Ви“, „готвене и домакинска работа“, „грижи за възрастни/немощни роднини“, „посещение на обучение или образователен курс“ и „спортуване, културни и развлекателни дейности в свободното време извън дома“ е изследвана натовареността на респондентите с други задължения извън работно време.

## 12.2. Общо състояние на елемента „работа и живот извън работата“ на национално ниво

Ангажирането на служителите със служебни въпроси извън работно време е един от

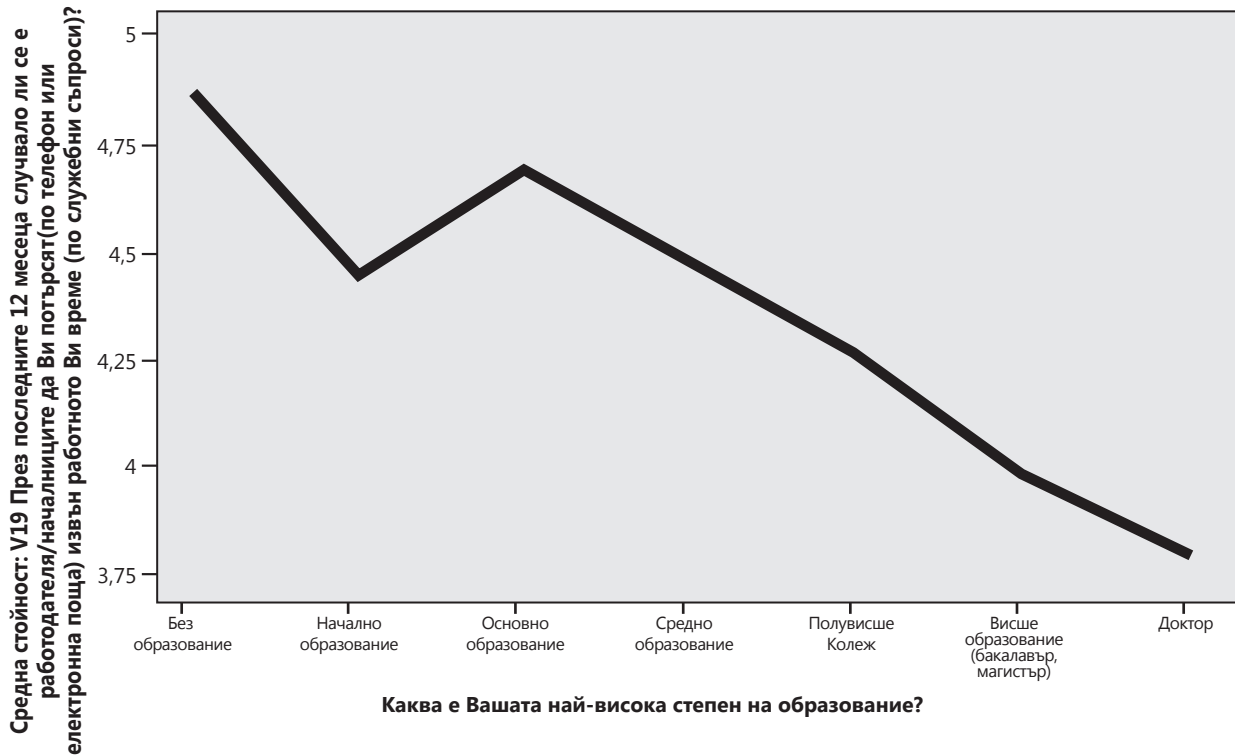
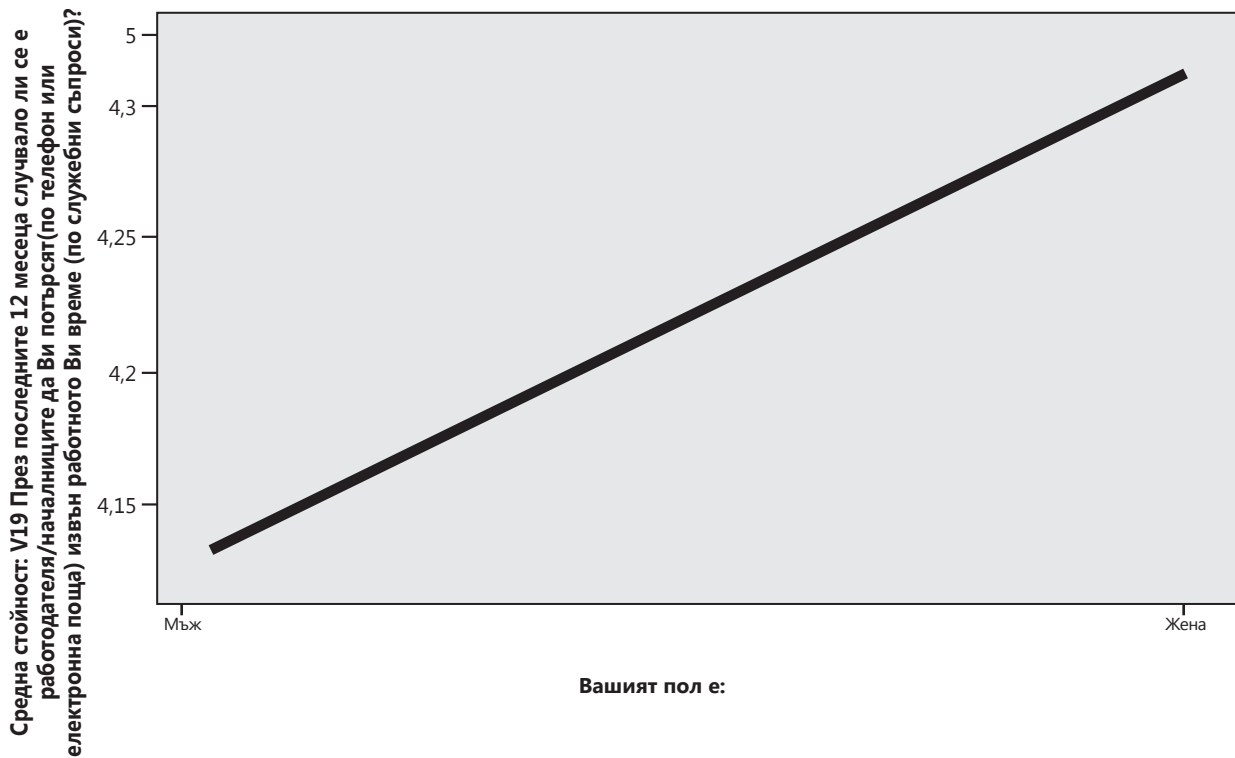
основните фактори, които нарушават баланса работа–личен живот. Само 8,7% от респондентите декларират, че ръководител ги търси по служебни въпроси извън работно време всеки ден и веднъж седмично, като още 7,8% са търсени извън служебно време няколко пъти месечно. Това не се случва на над 51,6% от респондентите (фигура 12.1). С повишаване на степента на образование рязко се влошават показателите по този индикатор. Наетите с висше, полувисше и по-високо образование много по-често са търсени извън работно време по служебни въпроси в сравнение с останалите образователни групи (фигура 12.2). Вероятно това се дължи на заемането на по-високи позиции, които изискват и по-голяма степен на ангажираност в работния процес. Анализът на данните за този индикатор сочи, че не се наблюдава значима разлика между мъжете и жените в степента на ангажираност със служебни въпроси извън работно време (фигура 12.3). Значими различия между възрастовите групи в честотата на ангажираност със служебни въпроси извън работно време, наблюдаваме за възрастовите групи на младежите до 26 години и на най-възрастните над 56 години – младежите значително по-рядко са търсени от ръководители извън работно време, докато най-възрастните – значително по-често (фигура 12.4).

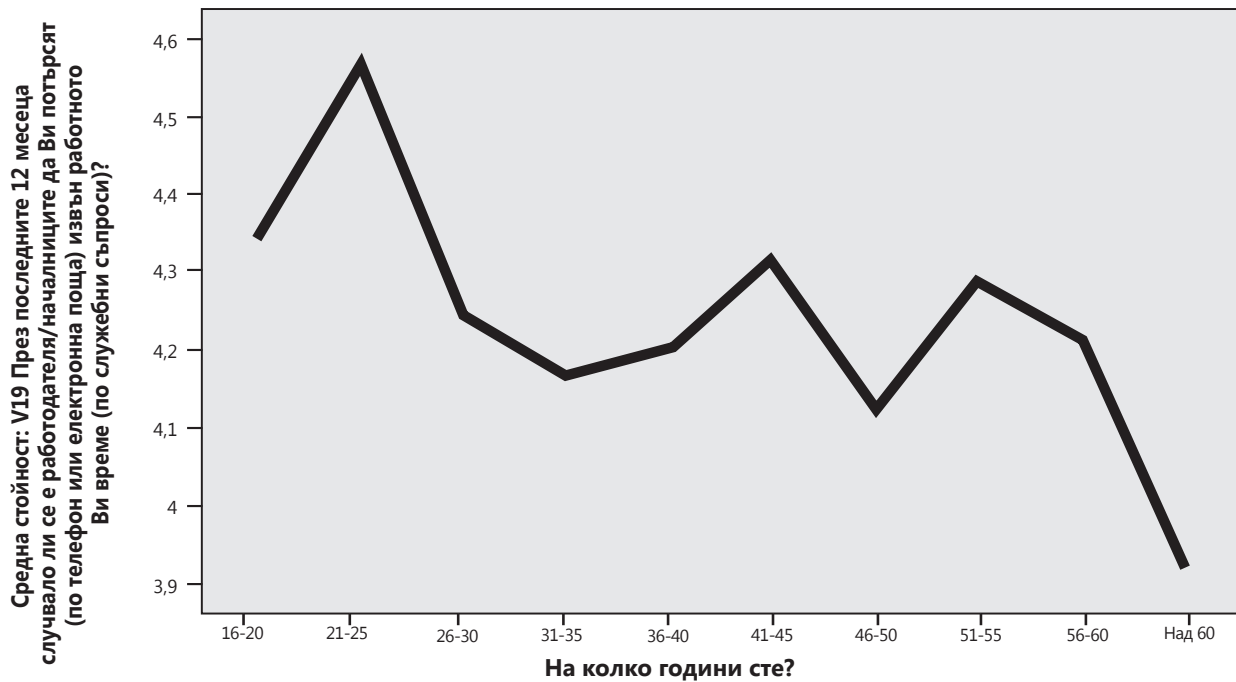
**Фигура 12.1. Ангажираност със служебни въпроси извън работно време**



**V19 През последните 12 месеца случало ли се е работодателя/началниците да Ви потърсят (по телефон или електронна поща) извън работното Ви време (по служебни съпроси)?**

<sup>29</sup> Стратегия за безопасност и здраве при работа 2008-2012 г., МТСП.

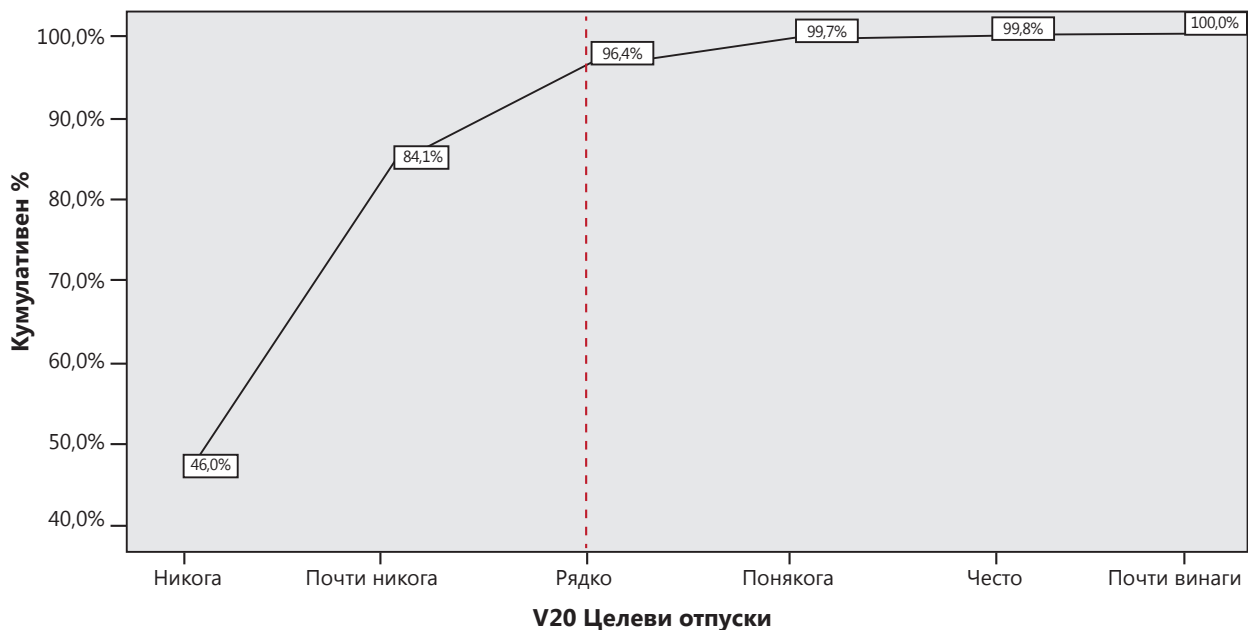
**Фигура 12.2. Ангажираност със служебни въпроси извън работно време по образование****Фигура 12.3. Ангажираност със служебни въпроси извън работно време по пол**

**Фигура 12.4. Ангажираност със служебни въпроси извън работно време по възраст**

Регулярното ползване на платени отпуски е необходимо условие за психическото и физическото възстановяването на работещите. За целта на анализа разделяме отпуските на два вида: платен годишен отпуск и целеви отпуски, включващи отпуск за обучение, отпуск по семейни причини, отпуск по майчинство или бащинство, отпуск по здравословни проблеми и др. Създаден е композитен индикатор, за да се анализират данните за честотата на ползване на целеви отпуски.

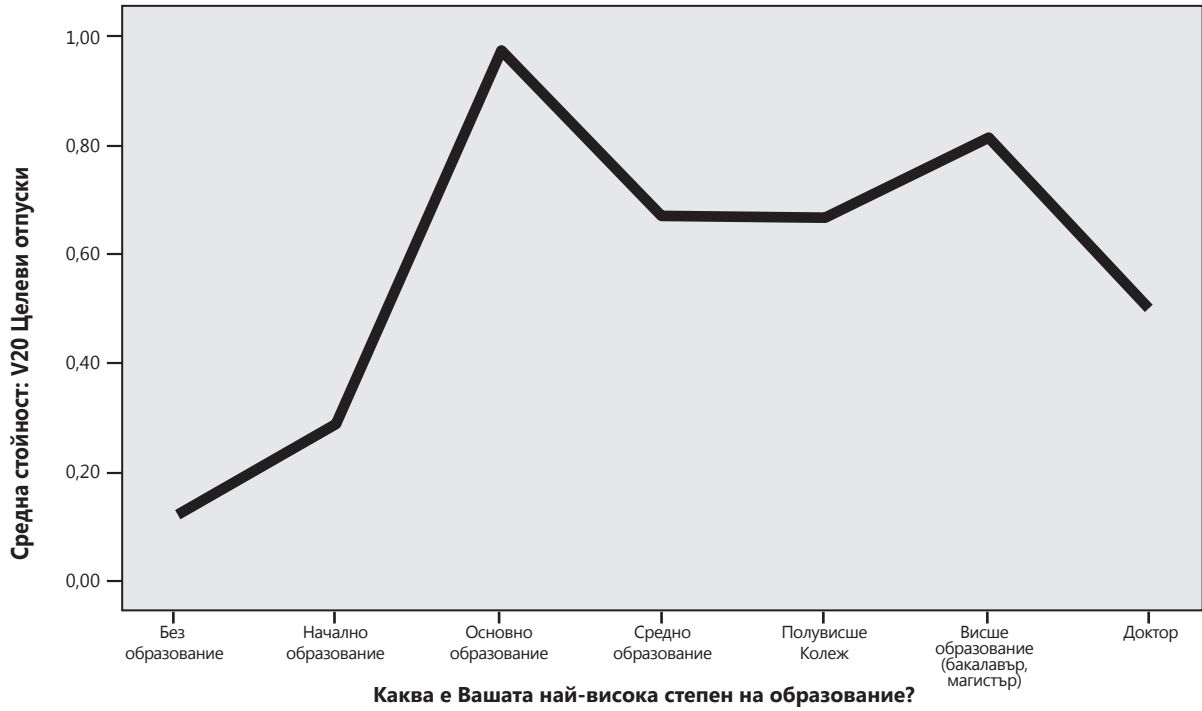
Целевите отпуски се използват изключи-

телно рядко – 84,1% от респондентите никога и почти никога не са ползвали целева отпуски през последната година (фигура 12.5). Респондентите без образование и с начално образование най-рядко ползват целеви отпуски, докато тези с основно образование най-често ползват целеви отпуски (фигура 12.6). Няма значима разлика между половете в честотата на ползване на целеви отпуски (фигура 12.7). С увеличаването на възрастта спада и честотата на ползване на целеви отпуски (фигура 12.8).

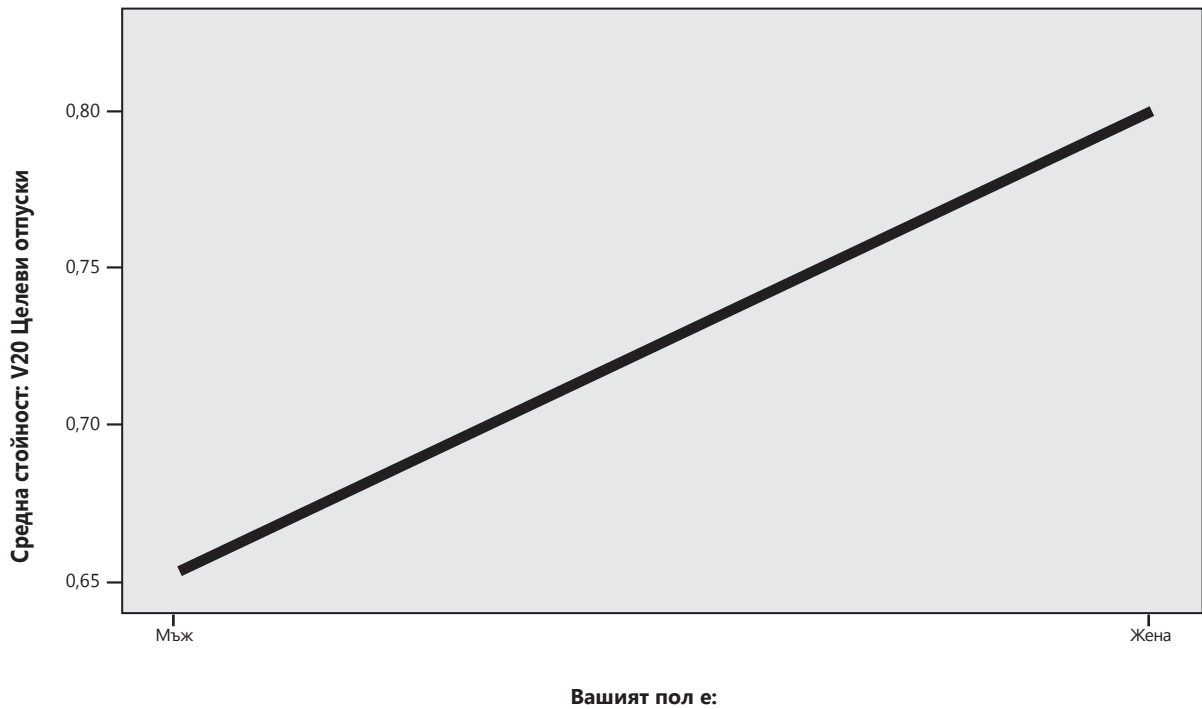
**Фигура 12.5. Целеви отпуски**

V20 Целеви отпуски

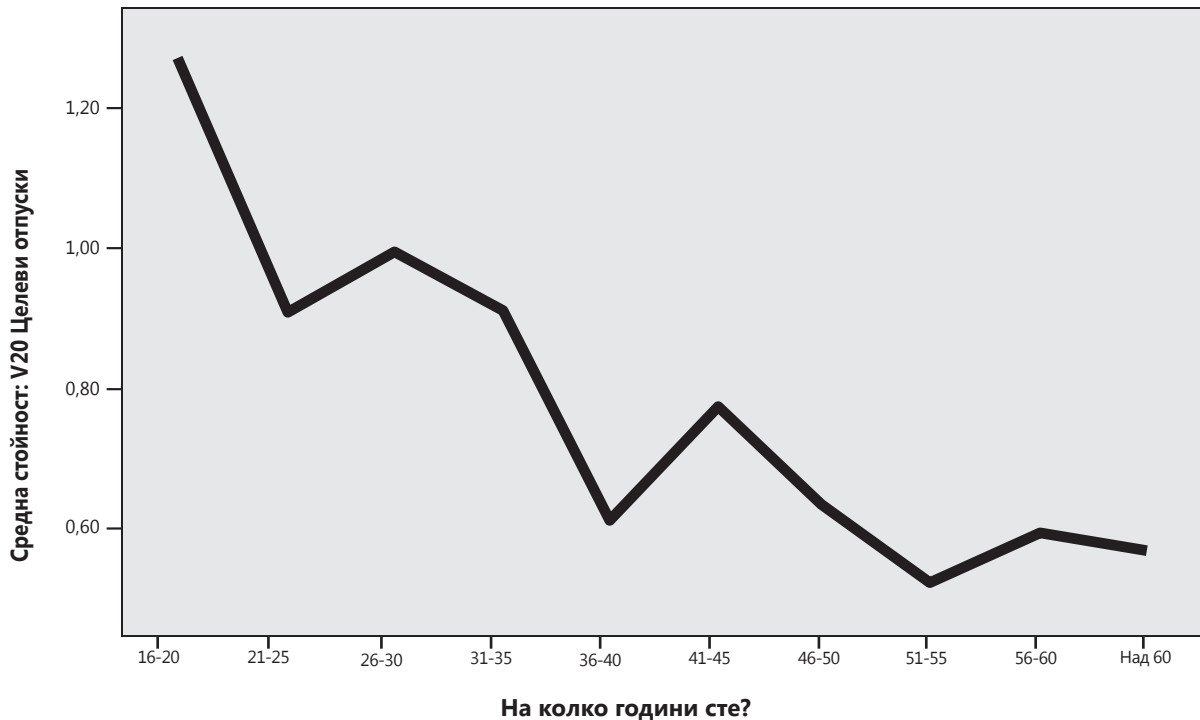
**Фигура 12.6. Целеви отпуски по степен на образование**



**Фигура 12.7. Целеви отпуски по пол**



Фигура 12.8. Целеви отпуски по възраст



Ползването на годишните платени отпуски е основно право на наетите. Те осигуряват възможност за възстановяване и почивка на работещите и по този начин – запазване на тяхната работоспособност за по-дълъг период от време. Планирането на годишните отпуски гарантира спокойна и безконфликтна среда на работа, намалява стреса на работното място. В огромна част от предприятията и фирмите се извършва планиране на годишните платени отпуски – 87,5% от респондентите декларират, че това е така в предприятието, в което работят (таблица 12.1). Респондентите с най-високо образование най-рядко имат възможността да планират своят годишен платен отпуск – 22,8% от респондентите с образователна степен доктор декларират, че нямат такава възможност. За останалите групи наети не се наблюдават значими различия във възможността да ползват платения си годишен отпуск (таблица 12.1). Няма съществена разлика и при отчетените данни по този показател между половете (таблица 12.2). Респондентите от възрастовите групи над 56 години относително по-рядко декларират, че в тяхната фирма се осъществява планиране на полагаемите

годишни платени отпуски – 84,6 % за възрастовата група от 56 до 60 години и 79,4% за възрастовата група над 60 години. Другите две възрастови групи, за които имаме показатели под средната за страната, са – от 36 до 40 години – 84,4% и за възрастовата група от 21 до 25 години – 85,4% (таблица 12.3). Въпреки това можем да потвърдим извода, че огромна част от наетите имат възможност да планират годишната си почивка.

Незначителен е дялът на наетите, които нямат възможност да ползват платен годишен отпуск – 2%. Освен това 40,5% ползват платения си годишен отпуск два и повече пъти годишно (фигура 12.9). С повишаване на степента на образование се повишава и честотата на ползване на годишните отпуски (фигура 12.10). Жените относително по-често използват платените си годишни отпуски в сравнение с мъжете, но е необходимо да се отбележи, че разликата не е особено голяма (фигура 12.11). Най-често по няколко пъти годишно ползват платен годишен отпуск възрастовите групи между 31 и 50 години (фигура 12.12). Този резултат се обяснява с различните поведенчески модели в отделните възрастови групи.



Обичайният размер на ползания платен годишен отпуск е 20 до 30 дни за една година – 53,8% от респондентите ползват годишен отпуск в размер до 20 дни, а до 30 дни ползват 20,6% (фигура 12.13). С увеличаване на степента на образование се увеличава и размерът на ползания годишен платен отпуск (фигура 12.14). Жените ползват относително по-голям размер платен годишен отпуск в сравнение с мъжете, но разликата е незначителна (фигура 12.15). С увеличаването на възрастта също се увеличава размерът на ползания годишен платен отпуск. Изключе-

ние от тази тенденция прави само възрастовата група над 60 години, при която се регистрира спад (фигура 12.16). Сравнявайки тези резултати с резултатите от предишния индикатор, можем да направим извода, че най-разпространеният модел на ползване на платен годишен отпуск в България е: ползване на платен отпуск два или повече пъти годишно с общ размер между 20 и 30 дни. Това е доста добър модел и следователно можем да направим извода, че не съществуват сериозни рискове за работещите по този индикатор.

**Таблица 12.1. Планиране на платения годишен отпуск по образование**

Каква е Вашата най-висока степен на образование?	Във фирмата/организацията на основната Ви работа извършва ли се планиране на платения годишен отпуск?	
	Да	Не
Без образование	100,0%	
Начално образование	92,4%	7,6%
Основно образование	84,3%	15,7%
Средно образование	85,4%	14,6%
Полувисше/Колеж	88,9%	11,1%
Висше образование (бакалавър, магистър)	90,0%	10,0%
Доктор	77,2%	22,8%
<b>Общо</b>	<b>87,5%</b>	<b>12,5%</b>

**Таблица 12.2. Планиране на платения годишен отпуск по пол**

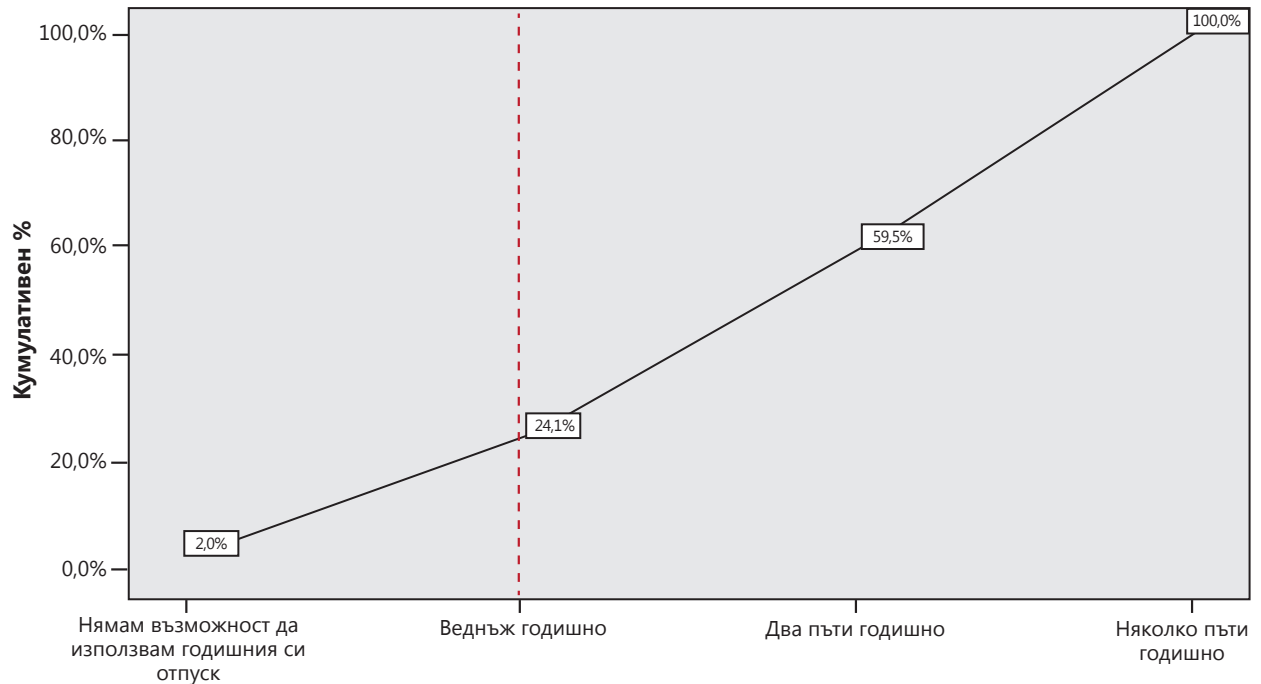
Вашият пол е:	Във фирмата/организацията на основната Ви работа извършва ли се планиране на платения годишен отпуск?	
	Да	Не
Мъж	85,2%	14,8%
Жена	89,2%	10,8%
<b>Общо</b>	<b>87,5%</b>	<b>12,5%</b>

**Таблица 12.3 Планиране на платения годишен отпуск по възраст**

На колко години сте?	Във фирмата/организацията на основната Ви работа извършва ли се планиране на платения годишен отпуск?	
	Да	Не
16-20	91,7%	8,3%
21-25	85,4%	14,6%
26-30	90,1%	9,9%
31-35	90,1%	9,9%
36-40	84,4%	15,6%
41-45	89,6%	10,4%
46-50	87,6%	12,4%
51-55	88,7%	11,3%

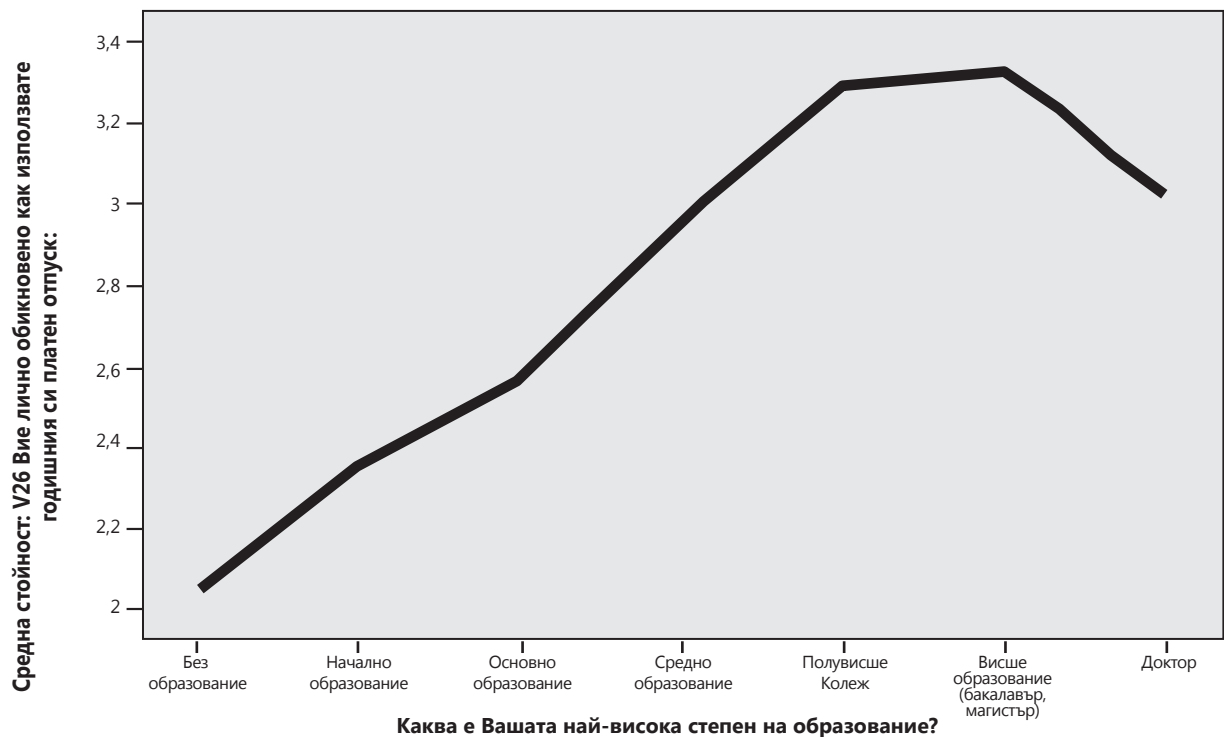
56-60	84,6%	15,4%
Над 60	79,4%	20,6%
<b>Общо</b>	<b>87,5%</b>	<b>12,5%</b>

**Фигура 12.9. Честота на ползване на платения годишен отпуск**



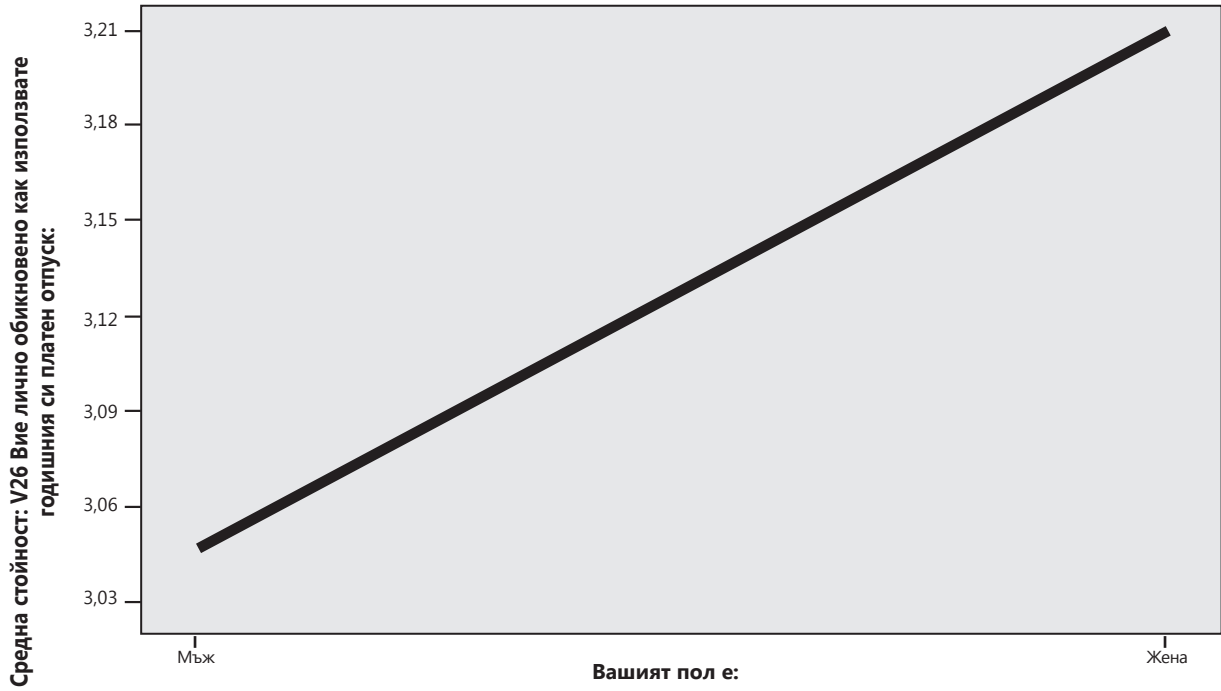
**V26 Вие лично обикновено как използвате годишния си платен отпуск:**

**Фигура 12.10. Честота на ползване на платения годишен отпуск по образование**

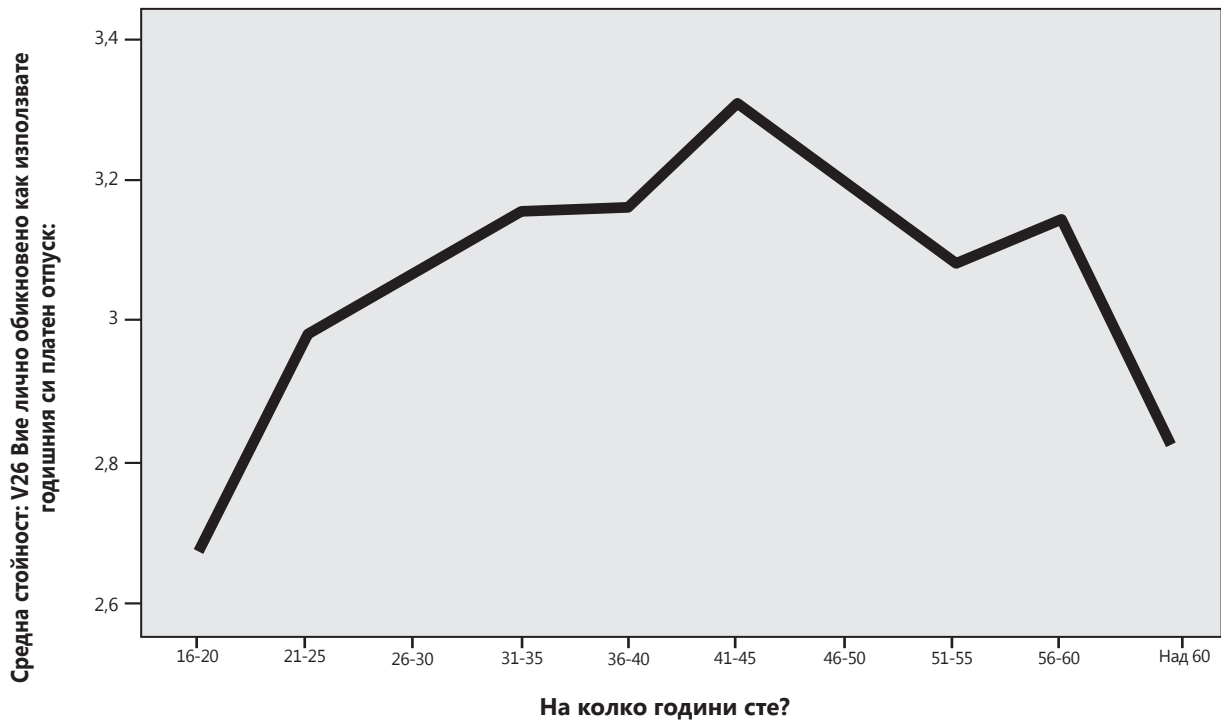


**Каква е Вашата най-висока степен на образование?**

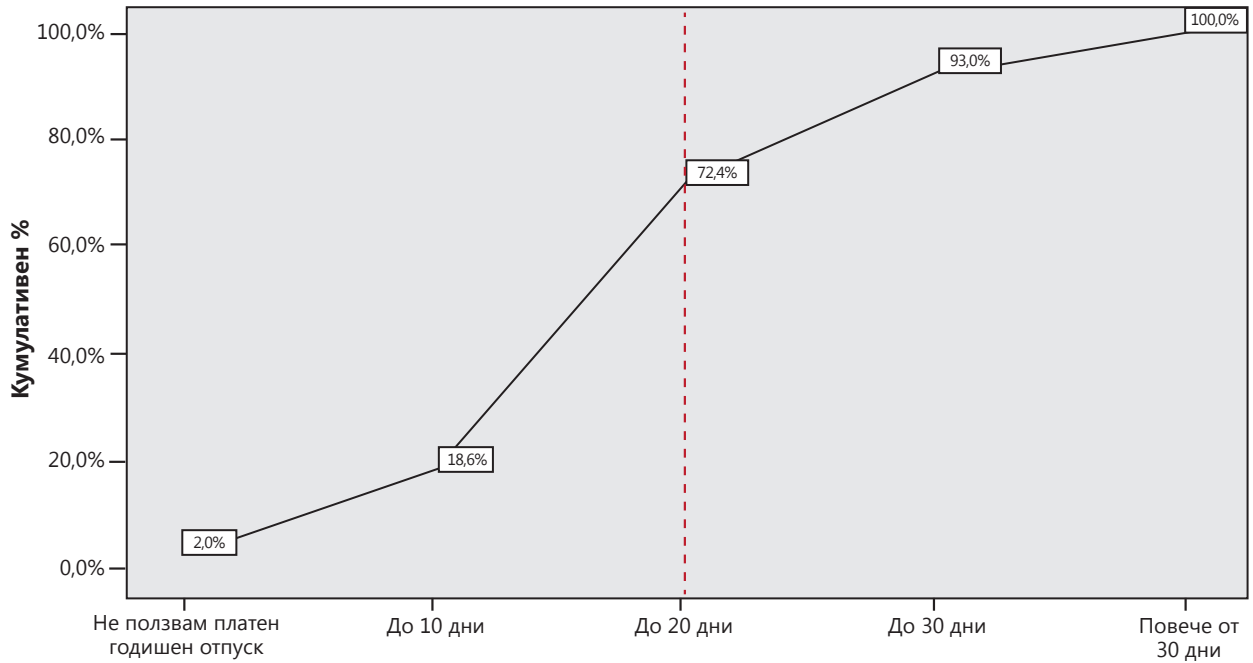
**Фигура 12.11. Честота на ползване на платения годишен отпуск по пол**



**Фигура 12.12. Честота на ползване на платения годишен отпуск по възраст**

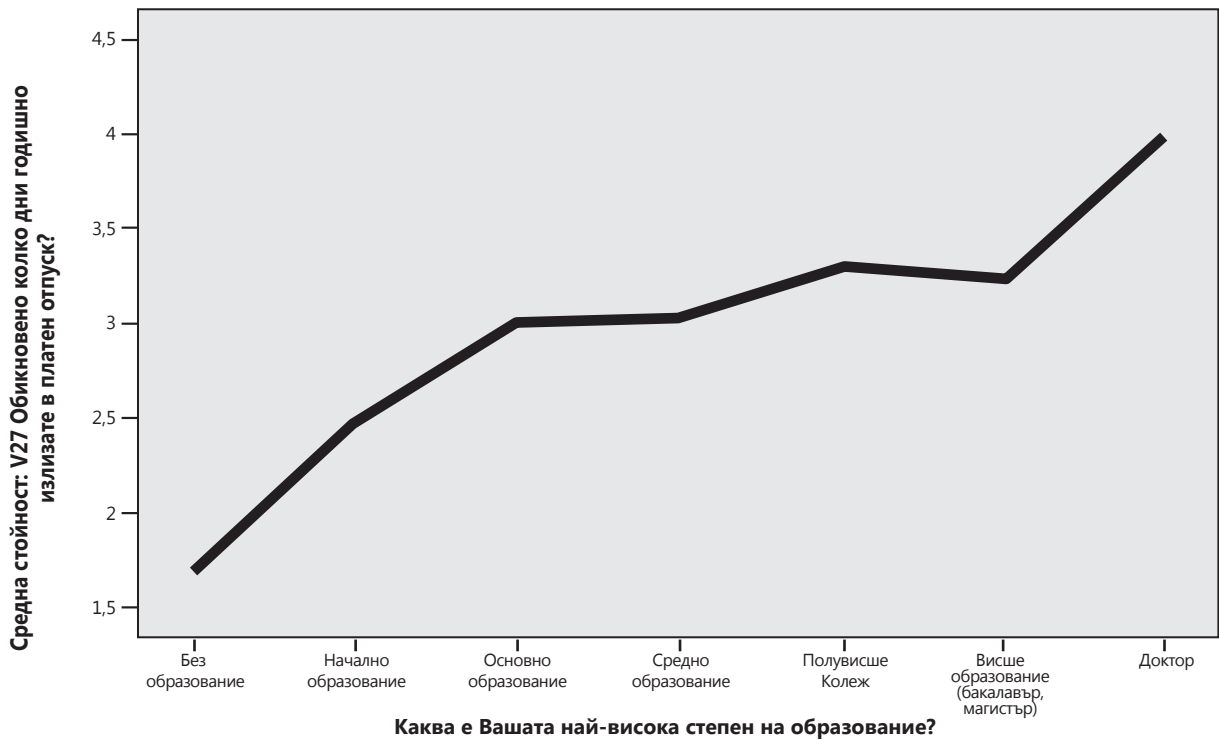


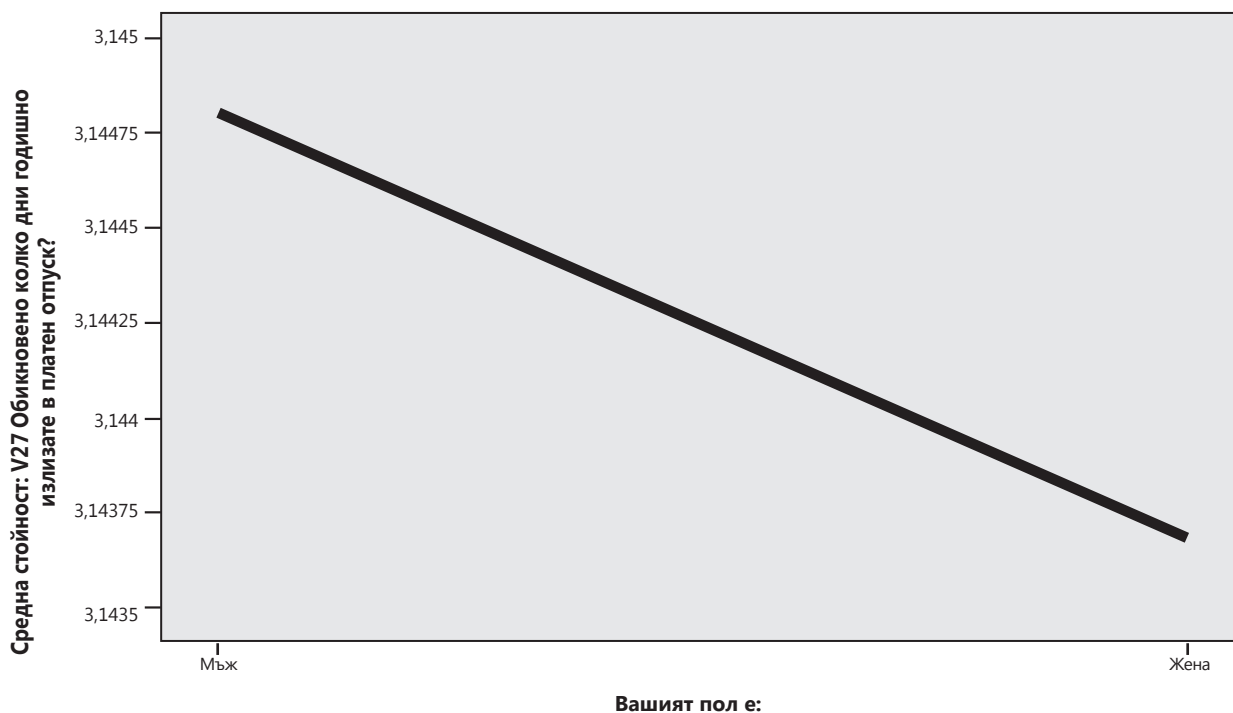
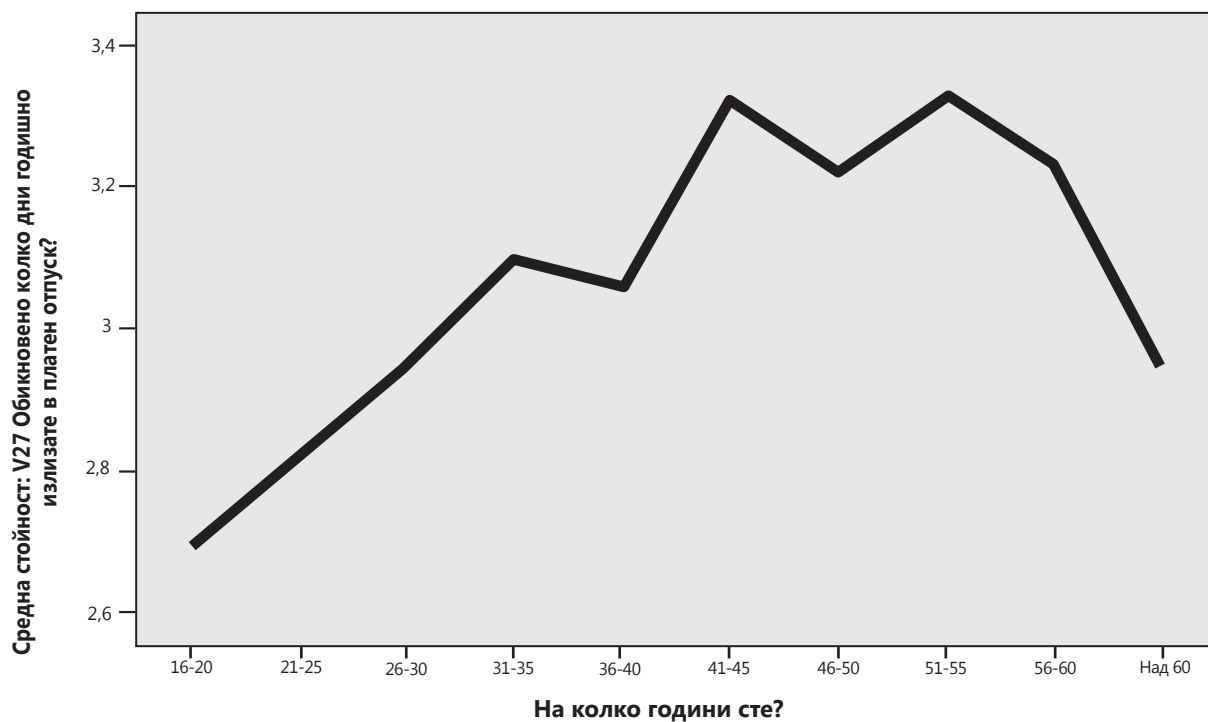
**Фигура 12.13. Обем на ползвания платен годишен отпуск**



**V27 Обикновено колко дни излизате в платен отпуск:**

**Фигура 12.14. Обем на ползвания платения годишен отпуск по образование**



**Фигура 12.15. Обем на ползвания платен годишен отпуск по пол****Фигура 12.16. Обем на ползвания платен годишен отпуск по възраст**

Огромна част от респондентите смятат, че ползват почивките по време на работния ден пълноценно – 84,4% (таблица 12.4). Увеличаването на степента на образование влияе отрицателно върху оценката за качеството на почивките в рамките на работния ден (таблица 12.4). Няма съществена разлика в оценките, които мъжете и жените дават – 86,2% от мъжете и 83% от жените декларират, че ползват пълноценно почивките в работно време (таблица 12.5). Сходен извод можем да направим и за влиянието на

възрастта върху оценката на качеството на почивките – различията между възрастовите групи са минимални (таблица 12.6).

Наличието на специално обособени места за почивка във фирмата/организацията директно стимулира по-пълноценна почивка на работното място. Въпреки изключително положителната оценка, която дават респондентите за качеството на почивката в работно време, значително по-малък е дялът на тези, които декларират, че на работното им място има обособени места за почивка – 69,8%.

**Таблица 12.4. Качество на почивките през работния ден по образование**

Каква е Вашата най-висока степен на образование?	Ползвате ли пълноценно почивките през работния ден?	
	Да	Не
Без образование	100,0%	
Начално образование	100,0%	
Основно образование	89,4%	10,6%
Средно образование	89,3%	10,7%
Полувисше/Колеж	76,3%	23,7%
Висше образование (бакалавър, магистър)	80,3%	19,7%
Доктор	76,8%	23,2%
<b>Общо</b>	<b>84,4%</b>	<b>15,6%</b>

**Таблица 12.5. Качество на почивките през работния ден по пол**

Вашият пол е:	Ползвате ли пълноценно почивките през работния ден?	
	Да	Не
Мъж	86,2%	13,8%
Жена	83,0%	17,0%
<b>Общо</b>	<b>84,4%</b>	<b>15,6%</b>

**Таблица 12.6. Качество на почивките през работния ден по възраст**

На колко години сте?	Ползвате ли пълноценно почивките през работния ден?	
	Да	Не
16-20	86,2%	13,8%
21-25	84,5%	15,5%
26-30	85,4%	14,6%
31-35	88,5%	11,5%
36-40	82,3%	17,7%
41-45	83,5%	16,5%

46-50	79,8%	20,2%
51-55	84,4%	15,6%
56-60	84,8%	15,2%
Над 60	88,5%	11,5%
<b>Общо</b>	<b>84,4%</b>	<b>15,6%</b>

Обемът и видът на натовареността на наетите извън работно време е определящ за осигуряването на баланс между работата и личния живот. Индикаторите, с които са изследвани дейностите на наетите извън работно време, може да бъдат разделени в две групи. Първата група тества различните видове дейности, които хората извършват с цел почивка и гражданска активност: „участие в благотворителна или доброволна дейност“, „участие в политическа/профсъюзна дейност“, „участие в спортуване, културни и развлекателни дейности и свободно време“. Втората група тества степента на ангажираност с т.нар. „неплатени работи“ и времето, отделяно за квалификация и преквалификация: „грижи за деца или обучение на деца“, „готвене и домакинска работа“, „грижи за възрастни/немошни роднини“, „посещение на обучение или образователен курс“. Прекомерното натоварване с т.нар. „неплатена работа“ ограничава възможностите за професионално развитие, за почивка и следователно намалява трудоспособността на работното място. Това е и един от ключовите рискове за баланса работа–личен живот.

**Каре 12.1. Достатъчно ли е да създадем условия за активна почивка, за да подобрим условията на труд?!**

В предприятие, където основната дейност се осъществява чрез седяща работна поза и работа с видеодисплей, е препоръчително да се провежда полупасивен краткотраен отдих, който включва периодично ставане от работното място, раздвижване, лека разходка или самомасаж на мускулни групи. Офисът се намира в централна част на града и възможностите за раздвижване навън са ограничени.

*За да осигури ефективен краткотраен отдих на работещите, ръководството на фирмата оборудва с уреди, подходящи за дозирано раздвижване, малка фитнес зала. Допълнително се създава организация за използване на фитнес залата преди и след работното време.*

*Въпреки създадените условия за краткотраен отдих и независимо от това, че персоналът – предимно жени, е на младежка възраст, фитнес залата се използва ограничено. Причината е в неразбирането за влиянието на подобно начинание за здравето.*

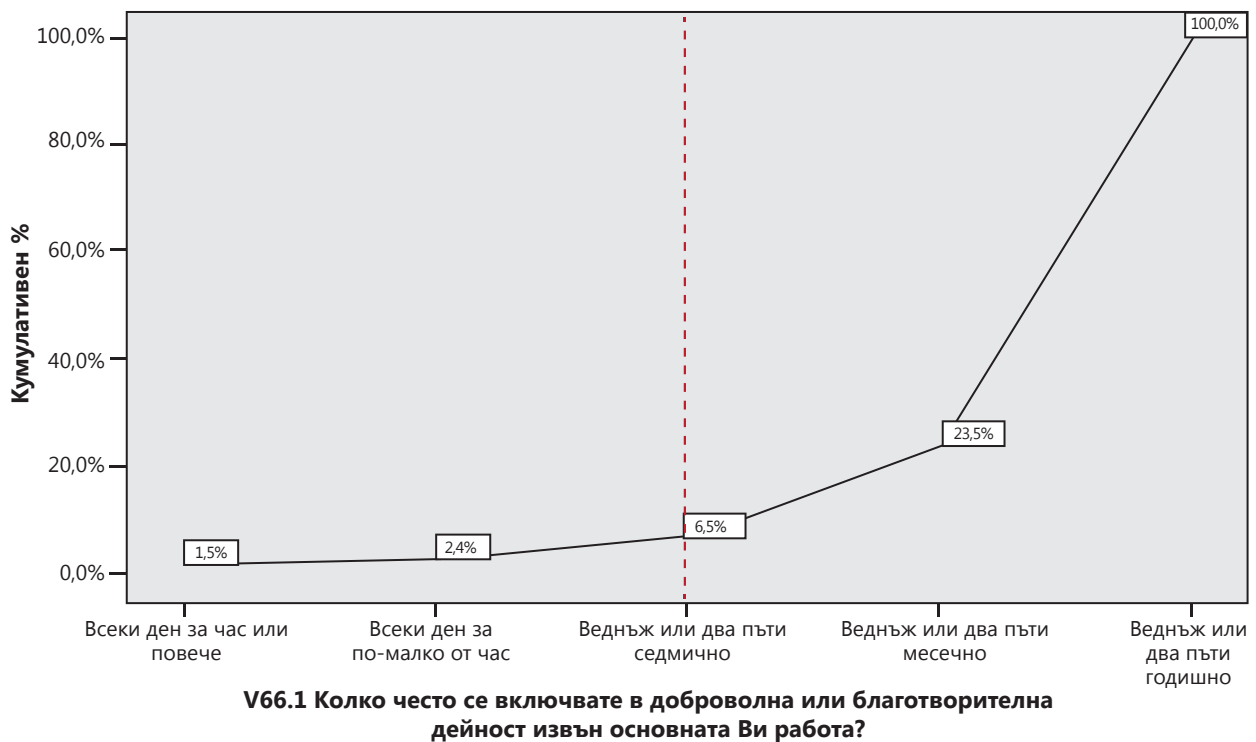
*В друго предприятие от текстилната промишленост основната дейност се осъществява в работна среда с повишен шум и чрез правостояща работна поза с натоварване на горните крайници. С цел профилактика на вероятните здравни увреждания след многократно обсъждане в предприятието се оборудва зона за краткотраен отдих – напълно шумоизолирана, климатизирана, с дискретно осветление и голям аквариум с рибки. Зоната е обзаведена с удобни, меки столове с повдигната дървена поставка за поставяне на долните крайници за намаляване на венозния застой. В санитарния възел към стаята за отдих е поставена мивка с топла вода за профилактика на вегетативно-съдовите нарушения чрез краткотрайни обливания на ръцете. Съхраняват се и достатъчно количество антифони (текстилен тип), които работещите подменят по време на почивките. Поддръжката на помещението, сгъването на антифоните и осигуряването на течности се извършва от трудоустроени лица, които временно не могат да работят в производството. Нововъведението във времето води до значително намаляване на случаите на временна неработоспособност и до относително по-бавно, но все пак очевидно забавяне на появата на професионални увреждания – неврит на слуховия нерв и вегетативни полиневропатии на ръцете.*

В подобно предприятие от същия бранш с чуждо участие след задълбочени проучвания и консултации със специалисти е разработен и въведен режим на труд и почивка, съответстващ на основната дейност. Създадени са всички условия процесът на релаксация да се осъществява по подходящ начин. Сервизните помещения са оборудвани с всичко необходимо. Периодично се следи ефективната работа на климатичната и вентилационната системи. Обследвайки детайлно отделните технологични процеси, непрекъснато се търсят и въвеждат организационни и технически решения за свеждане до минимум на нефизиологичните движения на тялото.

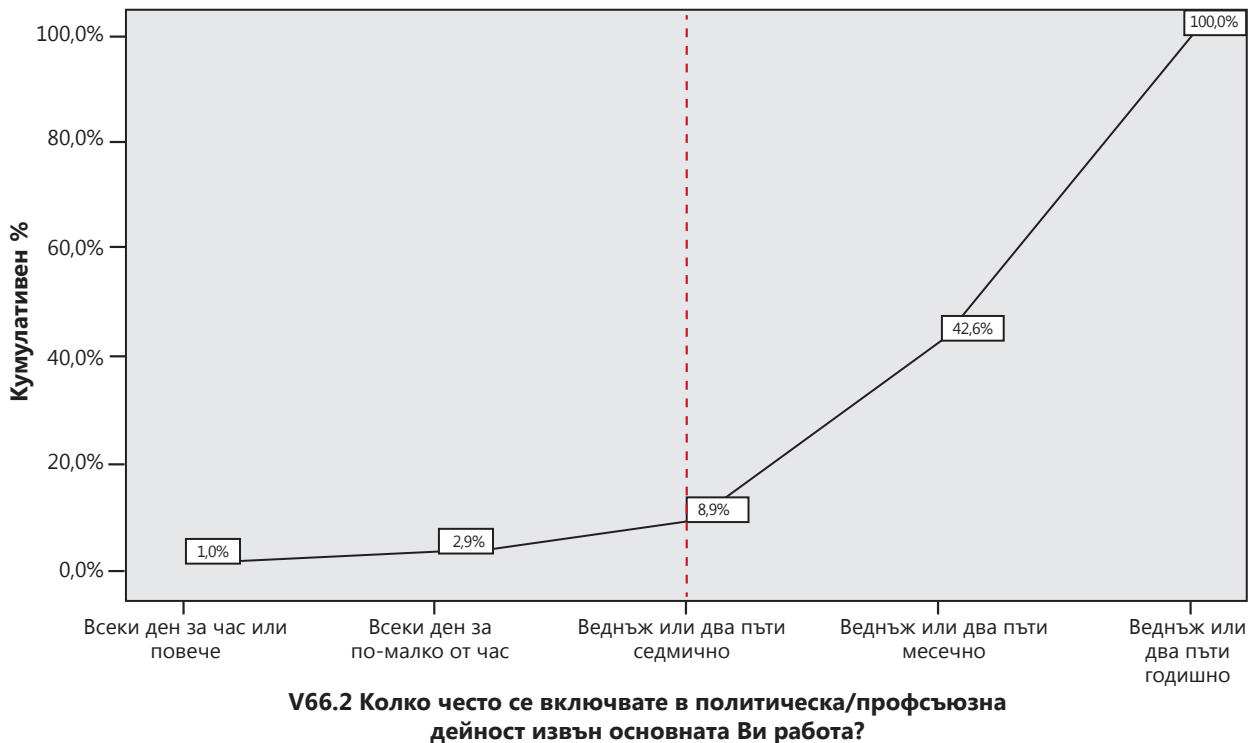
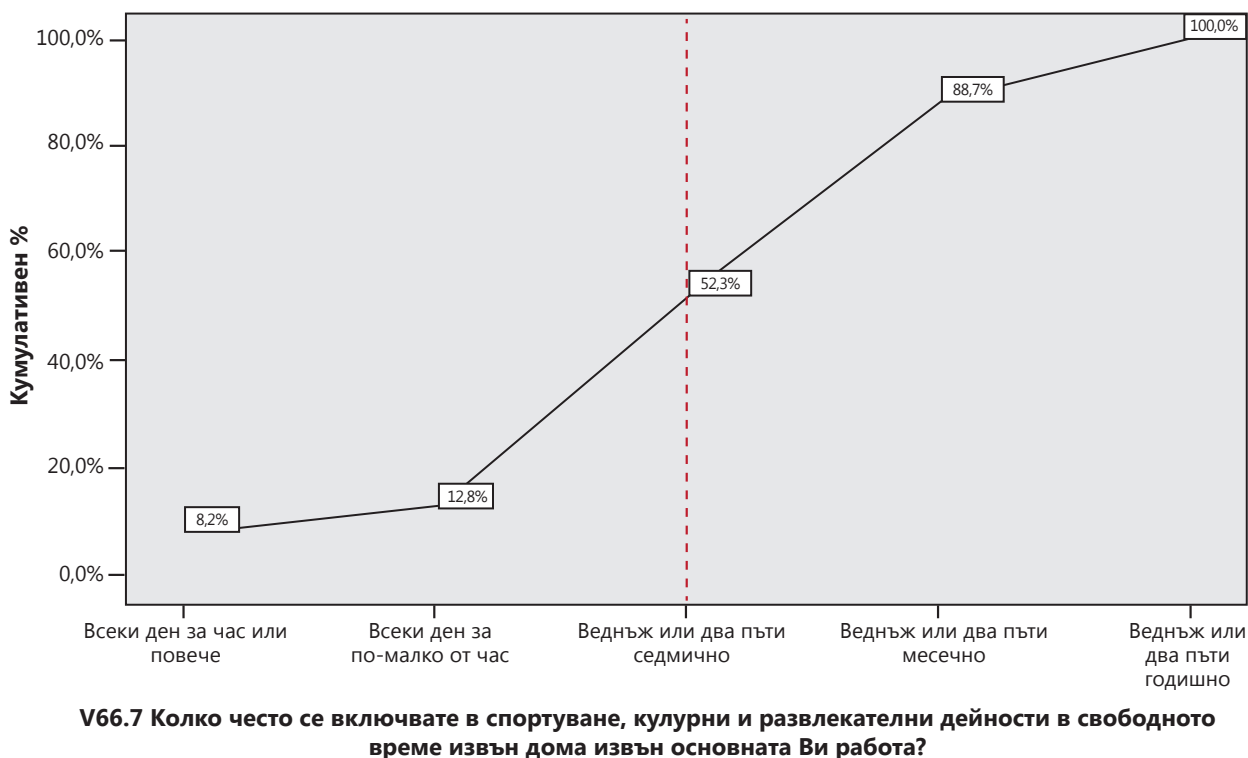
Всичко това оказва положително влияние върху общата атмосфера на работа, води до ниско ниво на обща заболяемост и намаляване на стресовия фактор.

Основната част от респондентите изключително рядко се занимават с благотворителна дейност. Веднъж или два пъти годишно участват в доброволна или благотворителна дейност – 76,5% от наетите (фигура 12.17). По-висок е делът на респондентите, занимаващи се активно с политическа и/или профсъюзна дейност – всеки ден с подобна дейност се занимават 2,9% от респондентите, 6% се занимават веднъж или два пъти седмично, а 33,7% от респондентите – веднъж или два пъти месечно (фигура 12.18). Активно почиват над половината от наетите – 52,3% декларираат, че всеки ден за час, всеки ден за по-малко от час или веднъж или два пъти седмично се занимават със спортване, културни и развлекателни дейности извън дома (фигура 12.19).

**Фигура 12.17. Честота на участие в доброволна или благотворителна дейност**





**Фигура 12.18. Честота на участие в политическа/профсъюзна дейност****Фигура 12.19. Честота на занимания със спорт, културни и развлекателни дейности в свободното време**

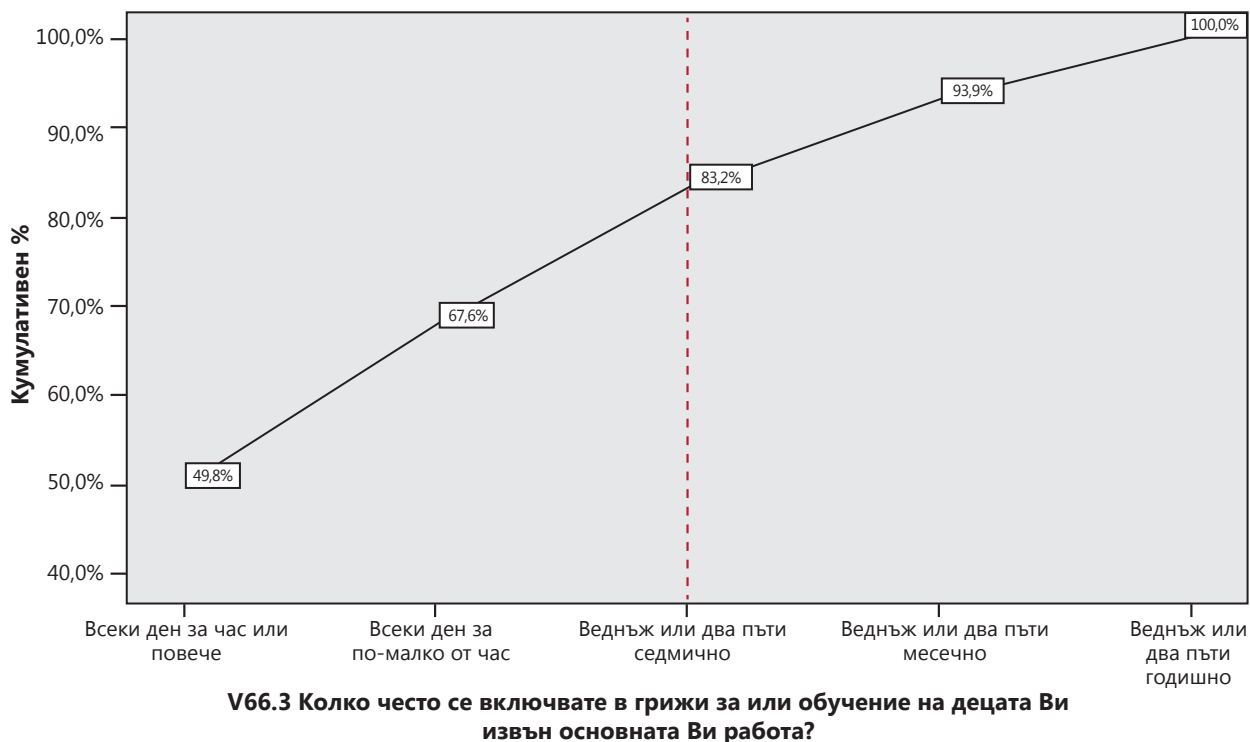
Натоварването извън работно време с допълнителни задължения или т.нар. „неплатена работа“ е значително за преобладаващата част от респондентите. 83,2% са ангажирани с грижи или обучение на деца всеки ден или поне веднъж или два пъти седмично

(фигура 12.20). Подобен е резултатът от анализа на данните за индикатора „готвене или домакинска работа“ – 88,1% са заети с подобна дейност всеки ден или поне веднъж или два пъти седмично (фигура 12.21). Доста висок, но и значително по-нисък в сравнение с

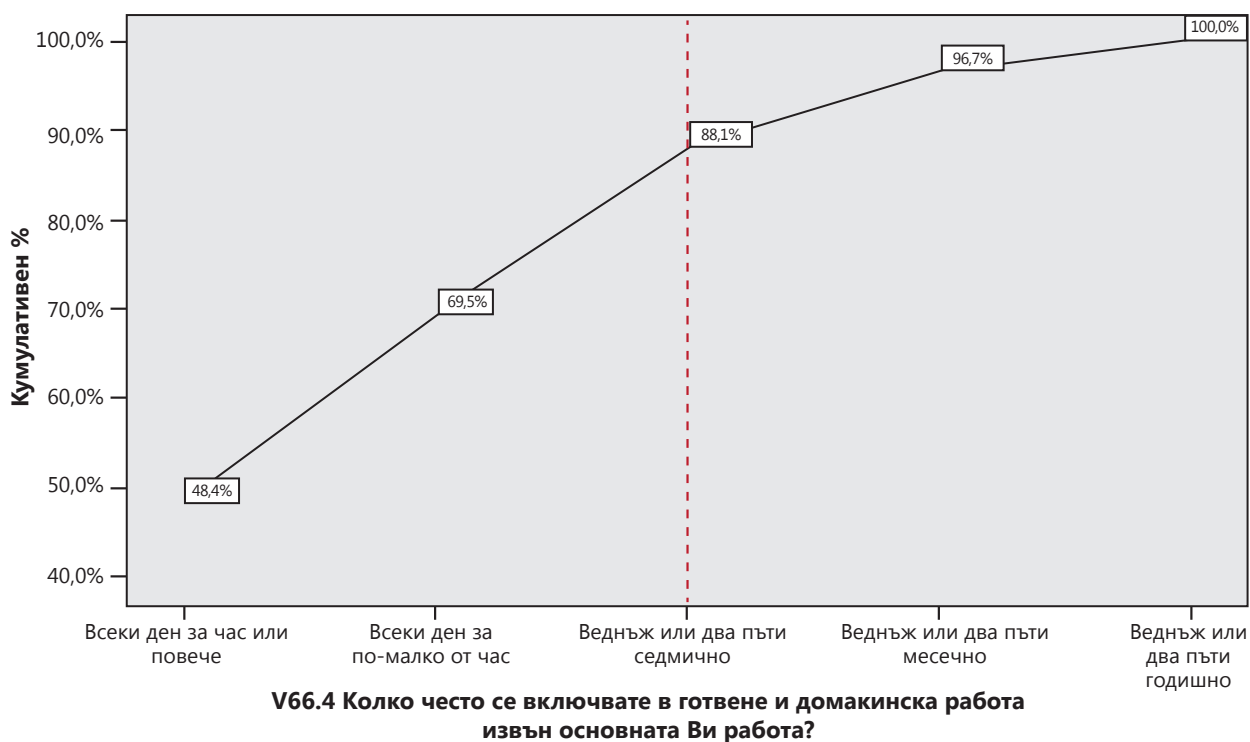
предходните два индикатора е резултатът от анализа на данните за индикатора „грижи за възрастни/немошни роднини“ – 59,8% са заети с подобни грижи всеки ден или поне веднъж или два пъти седмично (фигура 12.22).

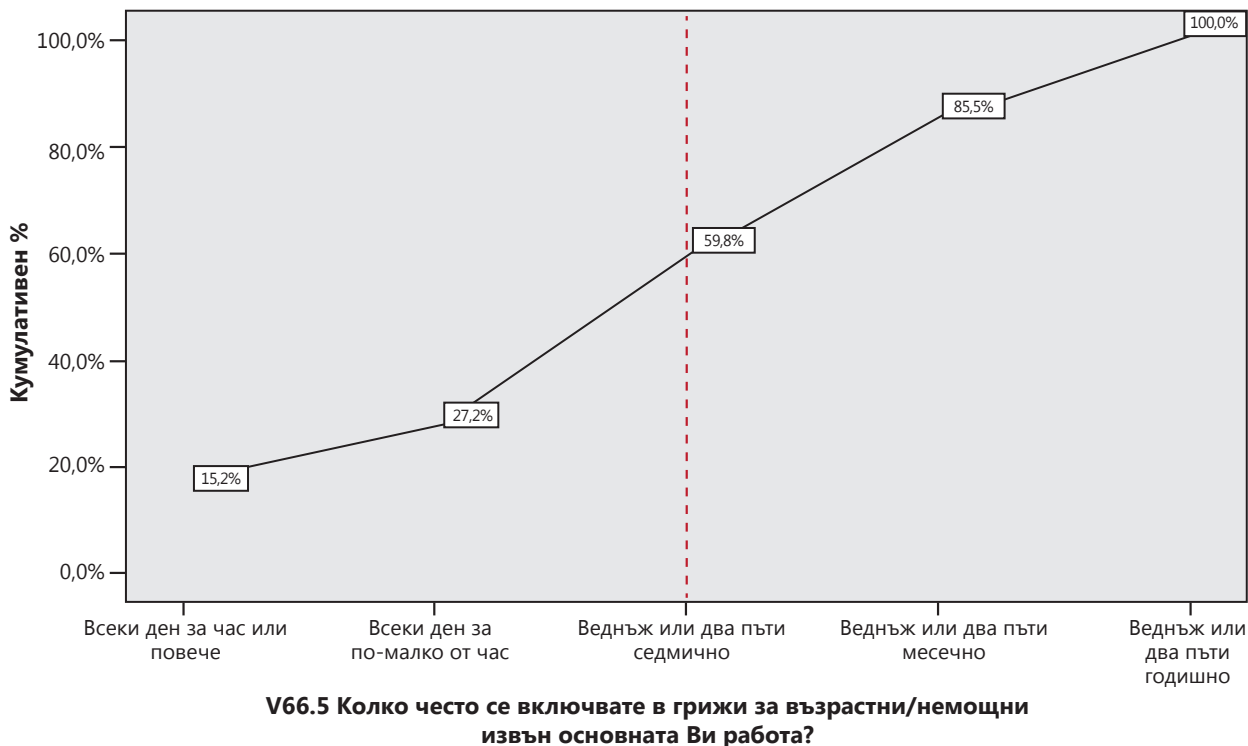
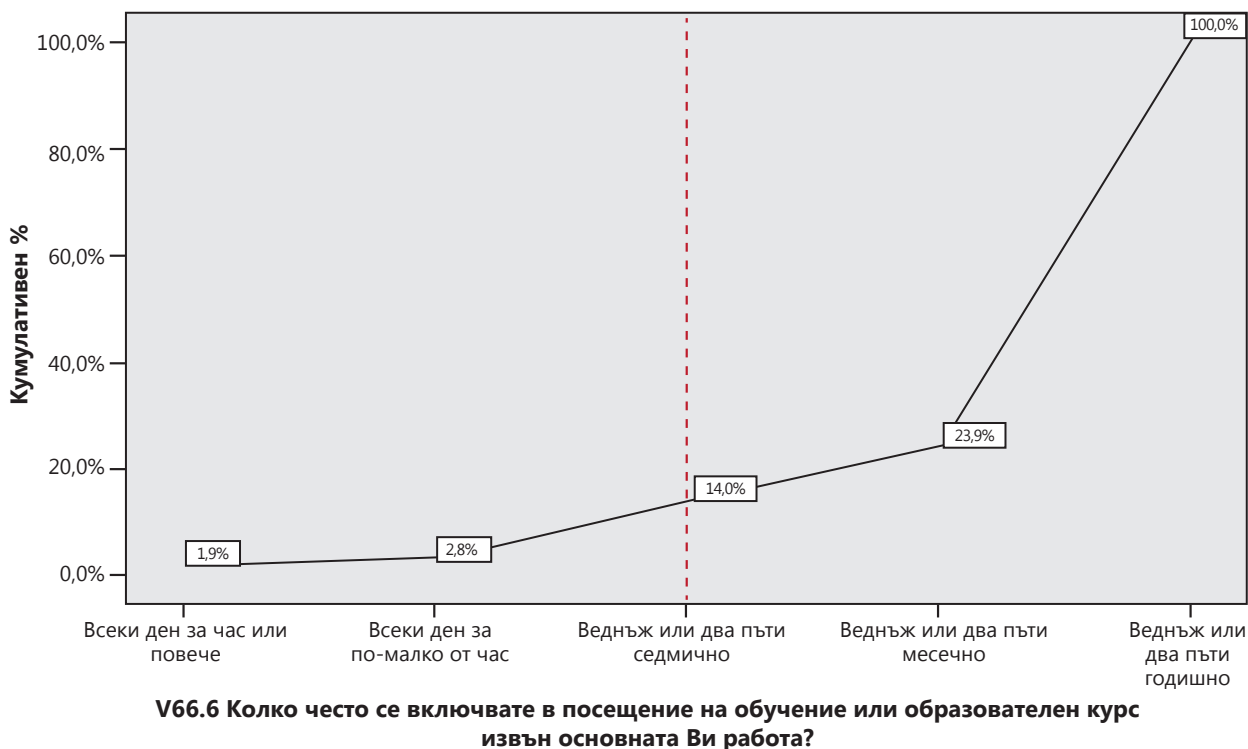
Сравнително малка част от наетите отделят време за квалификация и преквалификация – 14,9% посещават обучение или образователен курс всеки ден или поне веднъж или два пъти седмично (фигура 12.23).

**Фигура 12.20. Честота на ангажираност за грижи или обучение на децата**



**Фигура 12.21. Честота на ангажираност с домакинска работа**



**Фигура 12.22. Честота на ангажираност с грижи за възрастни/немощни роднини****Фигура 12.23. Честота на посещение на обучение или образователен курс**

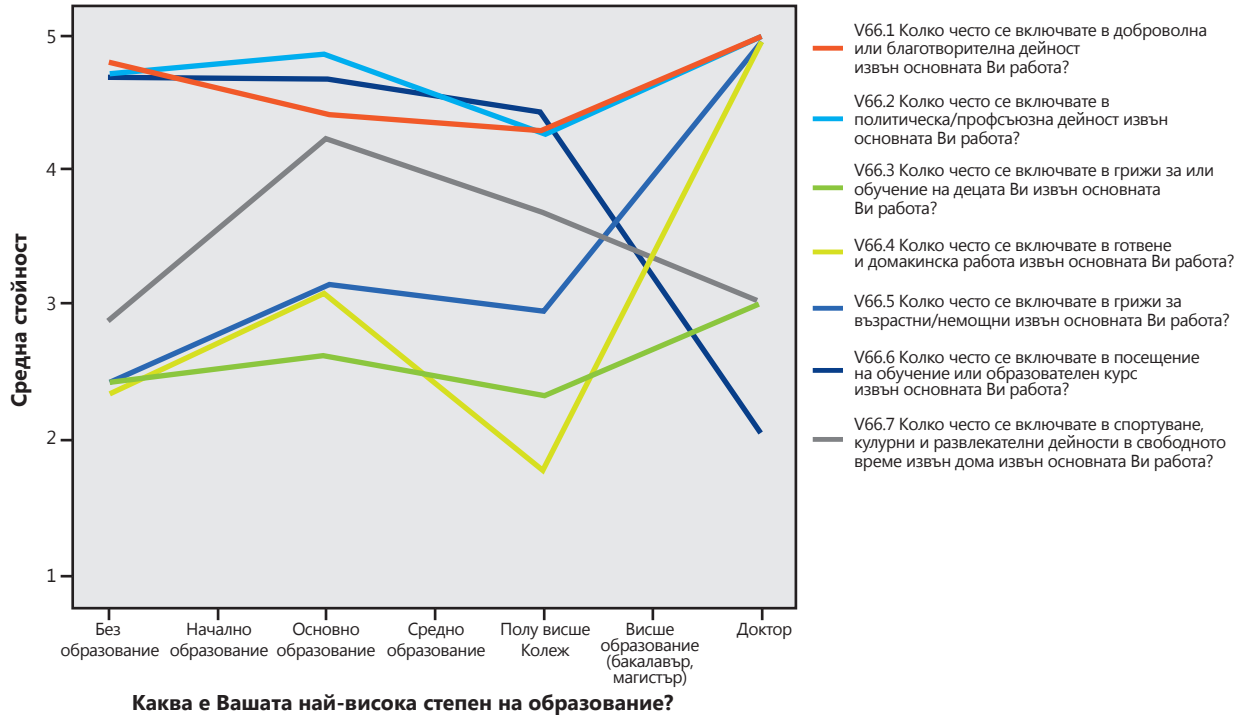
Индикаторите, по които наблюдаваме съществено различие между образователните групи, са: „включване в домакинска работа“ и „грижа за възрастни роднини“. Наетите с най-висока образователна степен по-рядко се включват в домакинска работа в сравнение с останалите образователни

групи. Същата група значително по-често се грижи за възрастни роднини (фигура 12.24). Жените значително по-често от мъжете се грижат за децата и за тяхното обучение, за възрастни роднини и по-често са ангажирани с готвене или домакинска работа (фигура 12.25). Групите на младежите до 31 години

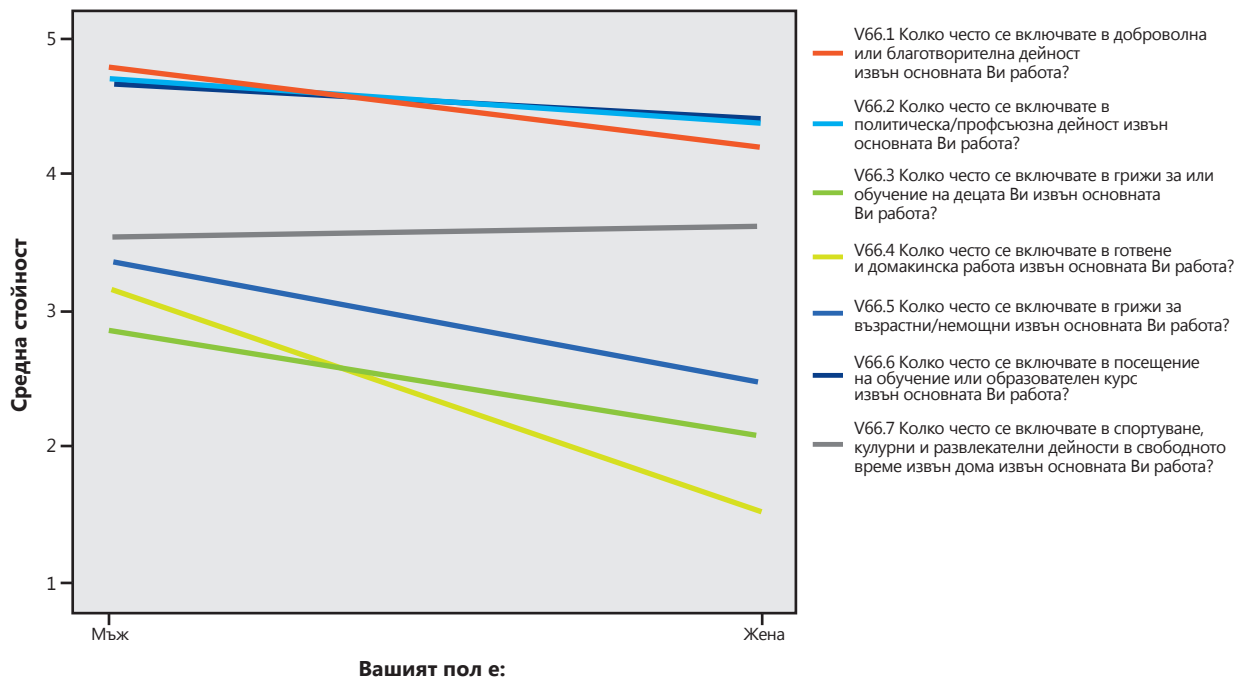
по-често отделят време за квалификация и преквалификация и за спортни, културни и развлекателни дейности в сравнение с останалите възрастови групи. Възрастовата група между 46-50 години най-често отделя време

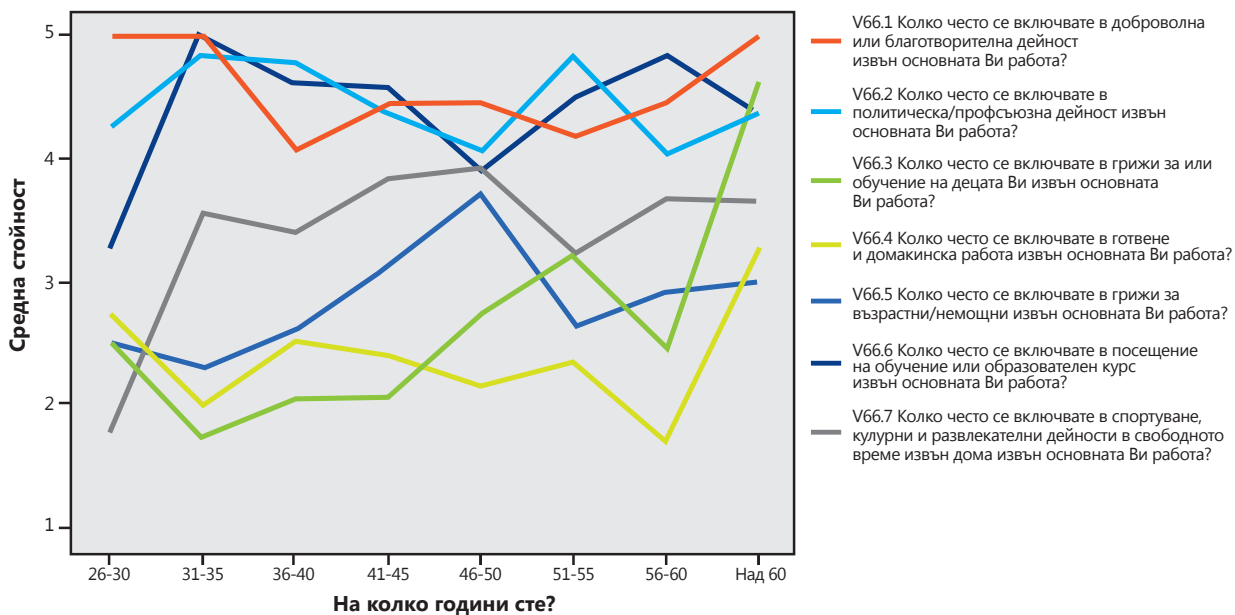
за грижи за възрастни роднини в сравнение с останалите възрастови групи. Наетите над 60 години по-рядко участват в готвене и домакинска работа и в грижи за деца в сравнение с останалите респонденти (фигура 12.26).

**Фигура 12.24. Честота по видове ангажираност в свободното време според степен на образование**



**Фигура 12.25. Честота по видове ангажираност в свободното време според пола**

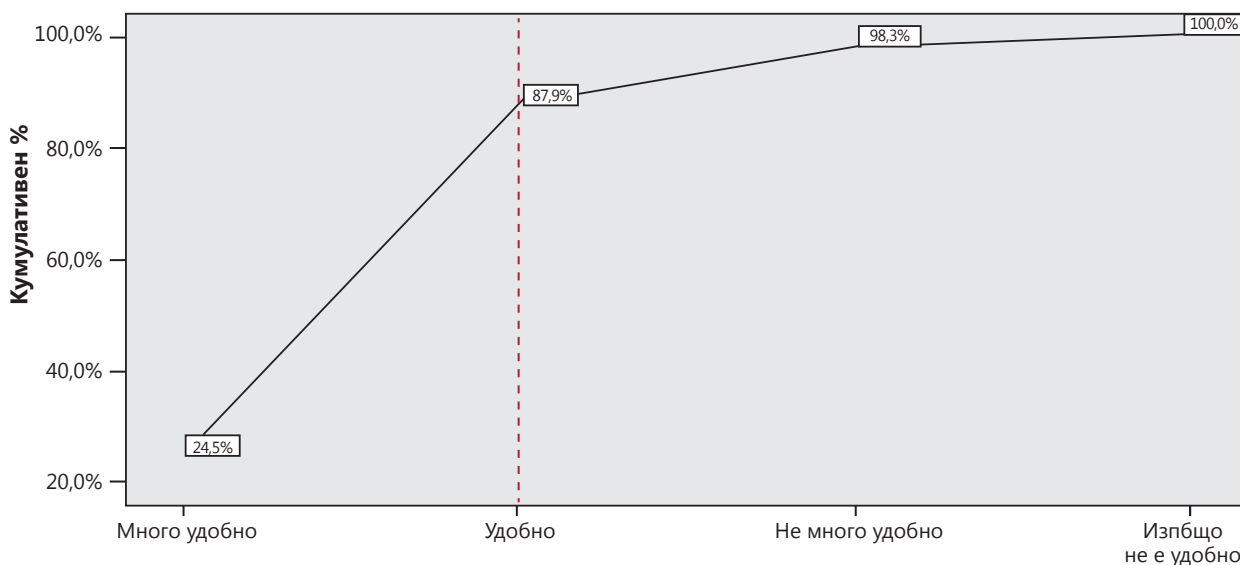


**Фигура 12.26. Честота по видове ангажираност в свободното време според възрастта**

Общата удовлетвореност от работното време е най-важният индикатор за елемента „работа и живот извън работата“. Именно поради факта, че начинът, по който се постига баланс между работата и личния живот, е строго индивидуален, то и субективното усещане за удовлетвореност е най-значимият показател при оценката.

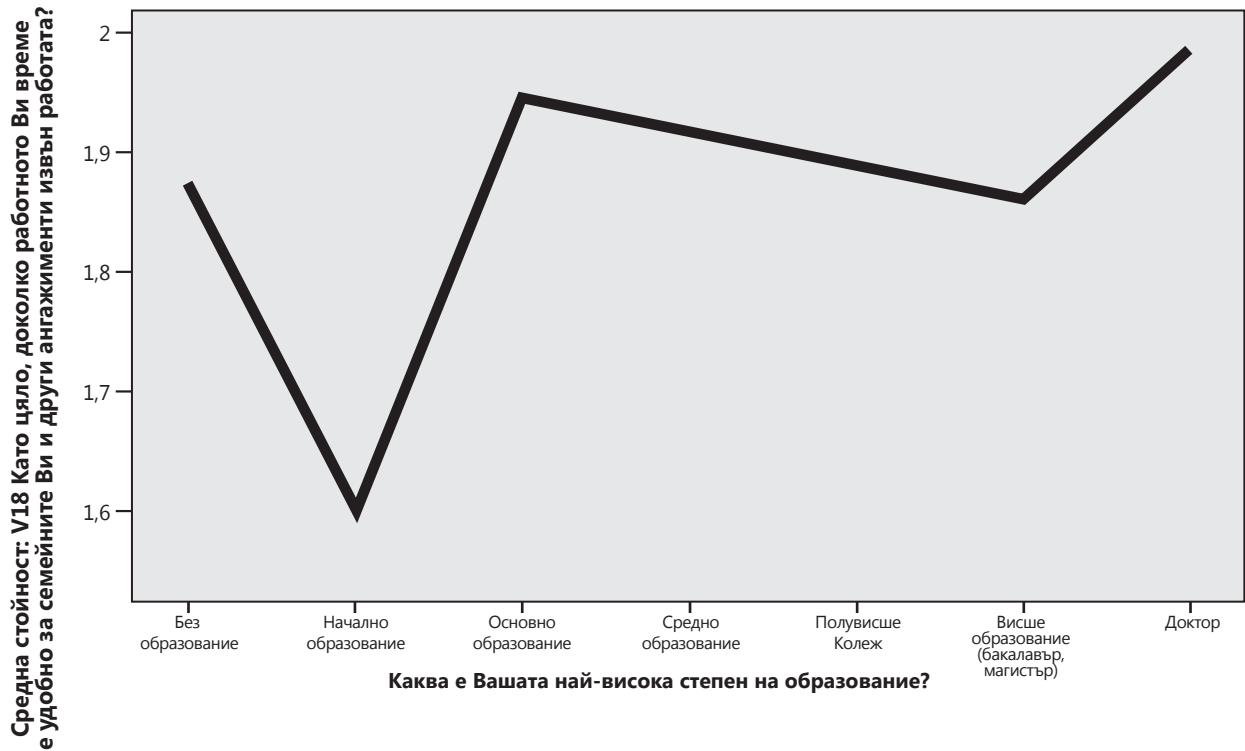
Огромна част от респондентите са удовлетворени от работното си време – 87,9% смятат, че то е много удобно за изпълнението на семейните и другите им задължения извън работата (фигура 12.27). Подобен ре-

зултат ни дава възможност да твърдим, че рискът от неудовлетвореност на наетите от работното им време е изключително нисък. Най-ниска е удовлетвореността от работното време на респондентите с начално образование (фигура 12.28). Жените са относително по-неудовлетворени от работното си време от мъжете (фигура 12.29). Отново само за една възрастова група може да отчетем относително по-висока степен на неудовлетвореност от работното време – младежите между 21 и 25 години (фигура 12.30).

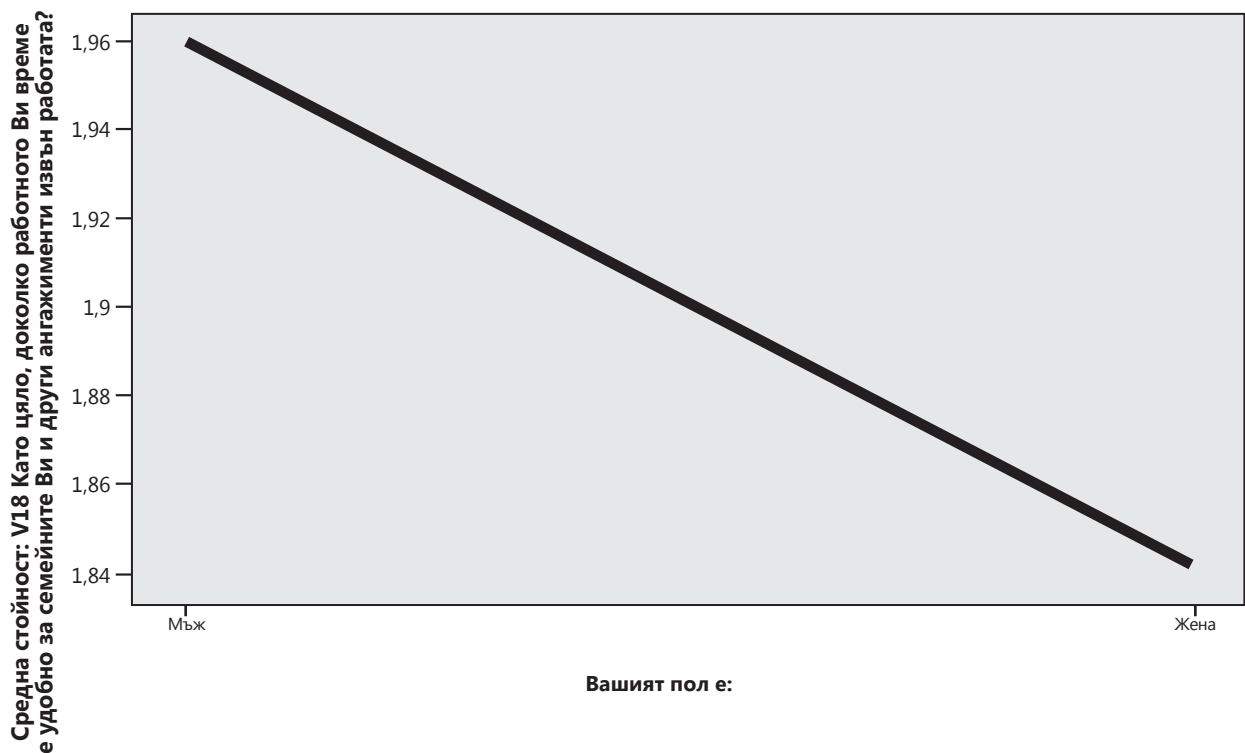
**Фигура 12.27. Удобство на работното време за семейни и други ангажименти**

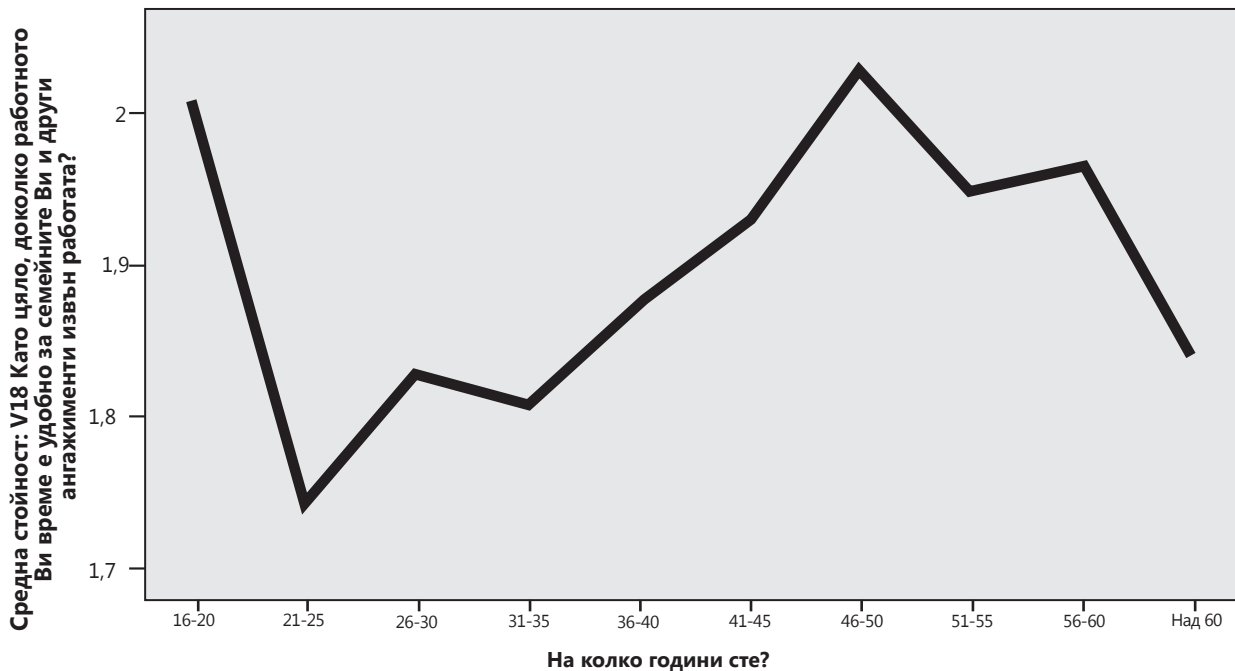
**Средна стойност: V18 Като цяло, доколко работното Ви време е удобно за семейните Ви и други ангажименти извън работата?**

**Фигура 12.28.** Удобство на работното време за семейни и други ангажименти по степен на образование



**Фигура 12.29.** Удобство на работното време за семейни и други ангажименти по пол

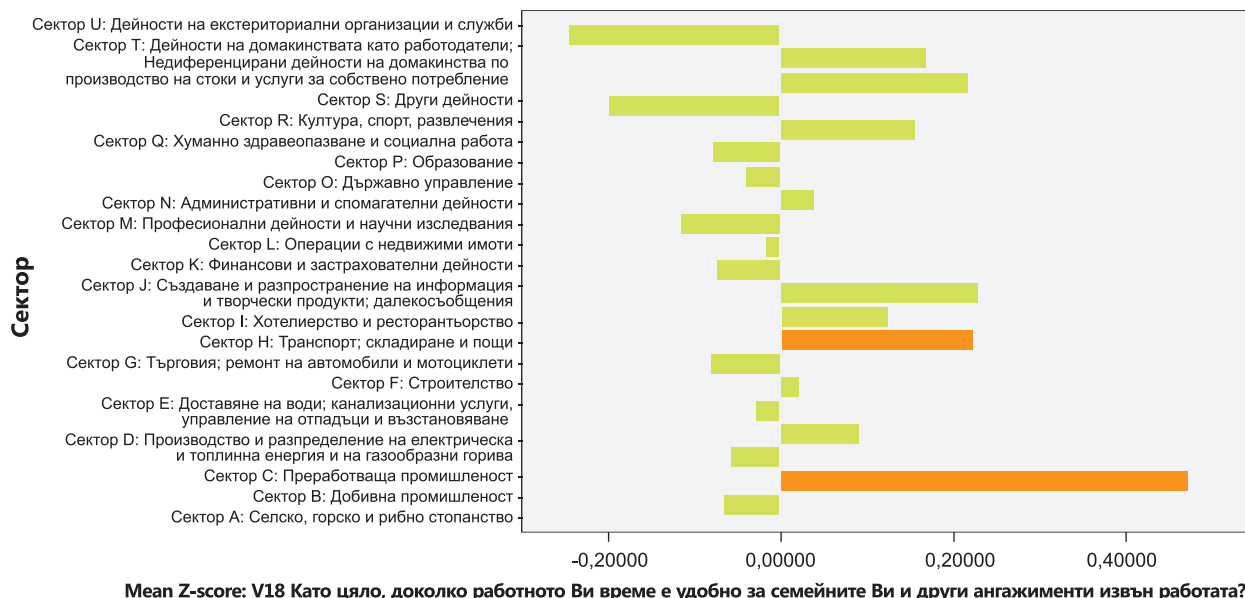


**Фигура 12.30. Удобство на работното време за семейни и други ангажименти по възраст**

### 12.3. Характеристика на елемента „работа и живот извън работата“ по сектори

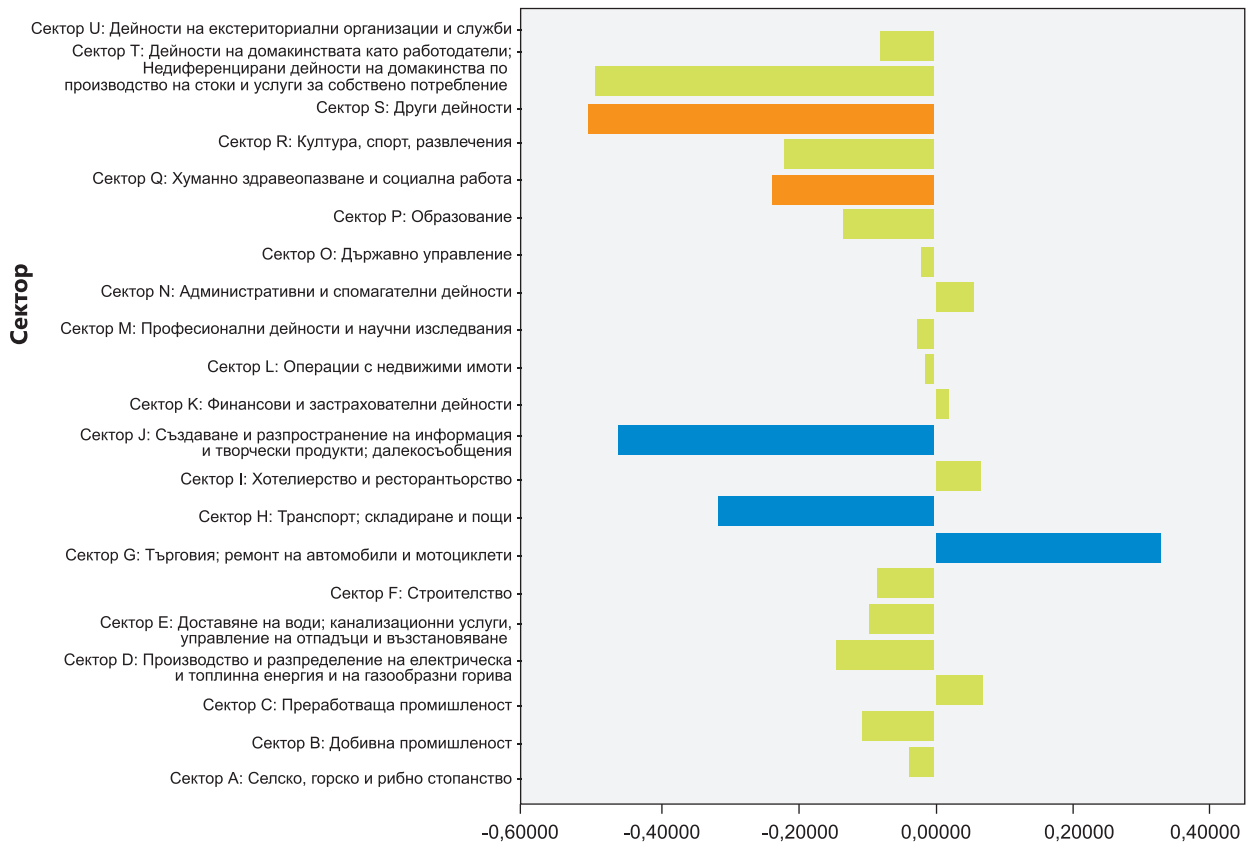
Анализирайки данните за удовлетвореността на наетите от работното време по сектори, единствените, за които отчитаме значимо отклонение в отрицателна посока са Добивна промишленост (В) и Транспорт, складиране и пощи (Н). Работещите в тези сектори в по-голяма степен смятат, че работното им време не е удобно за изпълнение на семейните и други задължения извън работата (фигура

12.31). Наетите в секторите Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Транспорт, складиране и пощи (Н) най-често са търсени от своите ръководители извън работно време (значимост на отклонението  $p \leq 0.001$ ). Секторите Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Други дейности (S) също регистрират значимо отклонение в отрицателна посока спрямо останалите сектори, но при по-ниски нива на значимост (значимостта на отклонението –  $p \leq 0.05$ ) (фигура 12.32).

**Фигура 12.31. Удобство на работното време за семейни и други ангажименти по сектори**

Mean Z-score: V18 Като цяло, доколко работното Ви време е удобно за семейните Ви и други ангажименти извън работата?

**Фигура 12.32. Ангажираност със служебни въпроси извън работно време по сектори**



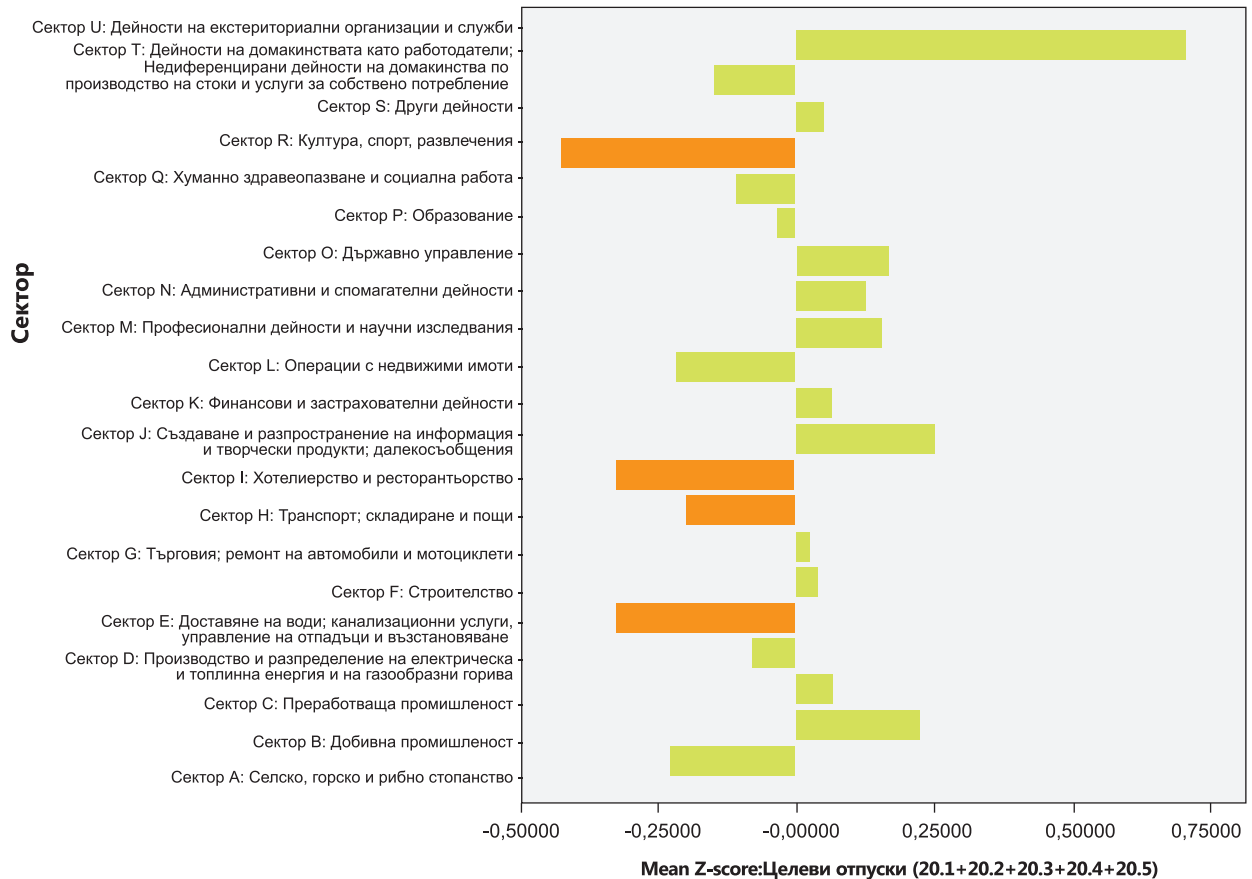
**Mean Z-score: V19 През последните 12 месеца случвало ли се е работодателят/началниците да Ви потърсят (по телефон или електронна поща) извън работното Ви време (по служебни въпроси)?**

Анализът на данните за ползването на целеви отпуски по сектори показва, че наетите в сектори Култура, спорт и развлечения (Q), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Транспорт, складиране и пощи (H) и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) по-рядко ползват този тип отпуски в сравнение с останалите. Необходимо е да се отбележи, че и за четирите сектора отчитаме степен на значимост на отклонението  $p \leq 0.05$  и не регистрираме отклонения с по-висока значимост (фигура 12.33). В сектори Селско, горско и рибно стопанство (A), Административни и спомагателни дейности (N), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Строителство (F), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети

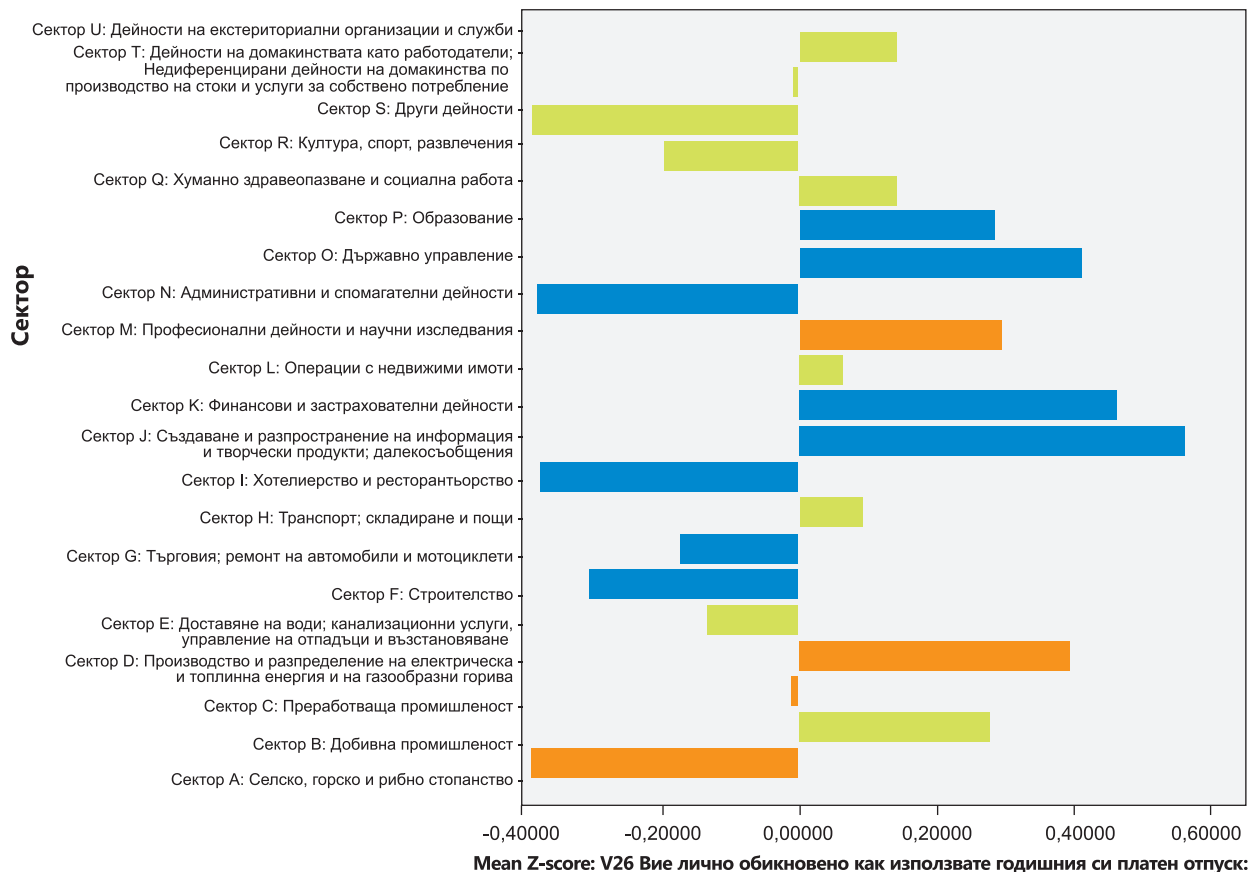
(G) по-рядко се ползва платен годишен отпуск в сравнение с останалите сектори (фигура 12.34). В сектори Административни и спомагателни дейности (N), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Строителство (F), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) се ползва по-малък обем платен годишен отпуск в сравнение с останалите сектори. Както вече отбелязахме, в тези четири сектора също така по-рядко се ползва платен годишен отпуск. Това ни дава възможност да направим извода, че в тези сектори имаме сериозен риск за наетите поради непълноценно ползване на годишните отпуски. Освен в тези сектори, по-малък обем отпуски ползват и наетите в сектора Преработваща промишленост (C) (фигура 12.35).



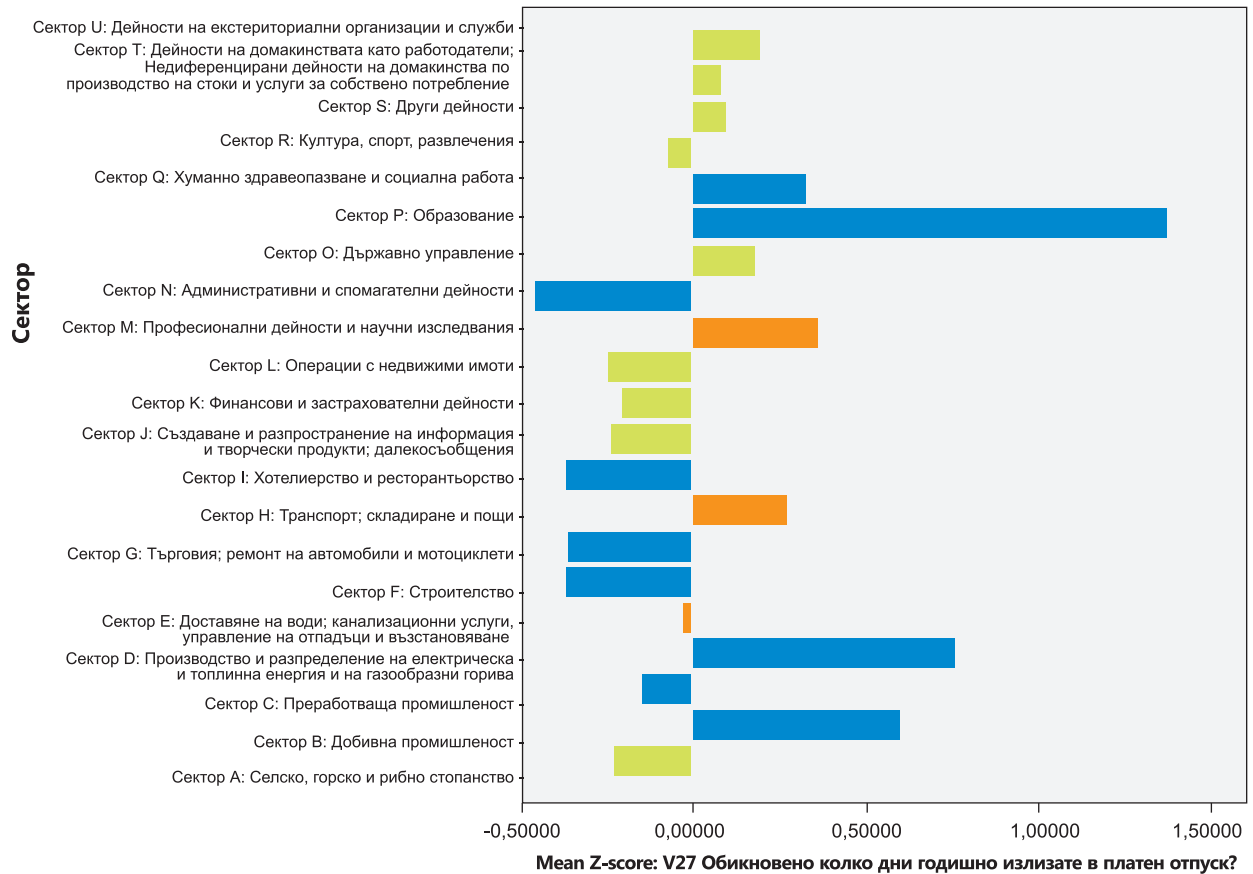
Фигура 12.33. Целеви отпуски по сектори



Фигура 12.34. Честота на ползване на платения годишен отпуск по сектори

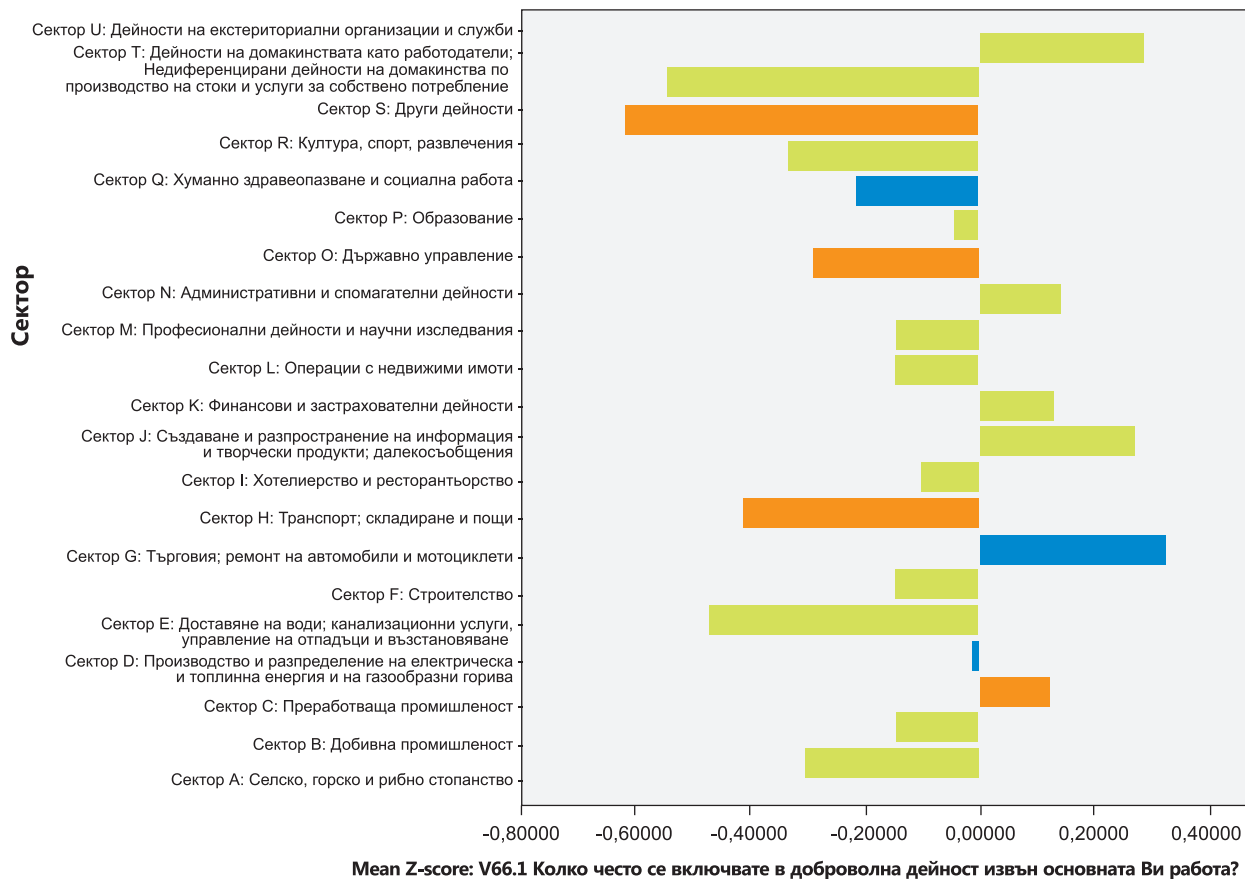
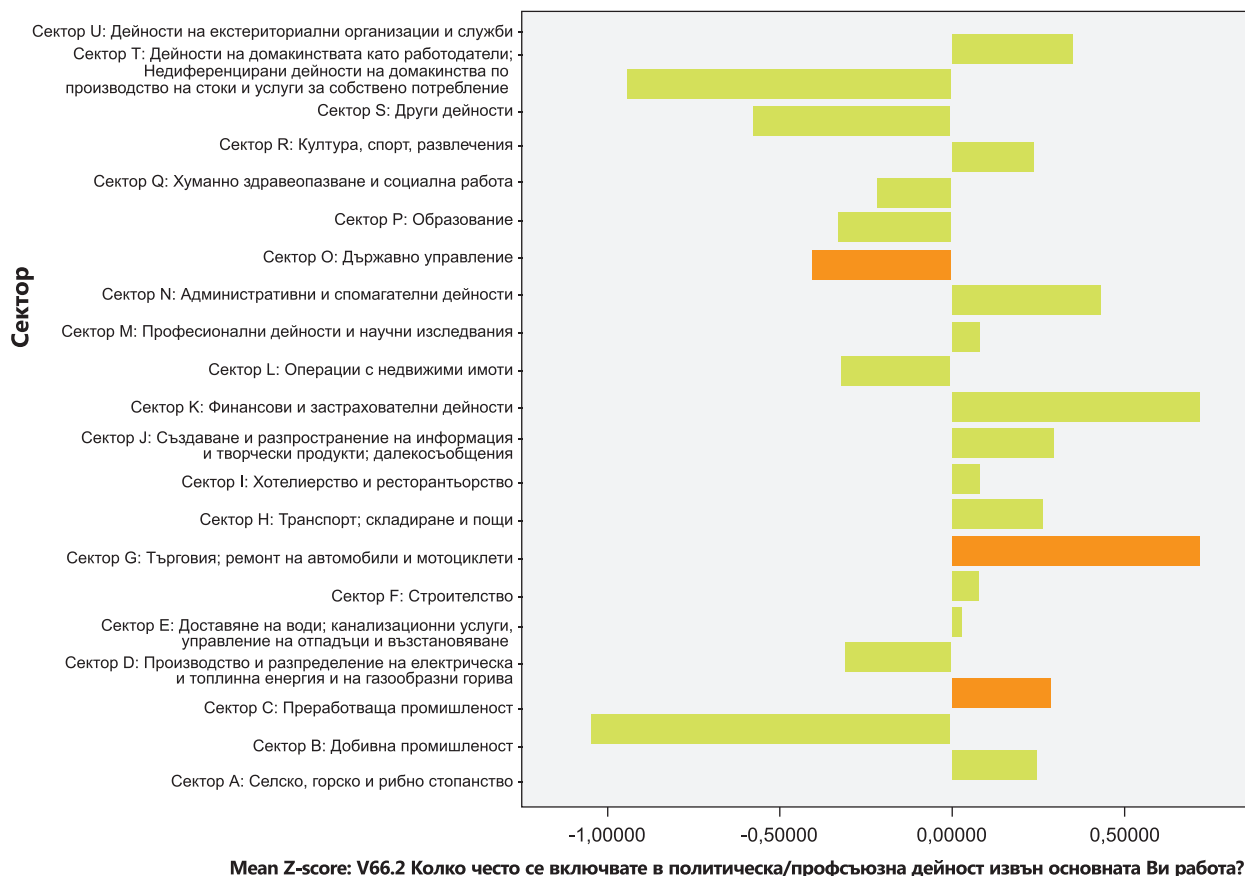


**Фигура 12.35. Обем на ползвания платен годишен отпуск по сектори**

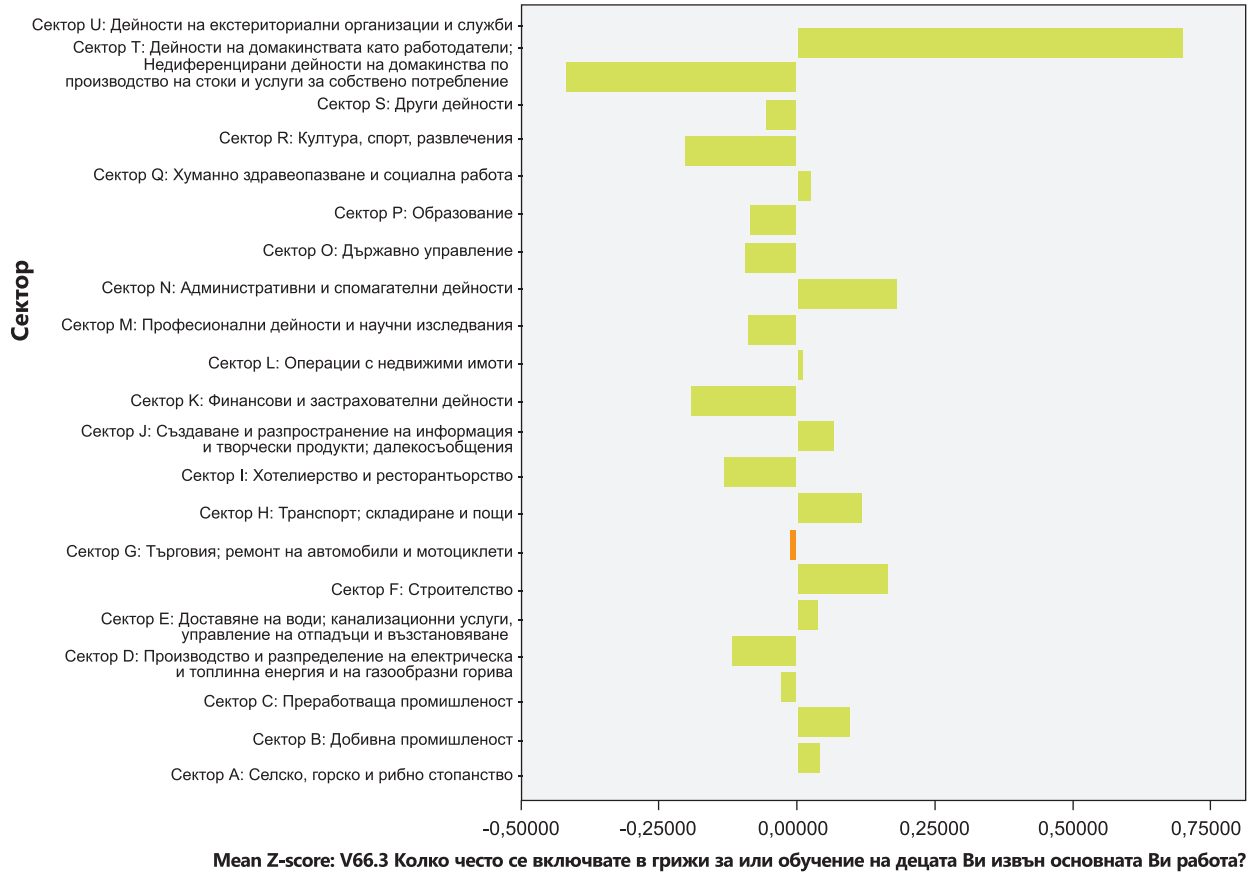


Натоварването извън работно време и ограниченото практикуване на активна почивка също са важни показатели за риска за работещите от претоварване, водещо до неудовлетвореност и понижаване на производителността на труда. Най-рядко в благотворителна дейност се включват заетите в секторите Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Преработваща промишленост (C) (фигура 12.36). Наетите в тези сектори се включват най-рядко и в политическа и профсъюзна дейност в сравнение с останалите сектори (фигура 12.37). Наетите в тези сектори явно нямат време и възможност, за да бъдат граждански активни, да изявяват своята гражданска позиция и да се ангажират с политически и социални каузи. Не се наблюдават значими различия между секторите по отношение на индикатора „грижи за деца и тяхното обучение“ (фигура 12.38). Най-често спрямо останалите сектори с домакинска работа са ангажирани наетите в сектори Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Професи-

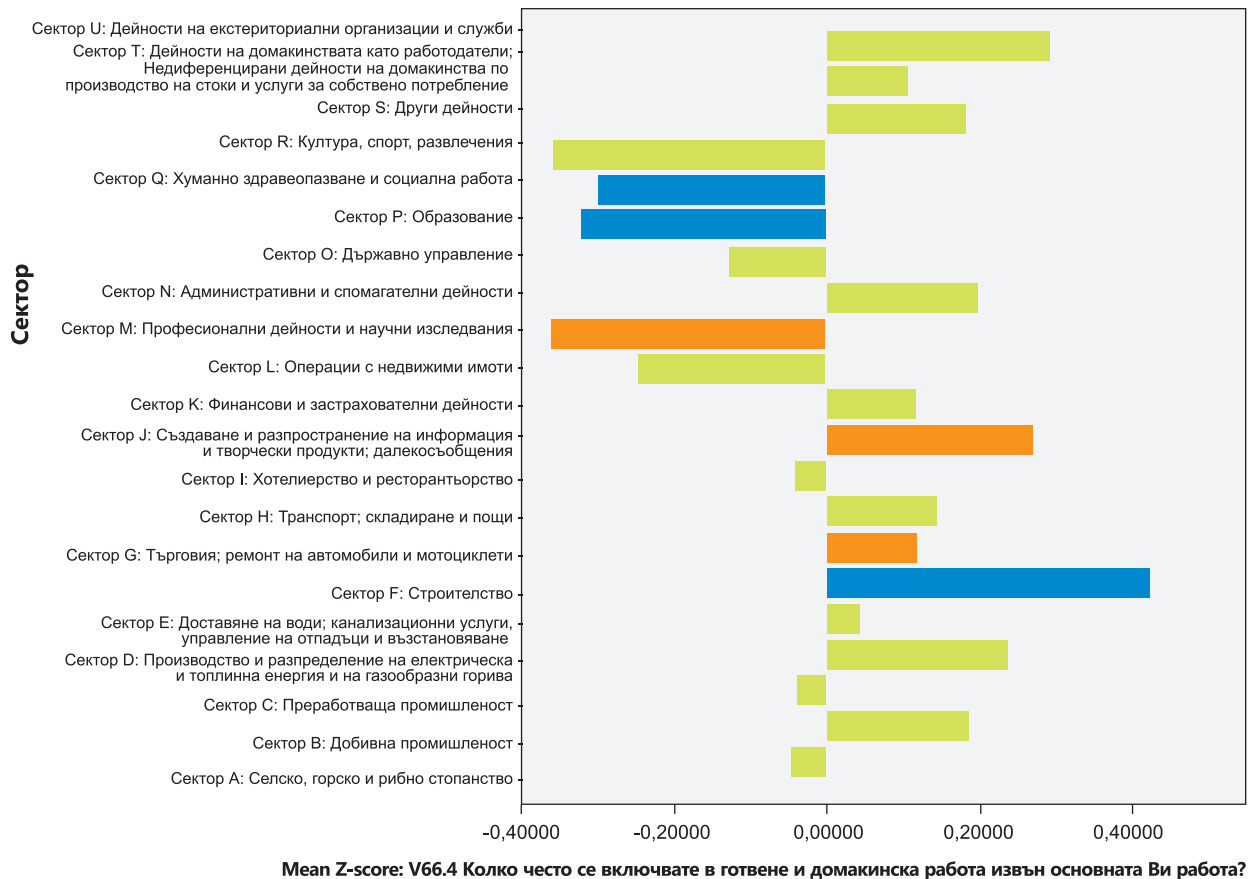
онални дейности и научни изследвания (M) (фигура 12.39). Това може би се дължи на феминизацията в част от тези сектори, а както вече отбелязахме, жените отделят повече време за домакински задължения спрямо мъжете. Най-много време за грижи за възрастни/немощни роднини отделят заетите в сектори Селско, горско и рибно стопанство (A), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Транспорт, складиране и пощи (H) (фигура 12.40). Необходимо е да отбележим, че значимостта на отклонението за първите два сектора е  $p \leq 0,05$ , докато за сектора Транспорт, складиране и пощи (H) е  $p \leq 0,001$ . Най-малко време за квалификация и преквалификация отделят наетите в сектор Преработваща промишленост (C) (фигура 12.41). Това е и единственият сектор, за който отчитаме значимо отклонение спрямо останалите в негативна посока. Най-малко време за активна почивка отделят наетите в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Образование (P) (фигура 12.42).

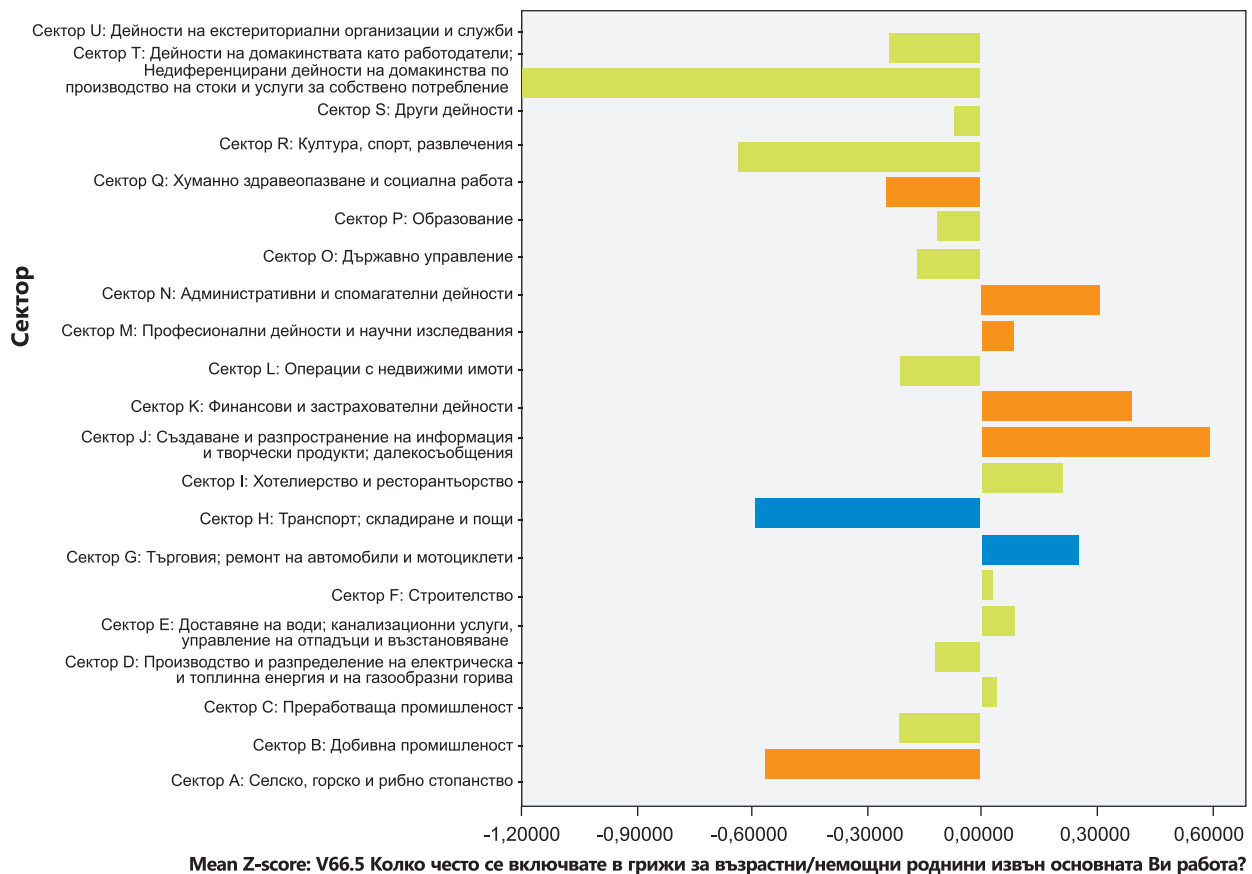
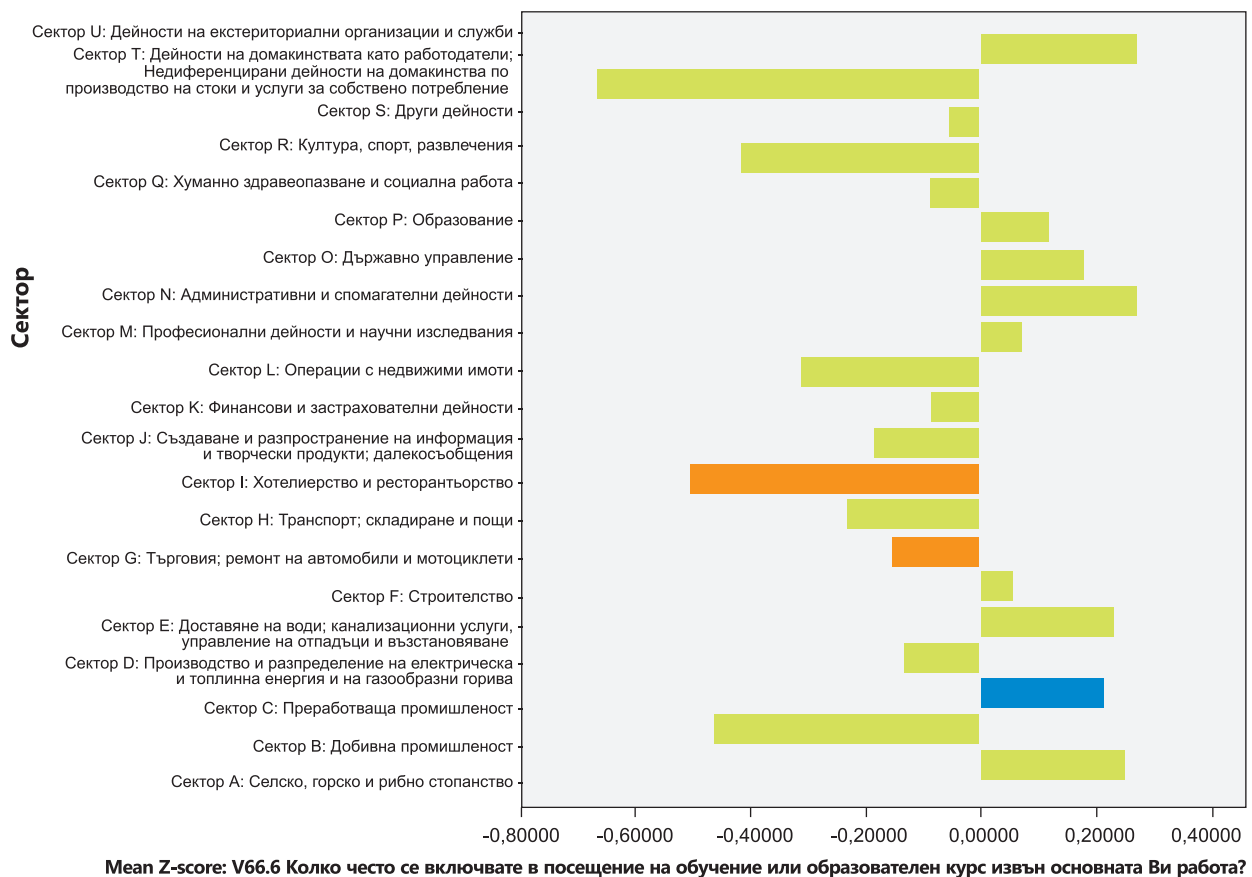
**Фигура 12.36. Честота на участие в доброволна и благотворителна дейност по сектори****Фигура 12.37. Честота на участие в политическа/профсъюзна дейност по сектори**

**Фигура 12.38. Честота на ангажираност в грижи за или обучение на деца по сектори**

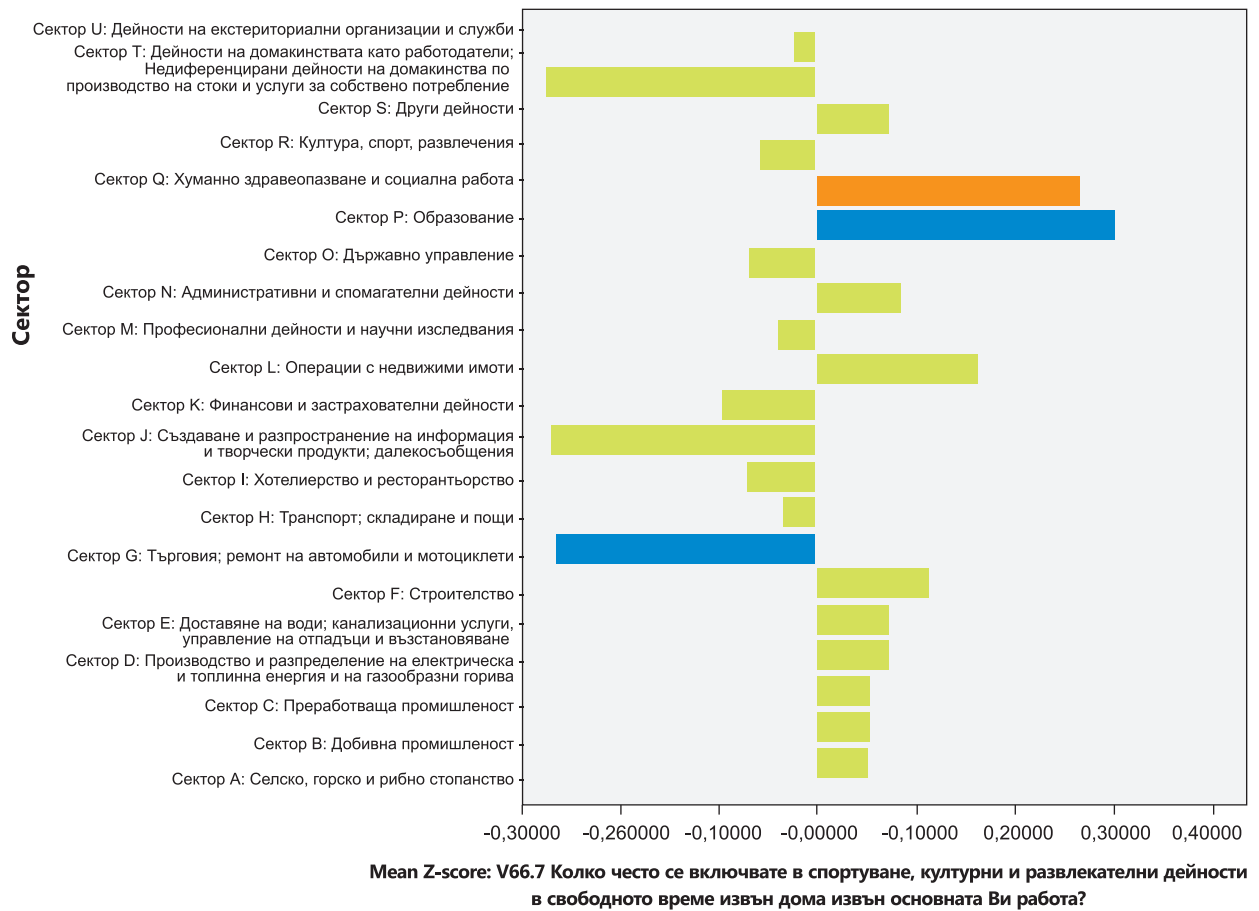


**Фигура 12.39. Честота на ангажираност с домакинска работа по сектори**



**Фигура 12.40. Честота на ангажираност с грижи за възрастни/немощни роднини по сектори****Фигура 12.41. Честота на посещения на обучение или образователни курсове по сектори**

**Фигура 12.42. Честота на занимания със спорт, културни и развлекателни дейности в свободното време**



## Ранжиране по сектори

Таблица 12.7. Обща оценка на риска относно баланс „работа-живот“

Сектор	18. Удовлетвореност от работно време	19. Ангажираност със служебни въпроси извън работно време	20. Целеви отпуски	26. Честота на ползване на платен годишен отпуск	27. Обем на ползвания платен годишен отпуск	66.1 Честота на участие в доброволна или благотворителна дейност	66.2 Честота на участие в политическа/ профсъюзна дейност	66.4 Честота на ангажираност с домакинска работа	Честота на ангажираност с грижи за възрастни/немощни роднини	Честота на посещение на обучение или образователен курс	Честота на заниманията със спорт, културни и развлекателни дейности в свободното време	РАНГ
A	0	0	0	21	0	0	0	0	20	0	0	3,73
B	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,91
C	0	0	0	0	17	20	20	0	0	21	0	7,09
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
E	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	1,82
F	0	0	0	18	19	0	0	0	0	0	0	3,36
G	0	0	0	17	18	21	21	0	0	0	0	7,00
H	20	19	18	0	0	0	0	0	21	0	0	7,09
I	0	0	19	19	20	0	0	0	0	0	0	5,27
J	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,82
K	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
L	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
M	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0	0	1,91
N	0	0	0	20	21	0	0	0	0	0	0	3,73
O	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
P	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	21	3,73
Q	0	18	0	0	0	0	0	19	19	0	20	6,91
R	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	1,91
S	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,91
T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
U	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00

Представената по-горе таблица макет обобщава резултатите от анализа на данните за степента на влияние на индикаторите за елемента „работа и живот извън работата“ в отделните сектори. Наличието на значимо отрицателно влияние на даден индикатор

за съответния сектор е отбелязано и за него е присъден ранг. Най-високата стойност на ранга е за най-рисковия отрасъл по съответния индикатор. Всички рангове по отделните индикатори са събрани, разделени са на общия брой индикатори и така е изчислен

общ ранг за елемента „работа и живот извън работата“. Това ни дава възможност да ранжираме икономическите сектори по степента на риск за този елемент.

Обобщаването на анализа на резултатите от всички индикатори за елемента на условията на труд „работа и живот извън работата“ води до следното ранжиране на секторите по степен на въздействие на рисковите фактори. Най-висока степен на риск има за наетите в сектори Транспорт, складиране и пощи (H) и Преработваща промишленост (C) с еднакъв ранг – 7,09. На трето място е сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), но с много малка разлика в стойността на ранга спрямо секторите на първо място. На четвърто място е сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). Прави впечатление, че рисковете са разпределени между различните групи индикатори и за четирите отбелязани дотук сектора. На пето място е сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I). Тези пет сектора оформят група, за която можем да твърдим,

че има значителен риск по отношение на осигуряването на баланс между работата и личния живот.

На шесто място са сектори Селско, горско и рибно стопанство (A), Административни и спомагателни дейности (N) и Образование (P). На девета позиция е сектор Строителство (F). Необходимо е да отбележим, че за секторите на следващите позиции е отчетен значим риск само по един индикатор. На десета позиция са сектори Добивна промишленост (B), Професионални дейности и научни изследвания (M), Култура, спорт и развлечения (R) и Други дейности (S), с равен ранг – 1,91. На четиринадесета позиция, с много малко различие в ранг спрямо секторите на десета позиция, са сектори Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) и Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), с равен ранг – 1,82. За останалите шест сектора не отчитаме значимо влияние на рискови фактори.



## XIII. Обща оценка на риска по икономически сектори

### 13.1. Методология за оценка на риска по икономически сектори

Съществуващите до момента изследвания на условията на труд в европейски и национален контекст оценяват рисковете за наетите само по отделни елементи<sup>30</sup>. С настоящата глава се прави опит да се оценят рисковете за отделните сектори, като се обхванат едновременно всички елементи на условията на труд. Общата оценка на риска за всички елементи от условията на труд по сектори е предизвикателство, което колективът на изследването решава чрез три различни подхода.

#### 13.1.1. Оценка на основата на среден индекс по всички елементи на условията на труд

Първият подход се основава на подреждане на секторите по степен на общ риск на основата на среден индекс, получен от индексите на риска по всички девет елемента от условията на труд, като методиката е описана в глава III на настоящия доклад. Той отразява изцяло субективните оценки на респондентите от проведеното национално представително социологическо проучване. Експертна намеса има само на етапа на подбор на индикаторите, които са включени при оценката на риска при всеки отделен елемент от условията на труд. Трябва още веднъж да подчертаем, че получените резултати са единствено на основата на мнението, нагласите и оценките на респондентите.

**Каре 13.1. Как се променят рисковете и процесът на оценката им?!**

*Съвременните технологии и модерното оборудване значително промениха факторите на работната среда. Факторите прах, токсични вещества, вибрации,*

*физическо натоварване постепенно се изместват от нейонизиращите лъчения, нервнопсихичното пренапрежение (стрес), принудителната работна поза, работата при високи скорости/ускорения и др. Възможностите за оценка на променения риск обаче са недостатъчни. Методическите указания, апаратурата, квалификацията на специалистите или липсват, или са недостатъчни, или се нуждаят от актуализация.*

*Предизвикателствата пред оценката на риска са особено очевидни при измерване и оценка на интензитета на електромагнитните полета, генерирани от телекомуникационни и други подобни инсталации, оценката на статичното физическо натоварване и др. Проблем е и използването на различни норми (Европейски стандарт и Наредба № 49) от различни лаборатории при оценката на осветлението. Така обекти с еднакво ниво на осветеност имат различна оценка – единият е в норма, а другият – не отговаря на изискванията. От актуализация се нуждае и БДС за оценка на микроклимата, който съдържа много условности и създава предпоставки за тълкуване.*

#### 13.1.2. Оценка на основата на Аналитичен йерархичен процес

Вторият подход се основава на съществуващ процес за ранжиране и избор на алтернативи, разработен от Томас Саати<sup>31</sup>, наречен Аналитичен йерархичен процес (Analytic Hierarchy Process /АНР/). Процесът се основава на модел от предварително изградена йерархична структура, разкриваща връзки между цели (критерии), подцели (субкритерии) и алтернативи, между които се избира или които се ранжират по тяхната значимост от гледна точка на поставените цели и задачи. АНР обединява няколко концепции като йерархично структуриране на комплексни задачи, сравнения по двойки, метод на собствения вектор (eigenvector) за извличане на тегла, компенсаторни предпочитания и проверка за логическа неконсистентност.

<sup>30</sup> Вж. Houtman, I., F. Andries, R. Van der Berg, S. Dhondt. Op. cit.

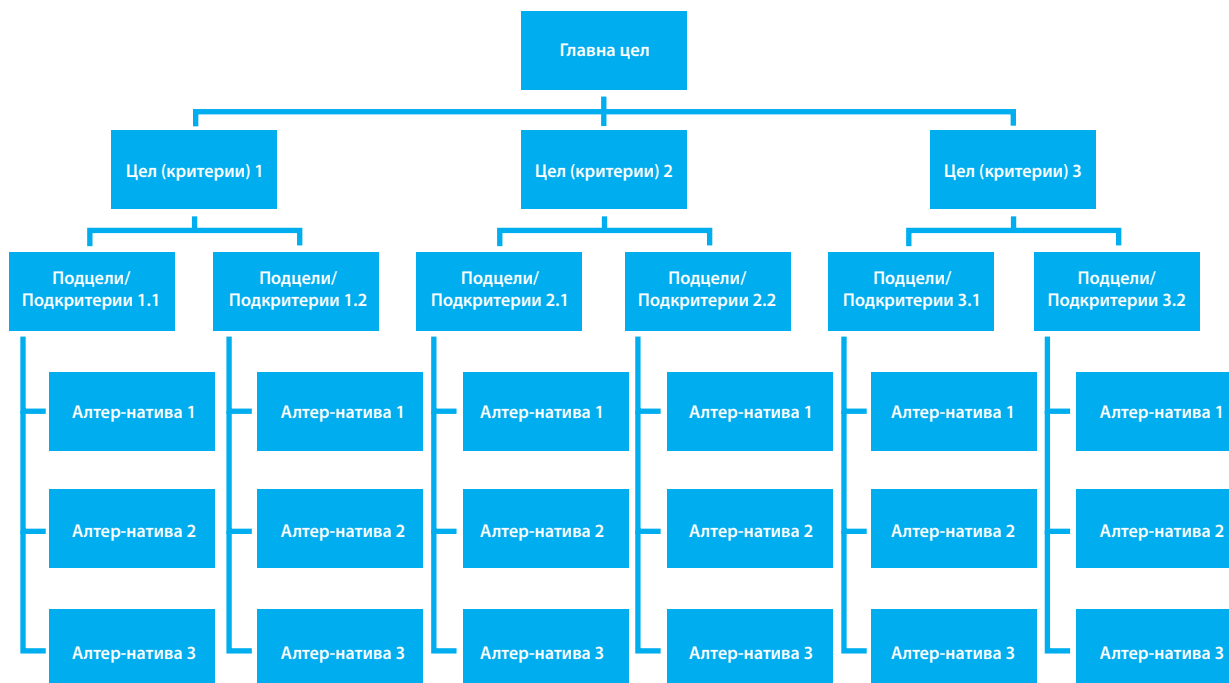
<sup>31</sup> Saaty, T. L. The Analytic Hierarchy Process, New York; McGraw Hill, 1980, reprinted by RWS Publications, Pittsburgh, 1996.

При практическата работа по процеса се използва специализиран софтуер Expert choice 11.5<sup>32</sup>, който извършва математическите операции, стоящи зад модела.

Без да се навлиза в подробности, АНР

представлява процес за избор или ранжиране на алтернативи спрямо предварително определени цели и критерии. Йерархичната структура на модела е представена на фигура 13.1.

**Фигура 13.1. Модел на йерархична структура, използвана при АНР**



При представения модел имаме претегляне на целите (критериите) на всяко едно ниво от гледна точка на тяхната значимост по отношение на непосредствено по-горното ниво от цели/критерии. Например сравняваме цел 1, 2 и 3 спрямо тяхната значимост по отношение на главната цел, след това сравняваме подцел 1.1 и 1.2 спрямо цел 1, като правим същото и за останалите подцели, и накрая сравняваме алтернатива 1, 2 и 3 спрямо подцел 1.1, алтернатива 1, 2, 3 спрямо подцел 1.2 и т.н. Особеното на модела е, че извличането на тегла на отделните нива спрямо по-горните става чрез сравнения (изразяване на предпочитания) по двойки на базата на стандартна позиционна скала от 1 до 9 в полза на единия или другия елемент. Така се решава проблема със случаи, когато имаме голям брой елементи на едно ниво, които би било трудно да сравняваме рацио-

нално спрямо по-горното ниво от йерархията (например, ако имаме 30 критерия подцел 1, извличането на тегла при 9-степенна скала би било невъзможно, нерационално и трудно обяснимо, а по-високата скала води и до грешки<sup>33</sup>). Освен това при извличането на тегла по двойки говорим за относителни оценки, а не директно даване на точки, рангове или тегла, които също имат своите ограничения, а и много често нямат математически смисъл.

В резултат на извлечените предпочитания (тегла) на отделните елементи от всяко едно ниво спрямо непосредствено по-горното има възможност да се синтезира значението на всяка една от наличните алтернативи спрямо различни нива на цели и критерии от йерархичната структура. Последното означа-

<sup>32</sup> Вж. [www.expertchoice.com](http://www.expertchoice.com)

<sup>33</sup> Miller, G. A. "The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on Our Capacity for Information Processing.", – Psychological Review, (Vol. 63, No. 2, March 1956), 81–97.

ва, че алтернативите може да бъдат оценени спрямо всяка една от целите/критериите и подцелите/субкритериите от конструираната йерархична структура, макар че в конкретния случай основната цел е тяхното ранжиране по отношение на най-високата цел, която в случая ще бъде обвързана със степента на риска на икономическите сектори.

АНР позволява и комбинирането на обективни и субективни данни и оценки, което е от съществено значение за обобщения модел на оценка на най-рисковите сектори. За алтернативите може да бъдат използвани обективни данни, а за приоритетността на целите/критериите най-подходящо е да се направят експертни оценки. Така методът дава възможност да използваме експертни оценки за важността на отделните елементи на условията на труд по отношение на тяхната важност за риска в съответните икономически сектори и в същото време да се опрем на информацията, събрана по сектори в рамките на проведеното социологическо изследване.

Предпочитанията между алтернативите може да бъдат изчислени на базата на обективни данни за тяхното представяне по отношение на непосредствено по-горното ниво критерии от йерархичната структура. В модела ще използваме обективни данни за всеки икономически сектор, в случая тяхното представяне в проценти спрямо останалите сектори, като можем да използваме растяща или намаляваща линейна или нелинейна зависимост. При самото извличане на приоритети/тегла на алтернативите вече не е необходимо да се използват субективни сравнения по двойки, а други техники като средна аритметична, средна хронологична, стандартизирани стойности и други.

Въпреки включването на обективни данни в тази методика, остават доста елементи, при които се разчита на субективните преценки на експерти в сферата. Те се проявяват в следните направления:

- Експертите избират целите и критериите, спрямо които се оценява рискът;

- Йерархичната структура също е експертно решение;
- Предпочитанията по двойки спрямо различните критерии и цели се извеждат отново на базата на експертна оценка.

При използването на АНР може да се разчита и на проверка за консистентност на експертните предпочитания. Под консистентност в случая се разбира съгласуване на предпочитанията от вида на „ако  $A > B$  и  $B > C$ , то  $A > C$ , и то в същата степен на предпочитание според избраната скала“. В рамките на модела тази консистентност се изчислява, като се дават препоръчителни граници ( $<0,1$ ), над които може да се препоръча преразглеждане на някои от предпочитанията, въпреки че моделът е гъвкав по отношение на следенето за спазване на консистентност като се допуска и нейното съществуване. Основните аргументи за допускането на неконсистентност на предпочитанията са, че в реалния живот понякога има липса на данни, загуба на концентрация, схващането, че реалният свят не е винаги логически консистентен, а и освен това консистентността се изчислява на базата на конструирания модел, който може и да не е идеалният. Следователно опирането на експертно мнение, дори и то да не е консистентно, не е задължително да доведе до грешка в преценките.

Предлагаме да използваме АНР поради няколко обективни предимства:

- Построяването на структурирана йерархия от критерии, подчинени на обща цел, дава възможност за включване на елементи, които са сравнително различни (напр. социален статус и брой трудови злополуки);
- Критериите в лицето на различните елементи на условията на труд се приоритизират, което включва в модела за оценка и класиране на ефекта на отделните елементи върху степента на риска;
- Рискът се дефинира в по-тесни граници, което прави отделните оценки сравними спрямо единен риск.

В същото време АНР, макар и да дава добавена стойност към една такава изключително комплексна оценка, разчита в значителна степен на експертни мнения, което прави модела подвластен на субективното мнение на експертите и е със сравнително по-висока степен на пристрастност.

### *13.1.3. Класиране на секторите по риск на базата на експертна оценка*

Третият подход при класиране на секторите според техния риск е изцяло експертен. При него в рамките на проведена фокус група с експерти с повече от 20-годишен опит в областта на безопасните и здравословни условия на труд беше направен опит да бъдат ранжирани най-рисковите икономически сектори. Този метод няма самостоятелна роля и няма да бъде използван за определяне на рисковите сектори в икономиката. Той има сравнителна функция и дава възможност за разглеждане на получените обективни резултати в контекста на общоприетото експертно мнение и обществени нагласи.

Накрая между трите подхода са изчислени и рангови коефициенти на корелация на Спирман за отчитане на степените на припокриване между трите вида класирания. Колкото по-близо са тези коефициенти до 1, толкова по-високо е съпадението между тези класирания, и обратното, колкото по-близо са до -1, толкова по-голяма е разликата между резултатите на отделните класирания.

## **13.2. Резултати от класирането на икономическите сектори по риск**

В тази част са представени 4 класирания на икономическите сектори по риск.

- Класиране на основата на среден индекс по всички елементи на условията на труд на базата на мнението на респондентите;
- Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и мнението на респондентите;
- Класиране на основата на модела АНР, на

базата на комбинирана експертна оценка и претеглени данни от мнението на респондентите спрямо дела на заетите във всеки сектор.

- Класиране на основата на експертна оценка, базирана на общоприети експертни схващания, мнения и нагласи.

### *13.2.1. Класиране на основата на среден индекс по всички елементи на условията на труд на базата на мнението на респондентите*

Резултатите от оценката на общия риск по сектори са показани в таблица 13.1 и фигура 13.2. Индекси със стойност 0,0 означават, че за съответния сектор не се отчита значим риск.

Открити са 12 сектора, които според техническото задание на настоящата обществена поръчка трябва да бъдат представени като резултат от изследването. На първо място с най-висок общ риск е сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). Това е единственият сектор, за който се формират индекси на риск по всички девет елемента от условията на труд, при това стойностите на индексите са най-високи по два от елементите – „заплащане на труда“ и „дискриминация и насилие“. По отношение на елемента „информиране и консултиране“ стойността на индекса за този сектор е най-ниската, регистрирана за всички сектори, но наличието на значим риск по всички елементи от условията на труд извежда сектора в челото на класацията по общ риск. По останалите елементи секторът се подрежда на второ, трето и четвърто място.

Следващите три сектора – Преработваща промишленост (С), Държавно управление (О) и Образование (Р), попадат в една група на общ риск, която е значимо отдалечена от първия сектор. Сектор Образование (Р) е с най-висок индекс на риск по елементи „работно време“ и „работа и здраве“. Сектор Държавно управление (О) е с най-висок индекс на риск при „естество на работа“, като стойността е два пъти по-висока от следва-

щите го два сектора в този елемент – Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E). Сектор Преработваща промишленост (C) има най-високи стойности на индекс на риск по елементи „организация на работата“, „информирание и консултиране“ и „работа и живот извън работата“.

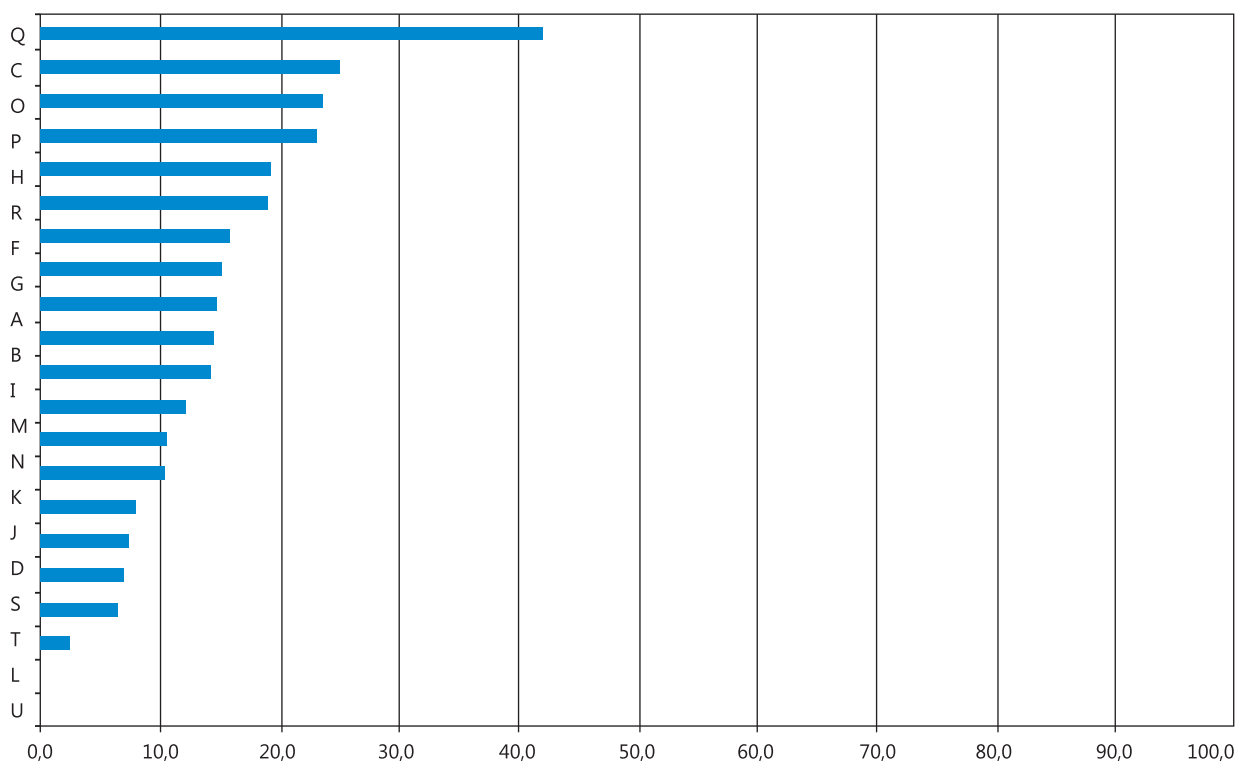
В следващата група по общ индекс на риск попадат сектори Транспорт, складиране и пощи (H) и Култура, спорт и развлечения (R). Сектор Транспорт, складиране и пощи (H) има най-висок индекс на риск спрямо всички сектори (заедно със сектор Преработваща промишленост (C) по елемент „работа и живот извън работата“.

В следващата група са секторите Строителство (F) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). Сектор Строителство (F) съвсем очаквано има най-висок индекс на риск за елемент „работна среда“, който описва физическите рискове и ергономичните фактори. Прави впечатление, че следващият по стойност на индекса на риск за този елемент сектор

е Добивна промишленост (B), с 16% по-ниска стойност. Сектор Строителство (F) не отбелязва значим риск по елементи „организация на работата“, „работно време“, „дискриминация и насилие“, и има много ниска стойност на индекс на риск за елемент „информирание и консултиране“. Това води до по-ниската позиция в общото класиране на този сектор.

В последната група от първите 12 сектора са Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Селско, горско и рибно стопанство (A), Добивна промишленост (B) и Хотелиерство и ресторантьорство (I). Сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), заедно със сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), имат най-висока стойност на индекс на риск по елемент „естество на работа“. Сектор Добивна промишленост (B) има високи стойности на индекси на риск по елементите „работна среда“, „естество на работа“ и „работа и здраве“, но по останалите елементи не е отчетен значим риск или той е с относително ниска стойност.

**Фигура 13.2. Общо класиране на риска по сектори**



Извън първите 12 сектора, подредени по стойността на средния индекс на риск, остават сектори Професионални дейности и научни изследвания (M), Административни и спомагателни дейности (N), Финансови и застрахователни дейности (K), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Други дейности (S), Дейности на домакинствата като работодатели (T), Операции с недвижими имоти (L) и Дейности на екстериториални организации и служби (U).

За сектори Операции с недвижими имоти (L) и Дейности на екстериториални организации и служби (U) не е отчетен риск по нито един от деветте елемента от условията на труд. Трябва да отбележим обаче, че сред тези сектори има такива, за които индексите на риск по отделни елементи имат стойности, които ги подреждат сред първите 12 за съот-

ветния елемент. Например за елемент „естество на работа“ секторите Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Финансови и застрахователни дейности (K), Професионални дейности и научни изследвания (M) и Административни и спомагателни дейности (N) имат високи стойности на индекса на риск. В елемент „работа и здраве“ сектори Административни и спомагателни дейности (N) и Други дейности (S) имат високи стойности на индекса на риск, а за елемент „заплащане на труда“ Професионални дейности и научни изследвания (M) има висока стойност.

Необходимо е да се обърне специално внимание на сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). За този сектор е отчетен риск само по три елемента – „работна среда“, „работа и здраве“ и „заплащане на труда“, но стойностите на индекса по първите два елемента са сред високите.

**Таблица 13.1. Индекси на риска по елементи и сектори**

Сектор	Естество на работата	Работна среда	Организация на работата	Работно време	Работа и здраве	Заплащане на труда	Информирание и консултиране	Дискриминация и насилие	Работа и живот извън работата	Среден индекс
Q	31,7	45,4	17,3	95,2	40,7	57,7	5,9	50,0	32,9	41,9
C	0,0	46,2	45,0	0,0	30,7	19,4	50,5	0,0	33,8	25,1
O	63,5	4,2	42,0	0,0	29,6	50,4	21,6	0,0	0,0	23,5
P	0,0	16,8	9,1	100,0	41,8	22,5	0,0	0,0	17,8	23,1
H	28,6	16,0	8,7	0,0	16,9	43,4	26,0	0,0	33,8	19,3
R	27,0	5,6	0,0	90,5	11,1	5,8	22,2	0,0	9,1	19,0
F	25,4	62,8	0,0	0,0	7,9	23,1	6,2	0,0	16,0	15,7
G	25,4	9,8	25,1	0,0	9,5	12,7	20,1	0,0	33,3	15,1
E	33,3	16,0	9,1	0,0	8,5	41,7	14,5	0,0	8,7	14,6
A	30,2	0,0	9,1	0,0	0,0	28,3	44,3	0,0	17,8	14,4
B	31,7	46,8	0,0	0,0	32,3	0,0	7,7	0,0	9,1	14,2
I	0,0	42,3	17,3	0,0	20,1	3,9	0,0	0,0	25,1	12,1
M	28,6	0,0	16,9	0,0	10,6	23,1	7,7	0,0	9,1	10,7
N	27,0	0,0	8,2	0,0	20,1	12,0	7,7	0,0	17,8	10,3
K	31,7	10,4	17,8	0,0	0,0	3,8	7,7	0,0	0,0	7,9
J	33,3	0,0	9,1	0,0	7,4	1,1	7,7	0,0	8,7	7,5

D	0,0	38,1	0,0	0,0	21,2	4,1	0,0	0,0	0,0	7,0
S	0,0	5,3	0,0	0,0	31,7	4,1	7,3	0,0	9,1	6,4
T	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1	10,7	0,0	0,0	0,0	2,4
L	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
U	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

### 13.2.2. Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и мнението на респондентите

Първата стъпка при конструирането на модела АНР за ранжиране на най-рисквите сектори включва дефинирането на генерална стратегическа цел, спрямо която да бъдат приоритетизирани елементите на условията труд и включваните в тях въпроси от направеното социологическо изследване. Предвид общия контекст на изследването главната цел на модела за ранжиране беше дефинирана като:

*„Ранжиране на икономическите сектори в България по степен на риск по отношение на безопасността и здравето при работа, отчитайки социално-икономическата значимост на секторите при проявлението на риска“*

При така поставената цел се открояват два акцента, които детерминират конструирането на модела:

1. Ранжиране по отношение на риска за безопасност и здраве при работа за човека;
2. Социално-икономическа значимост на проявлението на този риск.

Първият акцент по отношение на риска обуславя посоката на експертните предпочитания, при които винаги се търси влиянието на изследваните критерии (елементи на условията на труд) върху безопасността и здравето при работа.

Вторият акцент оказва влияние върху вида на критериите, които са включени в модела за оценка на риска. Броят и видът на използваните критерии се разширява върху всички елементи на труд и по-голямата част от въпросите от анкетните карти, за да се отчетат и такива социално значими индикатори и елементи като „социален статус“,

„баланс работа–живот“, „технологично проникване“ и други.

Моделът за оценка включва йерархична структура, състояща се от главна цел, деветте елемента на условията на труд и под всеки елемент съвкупност от индикатори на базата на въпросите от стандартизираните интервюта, както и административни данни от НОИ за индикатори 5.25-5.28. Накрая на всеки елемент от йерархичната структура, дадена по-долу, е посочено неговото тегло (L) спрямо непосредствено по-високия елемент от йерархията. Тези тегла са извлечени на базата на експертни предпочитания между всяка двойка елементи/критерии по отношение на значението на критерия за непосредствено по-високо стоящия елемент от структурата.

*Ранжиране на икономическите сектори в България по степен на риск по отношение на безопасността и здравето при работа, отчитайки социално-икономическата значимост на секторите при проявлението на риска*

#### 1. Естество на работа (L: ,027)

- 1.1. Нуждая се от допълнително обучение, за да си върша работата (L: ,540)
- 1.2. Моята работа повече от половината време включва място различно от дома или офиса (L: ,163)
- 1.3. Моята работа включва повече от половината време работа с компютри, мрежи, електронно-изчислителни машини (L: ,297)

#### 2. Работна среда (L: ,241)

- 2.1. Моята работа включва повтарящи се операции за по-малко от 10 минути (L: ,015).

- 2.2. Моята работа включва работа с голяма скорост през повече от половината работно времето (L: ,028).
- 2.3. Моята работа включва работа с кратки срокове през повече от половината работно време (L: ,020).
- 2.4. Рядко или почти никога имам достатъчно време да си свърша работата (L: ,020).
- 2.5. В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на вибрации от ръчни инструменти, машини и други (L: ,101).
- 2.6. В моята работа повече от половината време съм изложен/а на толкова силен шум, че ми се налага да говоря с другите хора на висок глас (L: ,049).
- 2.7. В моята работа повече от половината време съм изложен/а на високи температури, заради които се изпотявам дори когато не работя (L: ,070).
- 2.8. В моята работа повече от половината време съм изложен/а на ниски температури, независимо на открито или закрито (L: ,030).
- 2.9. В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на дишане на пушек, дим (като при запояване или обработени газове), прах (като прах от дървесина или руда) (L: ,054).
- 2.10. В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на дишане на изпарения като от разтворители или разреждители (L: ,079).
- 2.11. В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на боравене или досег с кожата на химически продукти или вещества (L: ,033).
- 2.12. В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, искри от заваряване, лазерни лъчи (L: ,108).
- 2.13. В моята работа повече от половината време съм изложен/а на боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др. (L: ,090).
- 2.14. Моята работа включва повдигане или придвижване на хора през повече от половината време (L: ,057).
- 2.15. Моята работа включва носене/придвижване на тежки товари през повече от половината време (L: ,080).
- 2.16. Моята работа включва стоене прав или вървене през повече от половината време (L: ,049).
- 2.17. Моята работа включва повтарящи се действия с ръцете през повече от половината време (L: ,062).
- 2.18. Моята работа включва носене на предпазни дрехи или екипировка през повече от половината време (L: ,056).
- 3. Организация на работата (L: ,163)**
- 3.1. Темпото на моята работа зависи от голям брой производствени или представителни цели (L: ,162).
- 3.2. Темпото на моята работа зависи от автоматичната скорост на машина или движение на продукт (L: ,162).
- 3.3. Постоянно или много често ми се налага да прекъсвам това, което върша, заради непредвидени задачи (L: ,396).
- 3.4. Моята основна работа включва монотонни задачи (L: ,192).
- 3.5. Моята основна работа включва комплексни задачи (L: ,088).
- 4. Работно време (L: ,110)**
- 4.1. Обикновено работя моята основна работа седмично повече от 40 часа (L: ,180).



- 4.2. Обикновено работя моята основна работа седмично повече от 5 работни дни (L: ,092).
- 4.3. Обикновено месечно работя поне веднъж повече от 10 часа на ден (L: ,060).
- 4.4. Работя на постоянно редуващи се смени и/или на такива с почивки помежду им под 4 часа (L: ,668).

### **5. Работа и здраве (L: ,369)**

- 5.1. По време на работа здравето и безопасността ми са изложени на риск (L: ,048).
- 5.2. Във фирмата/организацията, където е моята основна работа, няма разработена система за управление на безопасността на труда и здравето при работа (L: ,015).
- 5.3. През последните 12 месеца в моята работа има случаи на трудова злополука (L: ,039).
- 5.4. Имам проблеми със слуха, за които допринася и моята работа (L: ,014).
- 5.5. Имам проблеми със зрението, за които допринася и моята работа (L: ,035).
- 5.6. Имам проблеми с кожата, за които допринася и моята работа (L: ,019).
- 5.7. Имам проблеми с болки в гърба, за които допринася и моята работа (L: ,031).
- 5.8. Имам главоболие, за което допринася и моята работа (L: ,014).
- 5.9. Имам болки в стомаха, за които допринася и моята работа (L: ,021).
- 5.10. Имам мускулни болки в раменете, врата и/или в горните/долните крайници, за които допринася и моята работа (L: ,030).
- 5.11. Имам дихателни проблеми, за които допринася и моята работа (L: ,033).
- 5.12. Имам сърдечни заболявания, за които допринася и моята работа (L: ,048).
- 5.13. Имам наранявания, за които допринася и моята работа (L: ,018).
- 5.14. Подложен съм на стрес, за което допринася и моята работа (L: ,019).
- 5.15. Страдам от обща умора, за което допринася и моята работа (L: ,014).
- 5.16. Имам проблеми със съня, за което допринася и моята работа (L: ,014).
- 5.17. Страдам от алергии, за които допринася и моята работа (L: ,020).
- 5.18. Страдам от раздразнителност и избухливост, за които допринася и моята работа (L: ,014).
- 5.19. Работата ми оказва влияние върху моето здраве (L: ,043).
- 5.20. През последните 12 месеца съм отсъствал един или повече дни от работа поради трудова злополука (L: ,050).
- 5.21. През последните 12 месеца съм отсъствал един или повече дни от работа поради здравословен проблем, причинен от моята работа (L: ,048).
- 5.22. През последните 12 месеца не са били организирани профилактични прегледи за мен и моите колеги от основната ми работа (L: ,009).
- 5.23. В моята фирма/организация няма здравен пункт/медицински център (L: ,009).
- 5.24. В моята фирма/организация няма медицинско обслужване (L: ,009).
- 5.25. Трудови злополуки за деветмесечието на 2010 г. (L: ,076).
- 5.26. Трудови злополуки за деветмесечието на 2010 г., предизвикали смърт (L: ,111).
- 5.27. Трудови злополуки за деветмесечието на 2010 г., предизвикали инвалидност (L: ,093).
- 5.28. Загубени календарни дни вследствие на трудови злополуки за деветмесечието на 2010 г. (L: ,103).

### **6. Заплащане на труда (L: ,040)**

- 6.1. През последните 12 месеца заплащането ми е закъснявало 5-6 пъти и повече (L: ,143).

- 6.2. Оценявам собственото си финансово положение както сравнително беден (L: ,429).
- 6.3. Оценявам собственото си социално положение като сравнително ниско (L: ,429).

### **7. Информираност и консултиране (L: ,069)**

- 7.1. Относно рисковете за здравето и сигурността ми на работното място не съм информиран много добре или изобщо не съм информиран (L: ,472).
- 7.2. Ако по време на работа се случи злополука, не знам към кого трябва да се обърна за съобщаване на инцидента (L: ,084).
- 7.3. Във фирмата/организацията на моята основна работа не се провеждат инструктажи и обучения по безопасност и здраве при работа (L: ,444).

### **8. Дискриминация и насилие (L: ,019)**

- 8.1. В последните 12 месеца съм бил/а изложен/а на заплахи от физическо насилие на работата си (L: ,063).
- 8.2. В последните 12 месеца съм бил/а изложен/а на малтретиране/тормоз на работата си (L: ,119).
- 8.3. В последните 12 месеца съм бил/а изложен/а на полова дискриминация на работата си (L: ,104).
- 8.4. В последните 12 месеца съм бил/а изложен/а на нежелано сексуално ухажване на работата си (L: ,089).
- 8.5. В последните 12 месеца съм бил/а изложен/а на възрастова дискриминация на работата си (L: ,104).
- 8.6. В последните 12 месеца съм бил/а изложен/а на дискриминация по линия на националността ми на работата си (L: ,104).
- 8.7. В последните 12 месеца съм бил/а изложен/а на дискриминация по линия на етническата ми принадлежност на работата си (L: ,104).
- 8.8. В последните 12 месеца съм бил/а

изложен/а на дискриминация по линия на религията ми на работата си (L: ,104).

- 8.9. В последните 12 месеца съм бил/а изложен/а на дискриминация по линия на инвалидност на работата си (L: ,104).
- 8.10. В последните 12 месеца съм бил/а изложен/а на дискриминация по линия на сексуалната ми ориентация на работата си (L: ,104).

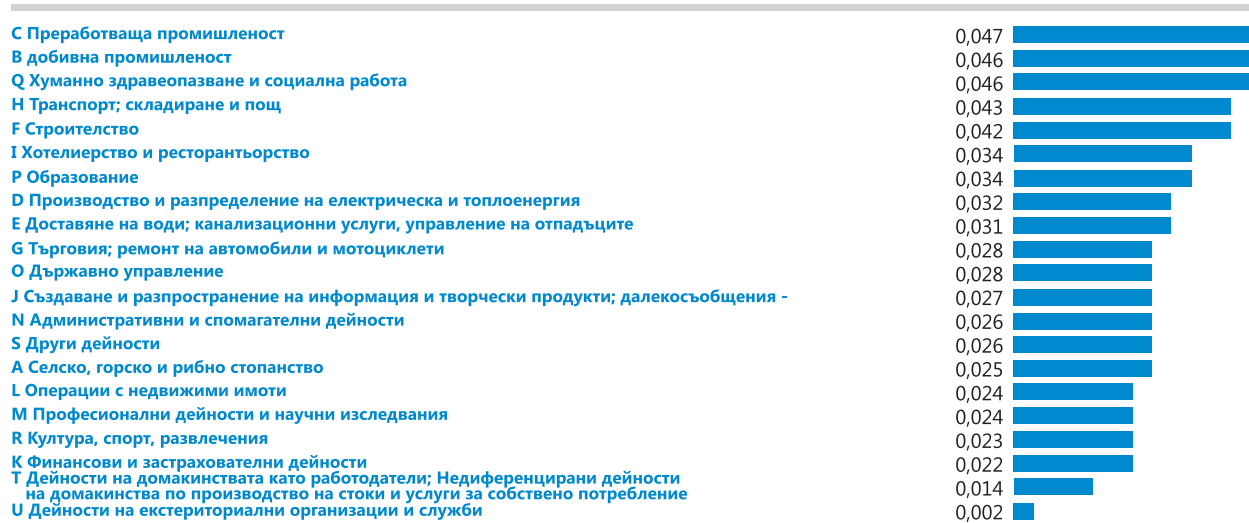
### **9. Баланс "работа-живот" (L: ,029)**

- 9.1. Не използвам пълноценно почивките през работния ден (L: ,153).
- 9.2. Обикновено през почивките в рамките на работния ми ден продължавам да съм ангажиран с работната си дейност (L: ,501).
- 9.3. Във фирмата/организацията на основната ми работа няма специално обособено място за отдых на работниците/служителите (L: ,118).
- 9.4. Използвам максимум 10 дни за годишен отпуск (L: ,182).
- 9.5. Свободен съм да решавам кога да взема отпуска или свободните си дни (L: ,047).

На основата на тази йерархична структура се оценяват и алтернативите в лицето на 21 икономически сектора. По всеки от горепосочените индикатори се използват реални данни за сектора от стандартизираното интервю, като предпочитанията за всеки сектор по отношение на всеки един индикатор са изчислени на базата на дела отговорили по съответния въпрос за всеки сектор. При извличането на предпочитанията се използва нарастваща линейна зависимост, като колкото по-високи са стойностите за съответния сектор, толкова по-рисков е той в контекста на конкретния индикатор. По-долу са представени обобщените резултати по сектори по отношение на основната цел на модела.

### Фигура 13.3. Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и мнението на респондентите

Synthesis with respect to: Ранжиране на икономическите сектори в България по степен на риск по отношение на безопасността и здравето при работа, отчитайки социално-икономическата значимост на секторите при проявлението на риска



От представеното класиране ясно се вижда, че разликите между някои от секторите са незначителни. Например сектори като Административни и спомагателни дейности (N) или Селско, горско и рибно стопанство (A) ги делят от 1 до 3 хилядни от придвижването им в групата на 12-те най-рискови сектора. При използвания модел тези незначителни разлики могат да се дължат на много малки различия в изказаните от експертите предпочитания, а евентуална тяхна лека промяна не изменя по същество даденото експертно мнение. Затова класирането по-долу трябва да бъде приемано като индикативно и още по-важното – динамично, което произлиза и от един от основните принципи на АНР, че това е процес, а не статично решение на дадена изследователска или управленска задача.

#### 13.2.3. Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и претеглени данни от мнението на респондентите спрямо дела на заетите във всеки сектор

Описаният до момента модел АНР и неговите резултати може да бъдат представени и след претегляне на данните за всеки сектор по отношение дела на сектора в общата заетост на икономиката. Така се прави опит да се оцени в още по-голяма степен соци-

ално-икономическата значимост на отделните сектори в контекста на риска и да се види неговият мащаб в рамките на цялата икономика. Претеглената оценка е спомагателна и не би трябвало да се ползва самостоятелно поради факта, че структурните процеси в икономиката през последните десетилетия засилват значително дела на услугите за сметка на традиционни отрасли и така поради по-малката заетост някои традиционно рискови сектори отиват по-назад в класирането, макар и да остават рискови в контекста на здравословните и безопасни условия на труд.

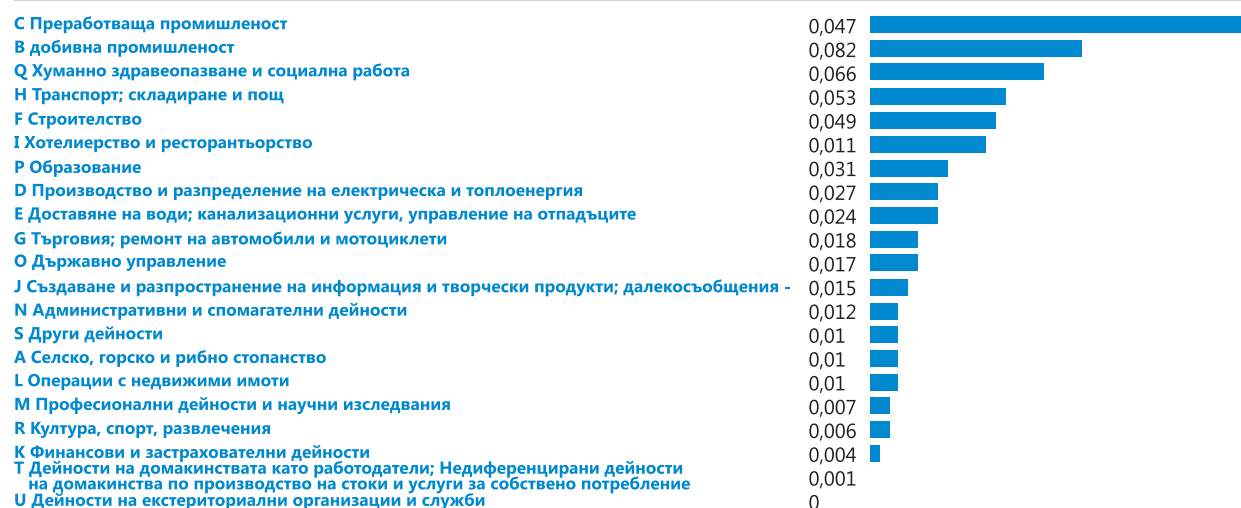
Претеглянето е направено на основата на теглата, дадени за секторите на базата на стандартизираните интервюта и показани в таблица 2.1 от глава II „Контекст и структурни данни“. Резултатите по отношение на главната цел на модела и след съответното претегляне по дял на заетост са представени във фигура 13.4.

При сравняване на двете класирания според модела АНР ясно се вижда, че някои сектори поради по-малката си заетост отиват назад, като най-ясен е примерът със сектор Добивна промишленост (B), а други като сектор Финансови и застрахователни дейности (K) се придвижват от 19-то на 12-то място. Въпреки това има и сектори, които и

при двата подхода остават в челото с незначителни промени в тяхното класиране. Разбира се, уговорката за индикативност важи и за това класиране.

**Фигура 13.4. Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и претеглени данни от мнението на респондентите спрямо дела на заетите във всеки сектор**

Synthesis with respect to: Ранжиране на икономическите сектори в България по степен на риск по отношение на безопасността и здравето при работа, отчитайки социално-икономическата значимост на секторите при проявлението на риска



**13.2.4. Класиране на основата на експертна оценка, базирана на общоприети експертни схващания, мнения и нагласи**

Както беше описано в методологията на този подход, в рамките на проведена фокус група експерти с многогодишен опит се опитаха да подредят икономическите сектори според наложените схващания в сферата, вземайки

предвид традиционни фактори като наличие и тежест на рискови фактори, обективизиран професионален риск по данни от трудовите злополуки и професионалните болести през годините по сектори, тяхната тежест (болест, смърт, инвалидизация), наличие и тежест на рискови фактори, както и дял на заетите. Резултатите са представени в следната таблица.

**Таблица 13.2. Ранжиране на икономическите сектори според експертна оценка**

Позиция	Сектор
1	С Преработваща промишленост
2	В Добивна промишленост
3	F Строителство
4	Н Транспорт; складиране и пощенски услуги
5	G Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети
6	D Производство и разпределение на електрическа и топлоенергия
7	A Селско, горско и рибно стопанство
8	Q Хуманно здравеопазване и социална работа
9	E Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъците
10	I Хотелиерство и ресторантьорство
11	P Образование
12	J Създаване и разпространение на информация и творчество
13	O Държавно управление
14	N Административни и спомагателни дейности

Позиция	Сектор
15	R Култура, спорт, развлечения
16	K Финансови и застрахователни дейности
17	M Професионални дейности и научни изследвания
18	L Операции с недвижими имоти
19	S Други дейности
20	T Дейности на домакинствата като работодатели; недефинирани дейности
21	U Дейности на екстериториални организации и служби

### 13.2.5. Рангови коефициенти на корелация на Спирман за отчитане на степените на припокриване между различните класирания

На основата на четирите вида класирания бяха изчислени рангови коефициенти на корелация на Спирман за отчитане на степените на припокриване между тях. Те са представени в таблица 13.3.

От данните в таблица 13.3 се вижда, че най-висока корелация има между класирането според АНР модела с непретеглени данни и

експертната оценка, при която степента на корелация е 0,866, което е доста висока стойност. Последното означава, че двете класирания са доста идентични, макар и да има някои различия в позициите на отделни сектори. Едно от възможните обяснения е, че и при двете е използвана експертна оценка. От друга страна, корелацията между всички двойки може да се счита за сравнително висока предвид интервала на коефициента на Спирман (-1;1), където корелацията е най-силна при 1.

**Таблица 13.3. Коефициент на Спирман за рангова корелация**

Spearman's rho	Класиране на базата на модела АНР с претеглени данни	Класиране на базата на модела АНР при непретеглени данни	Класиране според експертна оценка	Класиране по степен на риск на основата на среден индекс, получен от индексите на риска по елементи
Класиране на базата на модела АНР с претеглени данни	1,000	0,686	0,673	0,747
Класиране на базата на модела АНР при непретеглени данни	0,686	1,000	0,866	0,652
Класиране според експертна оценка	0,673	0,866	1,000	0,636
Класиране по степен на риск на основата на среден индекс, получен от индексите на риска по елементи	0,747	0,652	0,636	1,000

## XIV. Изследване на зависимости между елементите на условията на труд

### 14.1. Описание на метода

Основният метод за изследване на връзките между различни елементи на условията на труд в тази глава ще бъде „класификационното дърво“, което се използва за разделяне на съвкупността на подсъвкупности според значенията на конкретен фактор. Това разделяне има няколко предимства:

Първо, факторите се подреждат по важност – най-напред съвкупността се разделя по най-важния фактор. След това всяка от подсъвкупностите се разделя по следващия по важност фактор. При това следващите по важност фактори могат да са различни за всяка отделна подсъвкупност. Това прави анализа изключително гъвкав и дава възможност да се откриват специфични подсъвкупности със специфични характеристики, а това води към разработването на политики, насочени именно към тези специфични подсъвкупности.

Второ, като резултат от първото, „класификационното дърво“ автоматично отстранява факторите, които не оказват влияние, и оставя в анализа само факторите, които имат статистически значимо влияние.

Трето, ако при две отделни разновидности

ти на фактора разпределението на резултата е еднакво<sup>34</sup>, тези разновидности на фактора се обединяват<sup>35</sup>. Това дава възможност да се открият действителните различия между категориите на фактора.

Методът има три разновидности според принципа на разделянето:

А) *CHAID (Chi Square Automatic Interaction Detection)* – основан на изследването на връзки с помощта на Хи-квадрат. Факторите, които нямат връзка с резултата, се отстраняват, а останалите се подреждат по сила на връзката;

Б) *CRT (Classification and Regression Tree)* – основано на измерването на хомогенността – получените подсъвкупности трябва да са максимално хомогенни;

В) *QUEST (Quick Unbiased Efficient Statistical Tree)* – създадена за ускоряване на изчислителната работа. Разбира се, по-голямата скорост е за сметка на по-малката точност.

Тъй като в настоящото изследване се изследват връзки, ще бъде използвана първата разновидност на метода – CHAID, и по-точно неговата подразновидност Exhaustive CHAID.

### 14.2. Данни

Използвали сме данни от стандартизираните интервюта с наетите. Зависимостите, които изследваме, са:

Таблица 14.1. Променливи на изследвани зависимости

№ Въпрос	Променлива	№ Въпрос	Променлива
<b>Независими променливи</b>			
65	Не съм много удовлетворен и/или изобщо не съм удовлетворен от условията на работа в моята фирма/организация	58	През последните 12 месеца съм отсъствал един или повече дни от работа поради здравословен проблем, причинен от моята работа
<b>Зависими променливи</b>			
1	Обикновено работя моята основна работа седмично повече от 40 часа	1	Обикновено работя моята основна работа седмично повече от 40 часа

<sup>34</sup> Т.е. ако различията са в рамките на статистическата грешка.

<sup>35</sup> Обединяването на разновидностите на фактора става по различен начин в зависимост от вида на признака. Ако факторът е качествена неподредим признак (номинална скала), категориите могат да се обединяват *всяка с всяка*. При качествена подредим признак (ординална скала) се обединяват само *съседни* категории. При количествен признак (интервална скала), първо, се прави интервална групировка (желателно е интервалите да са колкото може повече и колкото се може по-тесни) и след това се обединяват само *съседни* интервали.

18	Като цяло работното ми време не е много или изобщо не е удобно за семейните ми и други ангажименти извън работа	2	Обикновено работя моята основна работа седмично повече от 5 работни дни
22	Не ползвам пълноценно почивките си през работния ден	3	Работя допълнителна работа освен моята основна
27	Обикновено ползвам до 10 дни от годишния си отпуск	22	Не ползвам пълноценно почивките си през работния ден
29	През последните 12 месеца не съм преминавал обучение, платено и осигурено от моя работодател	27	Обикновено ползвам до 10 дни от годишния си отпуск
32	Във фирмата/организацията на моята основна работа не е провеждан инструктаж или обучение по БЗР	30	Относно рисковете за здравето и сигурността ми на работното място не съм информиран много добре или изобщо не съм информиран
43.5	Много рядко или почти никога не мога да почивам когато поискам на работното място	31	Ако по време на работа се случи злополука, не знам към кого трябва да се обърна за съобщаване на инцидента
43.6	Много рядко или почти никога няма достатъчно време да свърша цялата си работа	32	Във фирмата/организацията на моята основна работа не е провеждан инструктаж или обучение по БЗР
43.7	Много рядко или почти никога не съм свободен да решавам кога да си взема отпуск или свободни дни	33	Моята работа включва повтарящи се операции за по-малко от 10 минути
43.8	Понякога или много рядко или почти никога имам възможност да се занимавам с това, в което съм най-добър	34.1	Моята работа включва работа с голяма скорост през повече от половината работно време
43.9	Понякога или много рядко или почти никога моята работа ми дава усещането за добре свършена работа	34.2	Моята работа включва работа с кратки срокове през повече от половината работно време
43.11	Понякога или много рядко или почти никога усещам, че върша полезна работа	35.3	Темпото на моята работа зависи от голям брой производствени или представителни цели
47	По време на работа здравето и безопасността ми са изложени на риск	35.4	Темпото на моята работа зависи от автоматичната скорост на машина или движение на продукт
48	Моята работа оказва влияние върху здравето ми	38.3	Моята основна работа включва монотонни задачи
52.18	Моята работа оказва влияние върху работата ми	38.4	Моята основна работа включва комплексни задачи
B.54.1.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на вибрации от ръчни инструменти, машини и други	47	По време на работа здравето и безопасността ми са изложени на риск
B.54.2.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на толкова силен шум, че ми се налага да говоря с другите хора на висок глас	48	Моята работа оказва влияние върху здравето ми
B.54.3.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на високи температури, заради които се потя дори когато не работя	50	Във фирмата/организацията, където е моята основна работа няма разработена система за управление на безопасността на труда и здравето при работа
B.54.4.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на ниски температури, независимо на открито или закрито	51	През последните 12 месеца в моята работа има случаи на трудова злополука

B.54.5.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)	52.18.	Моята работа оказва влияние върху работата ми
B.54.6.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на дишане на изпарения, като от разтворители или разреждители	B.54.1.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на вибрации от ръчни инструменти, машини и други
B.54.7.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на боравене или досег с кожата на химически продукти или вещества	B.54.2.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на толкова силен шум, че ми се налага да говоря с другите хора на висок глас
B.54.8.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, искри от запояване, лазерни лъчи	B.54.3.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на високи температури, заради които се потя дори когато не работя
54.9.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на цигарен дим от други хора	54.4.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на ниски температури, независимо на открито или закрито
54.10.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.	54.5.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)
55.1.	Моята работа включва повдигане или придвижване на хора през повече от половината време	54.6.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на дишане на изпарения, като от разтворители или разреждители
55.2.	Моята работа включва носене/придвижване на тежки товари през повече от половината време	54.7.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на боравене или досег с кожата на химически продукти или вещества
55.3.	Моята работа включва стоене прав или вървене през повече от половината време	54.8.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, искри от заваряване, лазерни лъчи
55.4.	Моята работа включва повтарящи се действия с ръцете през повече от половината време	54.9.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на въздействието на цигарен дим от други хора
55.12.	Моята работа включва носене на предпазни дрехи или екипировка през повече от половината време	.54.10.	В моята работа повече от половината време съм изложен/а на боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.
57	През последните 12 месеца съм отсъствал един или повече дни от работа поради трудова злополука	55.1.	Моята работа включва повдигане или придвижване на хора през повече от половината време
58	През последните 12 месеца съм отсъствал един или повече дни от работа поради здравословен проблем, причинен от моята работа	55.2.	Моята работа включва носене/придвижване на тежки товари през повече от половината време

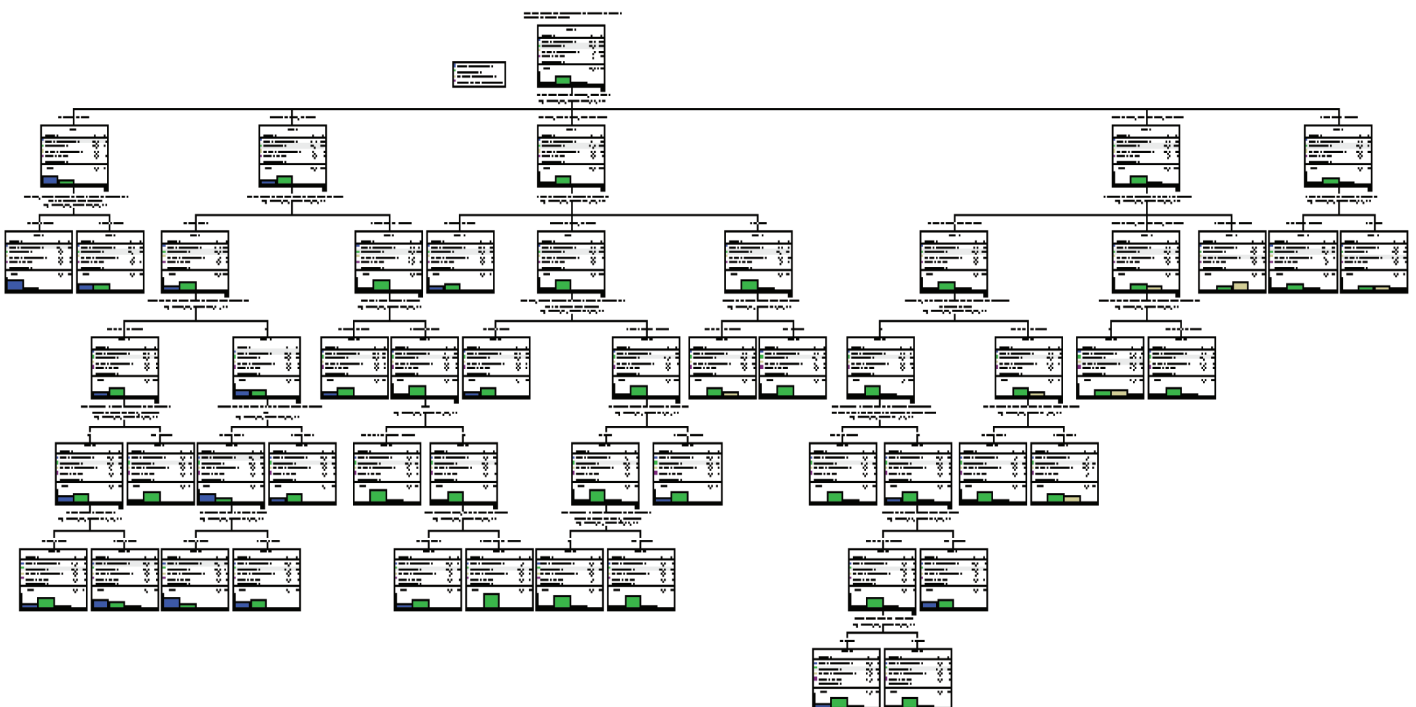


59	През последните 12 месеца не са били организирани профилактични прегледи за мен и моите колеги от основната ми работа	55.3.	Моята работа включва стоене прав или вървене през повече от половината време
60	Моят работодател не ми предоставя допълнително здравно осигуряване за негова сметка	55.4.	Моята работа включва повтарящи се действия с ръцете през повече от половината време
61	В моята фирма/организация няма здравен пункт/медицински център	55.12.	Моята работа включва носене на предпазни дрехи или екипировка през повече от половината време
64	През последните 12 месеца се е случвало да закъснее изплащането на месечните възнаграждения	59	През последните 12 месеца не са били организирани профилактични прегледи за мен и моите колеги от основната ми работа
68.1.	Мога да загубя работата си през следващите 6 месеца	60	Моят работодател не ми предоставя допълнително здравно осигуряване за негова сметка
68.2.	Аз не съм добре платен за работата, която върша	61	В моята фирма/организация няма здравен пункт/медицински център
68.3.	Моята работа не предлага добри перспективи за напредък в кариерата		
68.4.	В тази организация не се чувствам на мястото си		
68.5.	В работата си нямам възможност да се уча и израствам		
68.6.	Нямам много добри приятели в работата си		

### 14.3. Резултати

По първата зависимост се получи следното класификационно дърво:

**Фигура 14.1. Класификационно дърво за зависимост №1**



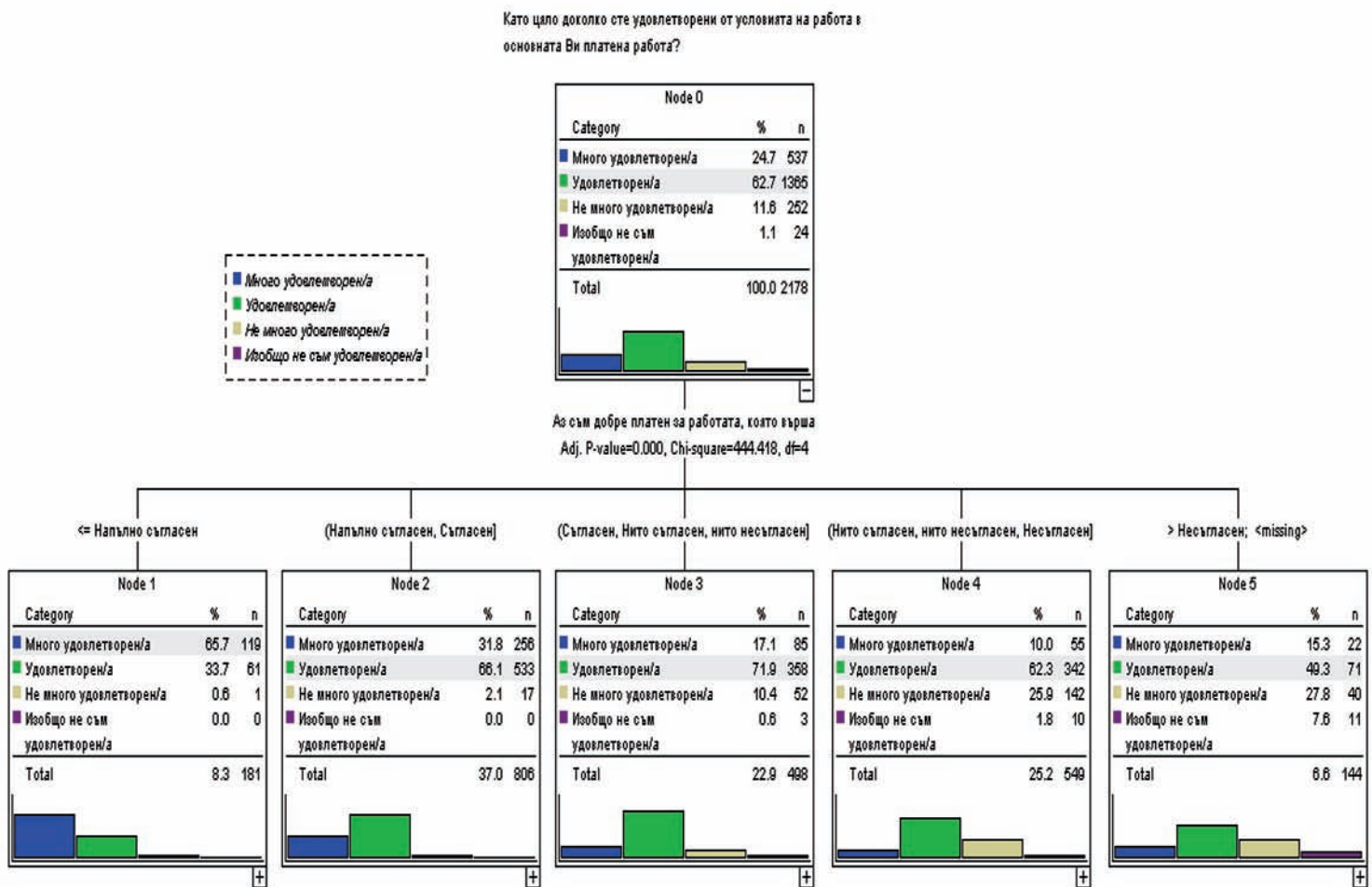
Понеже дървото е много голямо и след мащабирането се показва в мащаб 18% от оригиналния си размер, става много дребно и на практика нечетимо. Затова най-напред просто ще бъдат описани факторите, които влияят, подредени по важност, а след това интерпретацията ще бъде направена на части.

**Таблица 14.2. Влияние на факторите върху удовлетвореността от условията на работа**

Нива	Фактори
Първи фактор	Аз съм добре платен за работата, която върша
Втори фактор	Като цяло доколко работното Ви време е удобно за семейните Ви и други ангажменти извън работата? Вашата работа Ви дава усещане за добре свършена работа В тази организация се чувствам на мястото си В работата си имам възможност да се уча и да израствам
Трети фактор	Според Вас Вашата работа оказва ли влияние върху здравето Ви? Имам много добри приятели в работата Като цяло доколко работното Ви време е удобно за семейните Ви и други ангажменти извън работата? Работата ми не оказва влияние върху моето здраве Смятате ли, че по време на работа Вашето здраве или безопасност са изложени на риск?
Четвърти фактор	През последните 12 месеца преминавали ли сте обучение в процеса на работа (от колеги, началници)? Свободен сте да решавате кога да си вземете отпуск или свободни дни Стрес Да получавам добавки към заплатата за вреден труд През последните 12 месеца бяха ли организирани профилактични прегледи за Вас или Вашите колеги от основната Ви платена работа? Вашата работа Ви дава усещане за добре свършена работа
Пети фактор	Да бъда приятел с моите колеги Да научавам нови неща по време на работа Имате достатъчно време, за да си свършите работата През последните 12 месеца преминавали ли сте обучение в процеса на работа (от колеги, началници)? Работата ми не оказва влияние върху моето здраве
Шести фактор	Моите доходи преди две години бяха

## Най-напред да започнем с първото ниво на дървото.

Фигура 14.2. Първо ниво на класификационното дърво за зависимост №1

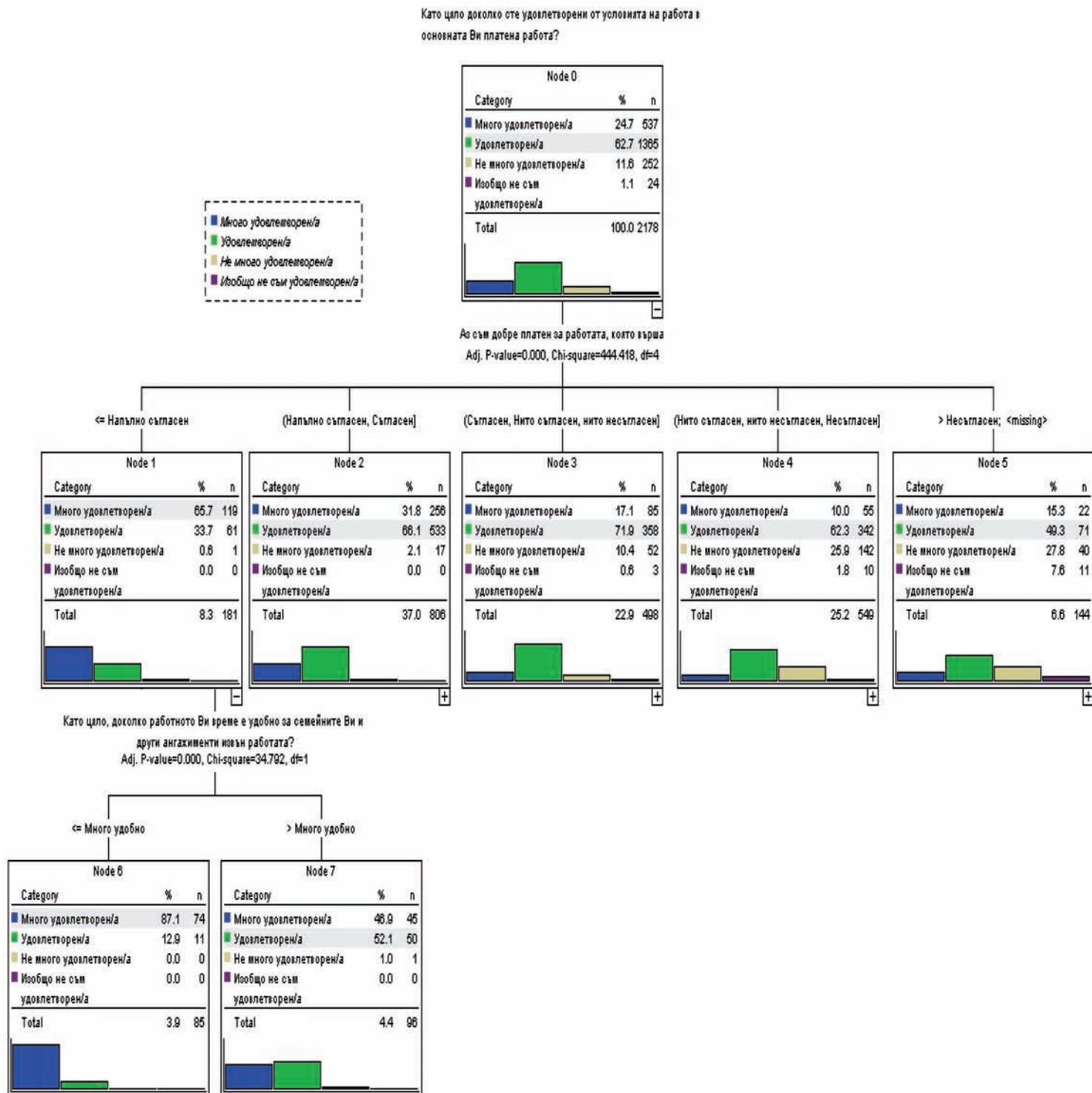


Най-важният фактор за удовлетвореността от условията на работа е отговорът на въпроса „Аз съм добре платен за работата, която върша“. Най-голям дял на посочилите, че са много удовлетворени от условията на работа, се наблюдава при тези наети, които са напълно съгласни, че са добре платени за работата, която вършат. Колкото по-несъгласни стават респондентите с това твърдение, толкова повече процентът на много удовлетворените намалява. В същото вре-

ме процентът на напълно неудовлетворените нараства с увеличаването на несъгласието с твърдението, че са добре платени за работата, която вършат. От друга страна, процентът на тези, които са само удовлетворени, е най-висок при наетите, които не могат да преценят дали са добре платени за работата, която вършат.

На второто ниво ще разгледаме поотделно всеки от петте клона на дървото.

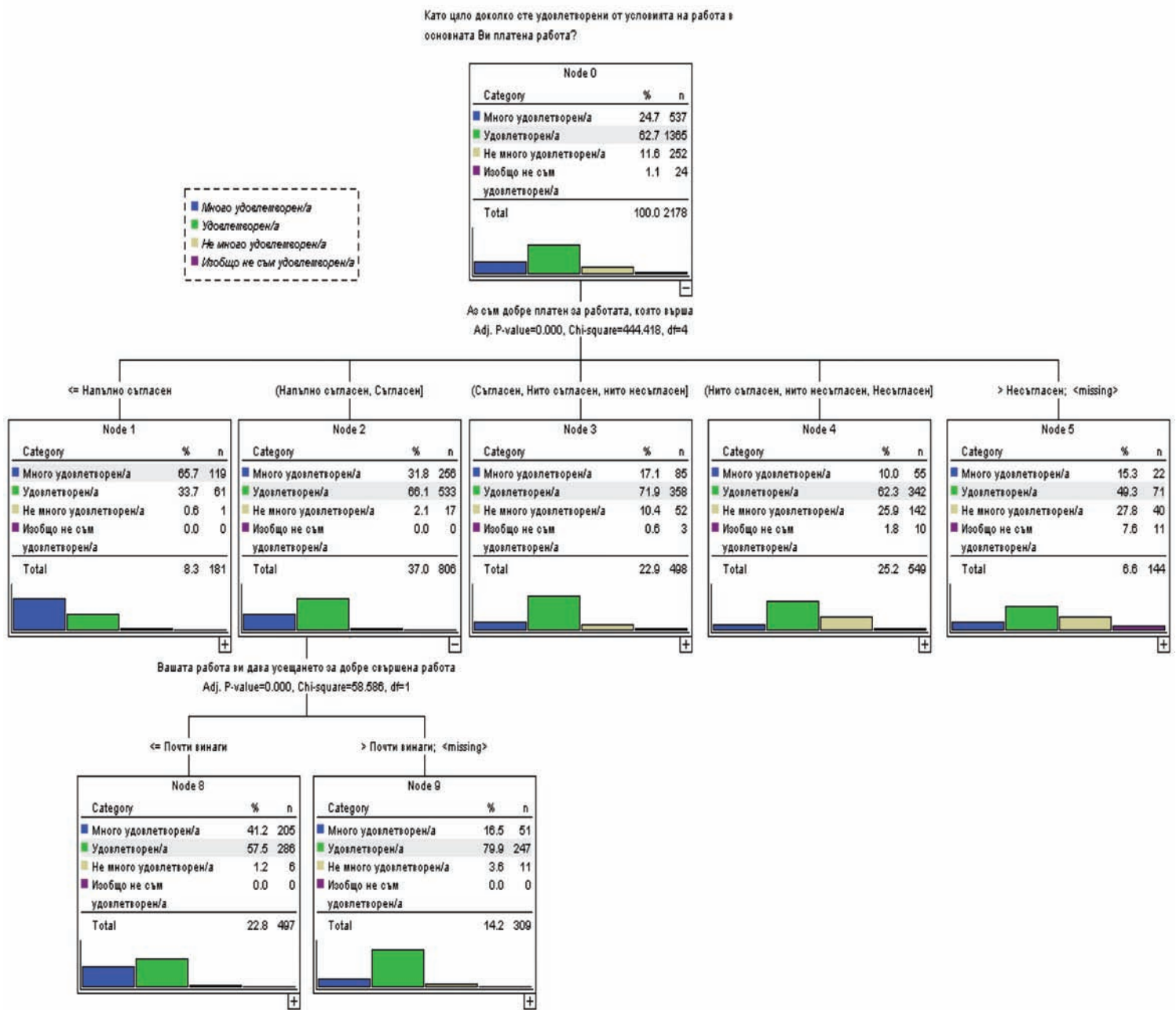
Фигура 14.3. Класификационно дърво за зависимост №1 (напълно съгласни)



Наетите, които са напълно съгласни с твърдението, че са добре платени за работата, която вършат, се разграничават в удовлетвореността си от условията на работа в зависимост от това дали работното им вре-

ме е удобно за семейните им задължения и други ангажименти извън работата. Тези, за които работното време е много удобно, са доста по-удовлетворени от условията на работа от другите.

Фигура 14.4. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни)

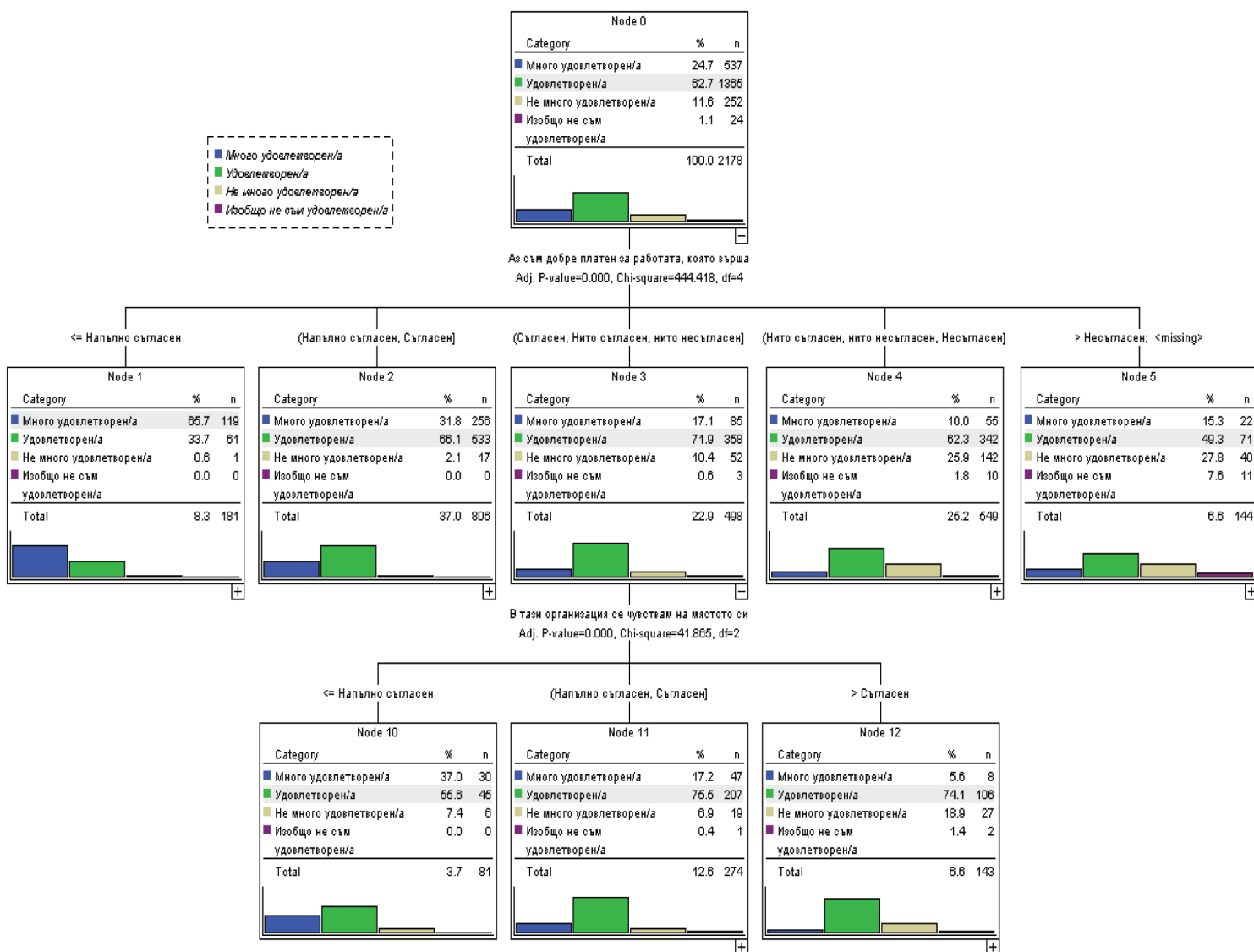


Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, се разделят на две групи в зависимост от това дали

работата им дава усещане за добре свършена работа. Тези, за които това се случва почти винаги, са по-удовлетворени от другите.

Фигура 14.5. Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни)

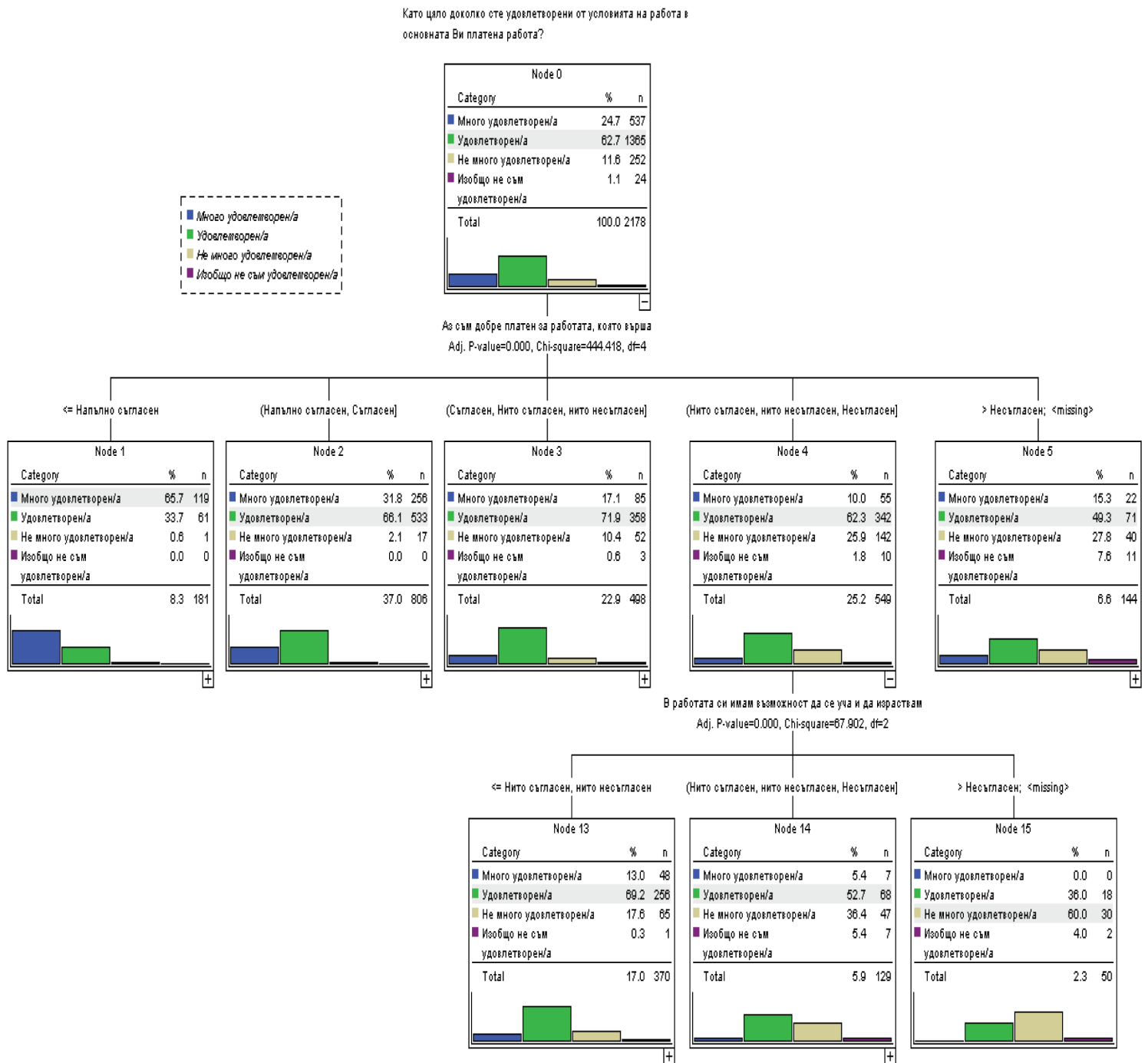
Като цяло доколко сте удовлетворени от условията на работа в основната Ви платена работа?



Наетите, които не могат да преценят дали са добре платени за работата, която вършат, се разделят на три групи в зависимост от това дали в тази организация се чувстват на

място. С намаляването на съгласието с това твърдение пада процентът на много удовлетворените. Процентът на неудовлетворените е най-висок при най-малко съгласните.

Фигура 14.6. Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни)



Наетите, които не са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, се разделят на три групи в зависимост от това дали смятат, че в работата имат възможност

да учат и да израстват. С намаляването на съгласието с това твърдение пада процентът на удовлетворените и нараства процентът на неудовлетворените.

Фигура 14.7. Класификационно дърво за зависимост №1 (напълно несъгласни)

Като цяло доколко сте удовлетворени от условията на работа в основната Ви платена работа?

Node 0		
Category	%	n
Много удовлетворен/а	24.7	537
Удовлетворен/а	62.7	1365
Не много удовлетворен/а	11.6	252
Изобщо не съм удовлетворен/а	1.1	24
Total	100.0	2178

- Много удовлетворен/а
- Удовлетворен/а
- Не много удовлетворен/а
- Изобщо не съм удовлетворен/а

Аз съм добре платен за работата, която върша  
Adj. P-value=0.000, Chi-square=444.418, df=4

<= Напълно съгласен      (Напълно съгласен, Съгласен)      (Съгласен, Нито съгласен, нито несъгласен)      (Нито съгласен, нито несъгласен, Несъгласен)      > Несъгласен; <missing>

Node 1		
Category	%	n
Много удовлетворен/а	65.7	119
Удовлетворен/а	33.7	61
Не много удовлетворен/а	0.6	1
Изобщо не съм удовлетворен/а	0.0	0
Total	8.3	181

Node 2		
Category	%	n
Много удовлетворен/а	31.8	258
Удовлетворен/а	66.1	533
Не много удовлетворен/а	2.1	17
Изобщо не съм удовлетворен/а	0.0	0
Total	37.0	806

Node 3		
Category	%	n
Много удовлетворен/а	17.1	85
Удовлетворен/а	71.9	358
Не много удовлетворен/а	10.4	52
Изобщо не съм удовлетворен/а	0.6	3
Total	22.9	498

Node 4		
Category	%	n
Много удовлетворен/а	10.0	55
Удовлетворен/а	62.3	342
Не много удовлетворен/а	25.9	142
Изобщо не съм удовлетворен/а	1.8	10
Total	25.2	549

Node 5		
Category	%	n
Много удовлетворен/а	15.3	22
Удовлетворен/а	49.3	71
Не много удовлетворен/а	27.8	40
Изобщо не съм удовлетворен/а	7.6	11
Total	6.6	144

В тази организация се чувствам на мястото си  
Adj. P-value=0.000, Chi-square=32.019, df=1

<= Съгласен; <missing>      > Съгласен

Node 16		
Category	%	n
Много удовлетворен/а	24.1	20
Удовлетворен/а	56.6	47
Не много удовлетворен/а	18.1	15
Изобщо не съм удовлетворен/а	1.2	1
Total	3.8	83

Node 17		
Category	%	n
Много удовлетворен/а	3.3	2
Удовлетворен/а	39.3	24
Не много удовлетворен/а	41.0	25
Изобщо не съм удовлетворен/а	16.4	10
Total	2.8	61

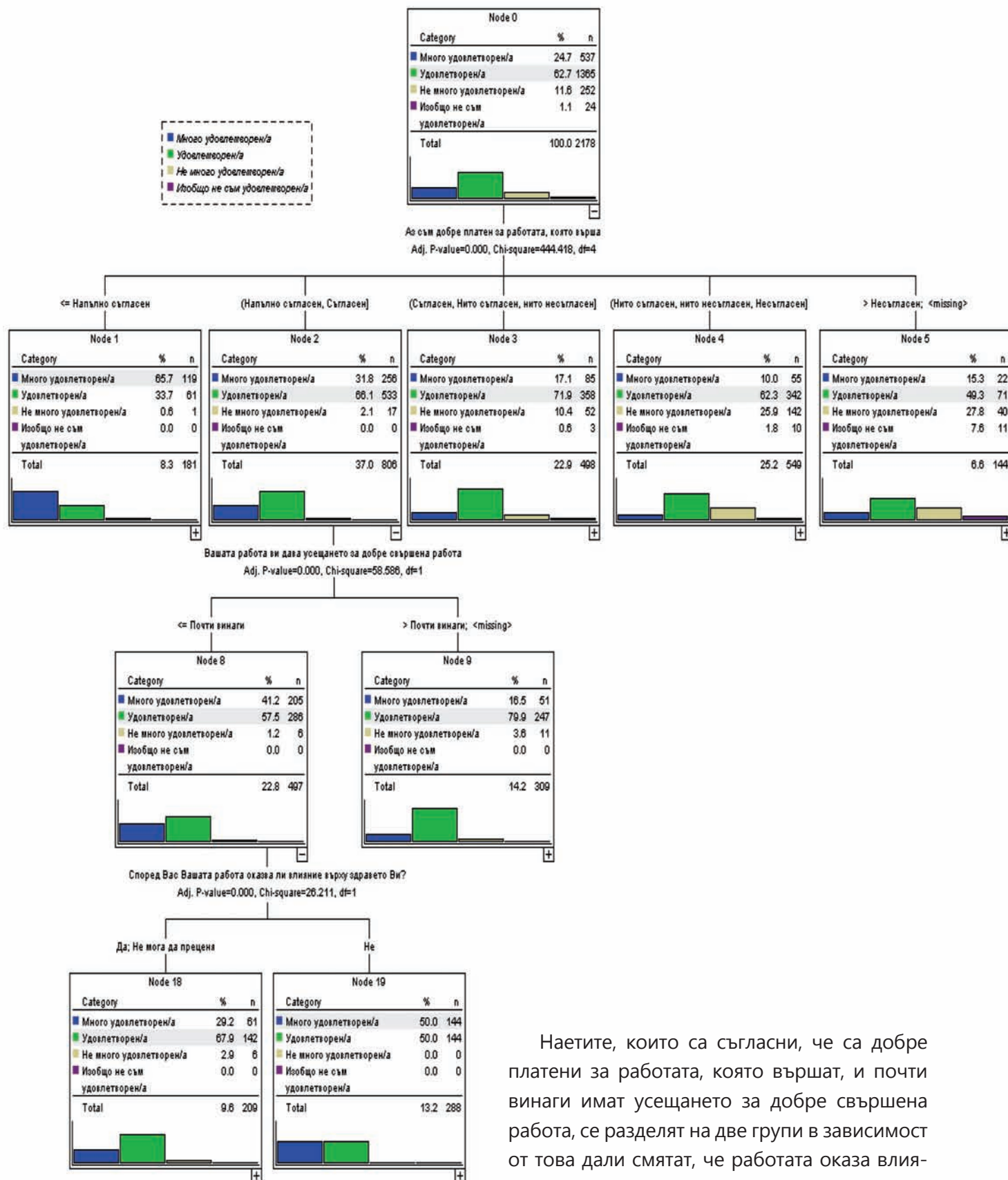
Наетите, които са напълно несъгласни, че са добре платени за работата, която вършат, се разделят на две групи в зависимост

от това дали в тази организация се чувстват на мястото си. Съгласните с това твърдение са по-удовлетворени от другите.



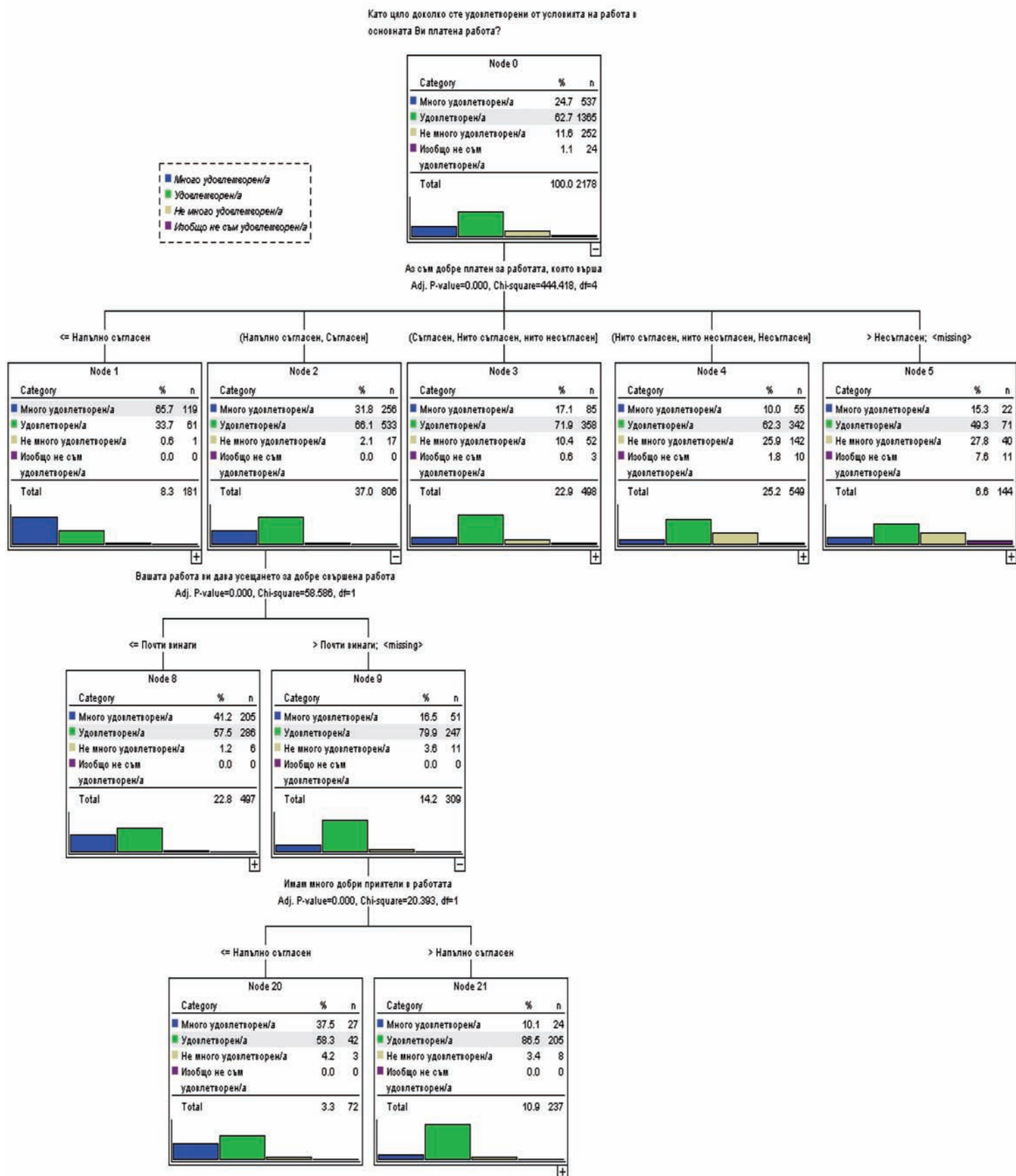
**Фигура 14.8. Класификационно дърво за зависимост №1**  
(съгласни, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа)

Като цяло доколко сте удовлетворени от условията на работа в основната Ви платена работа?



Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, и почти винаги имат усещането за добре свършена работа, се разделят на две групи в зависимост от това дали смятат, че работата оказва влияние върху здравето им. Несъгласните с това твърдение са по-удовлетворени от другите.

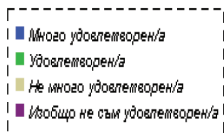
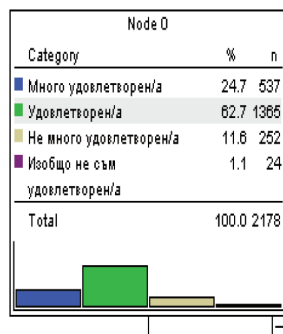
**Фигура 14.9. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които по-рядко имат усещането за добре свършена работа)**



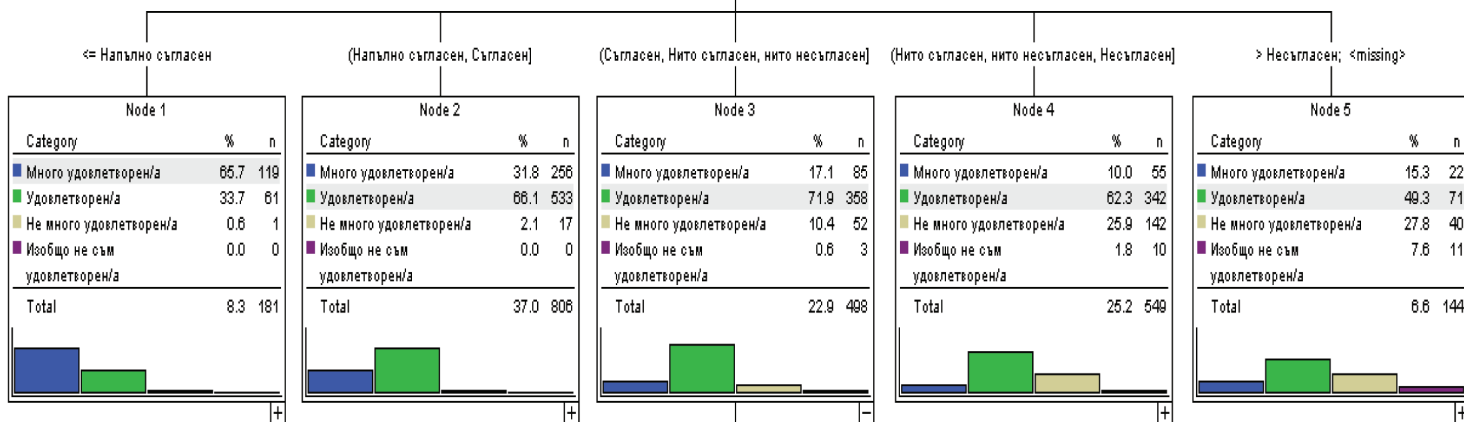
Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, и по-рядко имат усещането за добре свършена работа, се разделят на две групи в зависимост от това дали имат много добри приятели в работата. Напълно съгласните с това твърдение са по-удовлетворени от другите.

**Фигура 14.10. Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни, които се чувстват на мястото си в тази организация)**

Като цяло доколко сте удовлетворени от условията на работа в основната Ви платена работа?



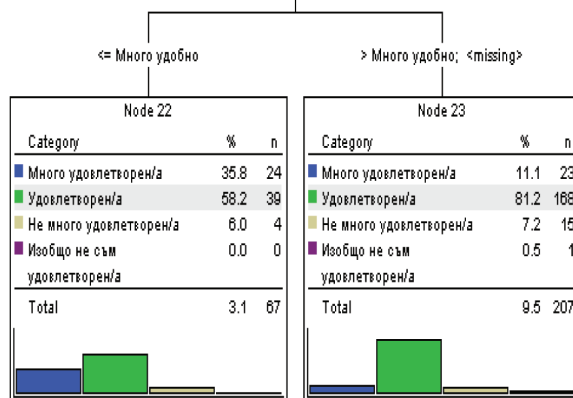
Аз съм добре платен за работата, която върша  
Adj. P-value=0.000, Chi-square=444.418, df=4



В тази организация се чувствам на мястото си  
Adj. P-value=0.000, Chi-square=41.885, df=2



Като цяло, доколко работното Ви време е удобно за семейните Ви и други ангажменти извън работата?  
Adj. P-value=0.001, Chi-square=15.282, df=1

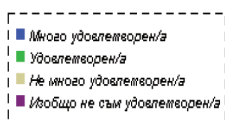
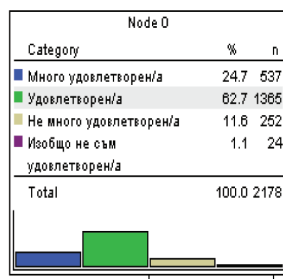


Наетите, които са нито съгласни, нито не-съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, и са съгласни с твърдението, че в тази организация се чувстват на мястото си, се разделят на две групи в зависимост от

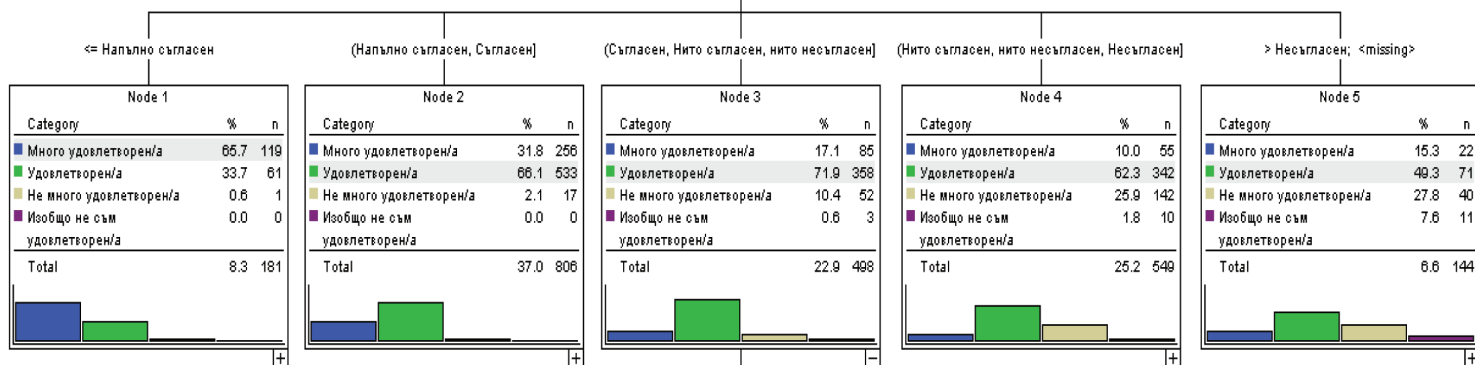
това доколко работното им време е удобно за семейните им задължения и за други ангажменти извън работата. Тези, на които работното време е много удобно, са по-удовлетворени от другите.

**Фигура 14.11. Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни, които не се чувстват на мястото си в тази организация)**

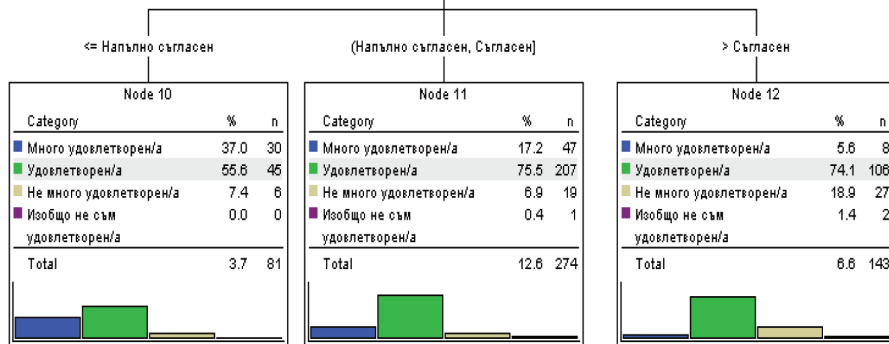
Като цяло доколко сте удовлетворени от условията на работа в основната Ви платена работа?



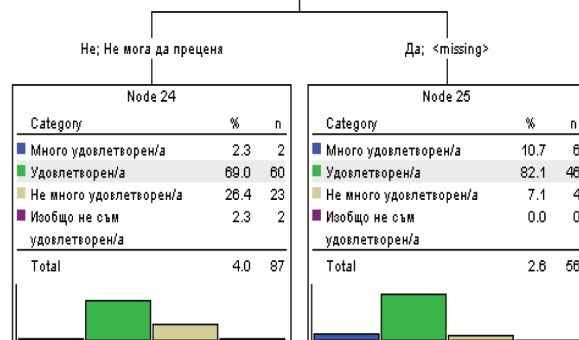
Аз съм добре платен за работата, която върша  
Adj. P-value=0.000, Chi-square=444.418, df=4



В тази организация се чувствам на мястото си  
Adj. P-value=0.000, Chi-square=41.885, df=2



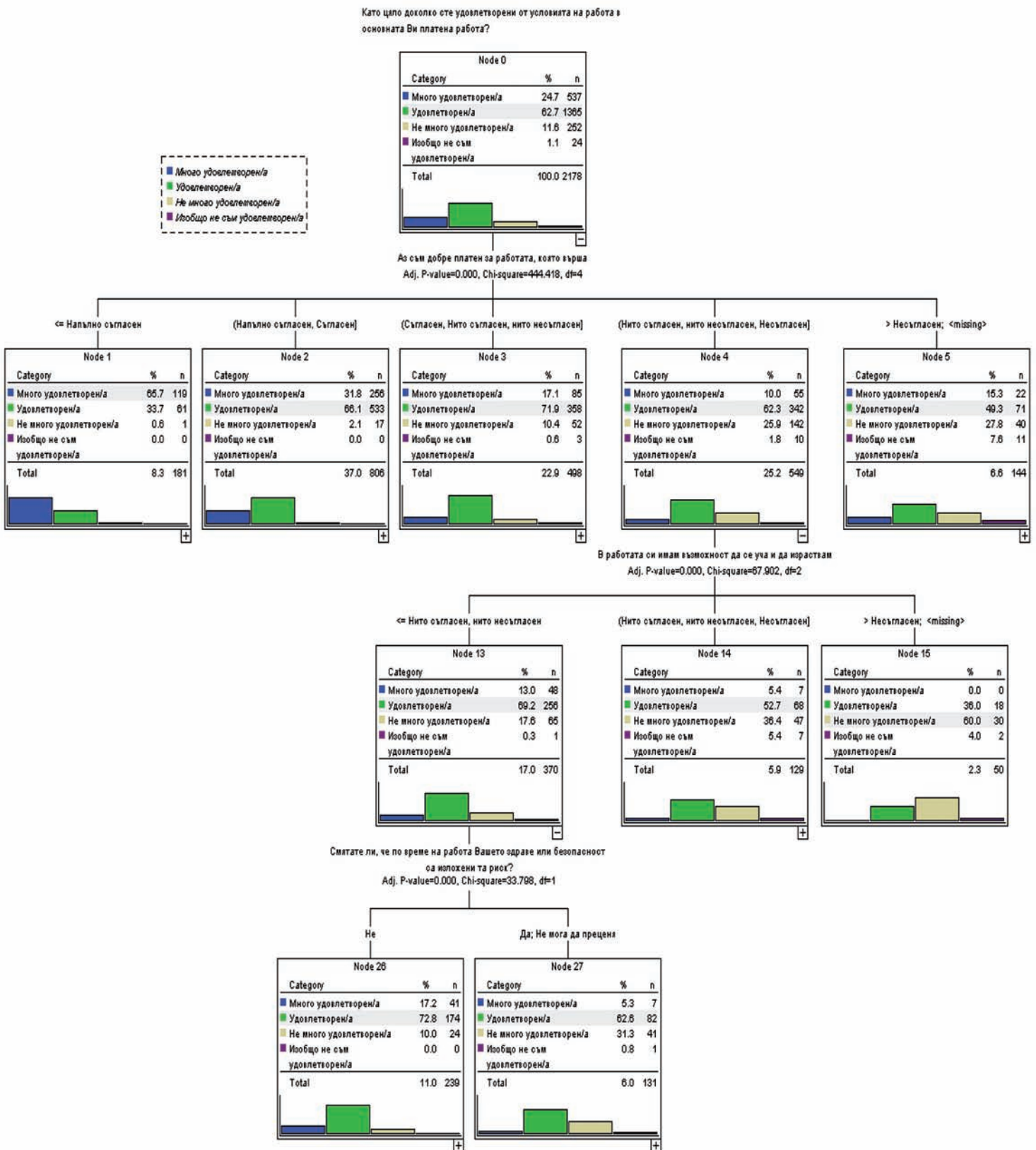
Работата ми не оказва влияние върху моето здраве  
Adj. P-value=0.001, Chi-square=14.553, df=1



Наетите, които нито са съгласни, нито не-съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, и не са съгласни с твърдението, че в тази организация се чувстват на мястото си, се разделят на две групи в зависимост от

това дали смятат, че работата оказва влияние върху здравето им. Тези, които смятат, че работата не оказва влияние върху здравето им, са по-удовлетворени от другите.

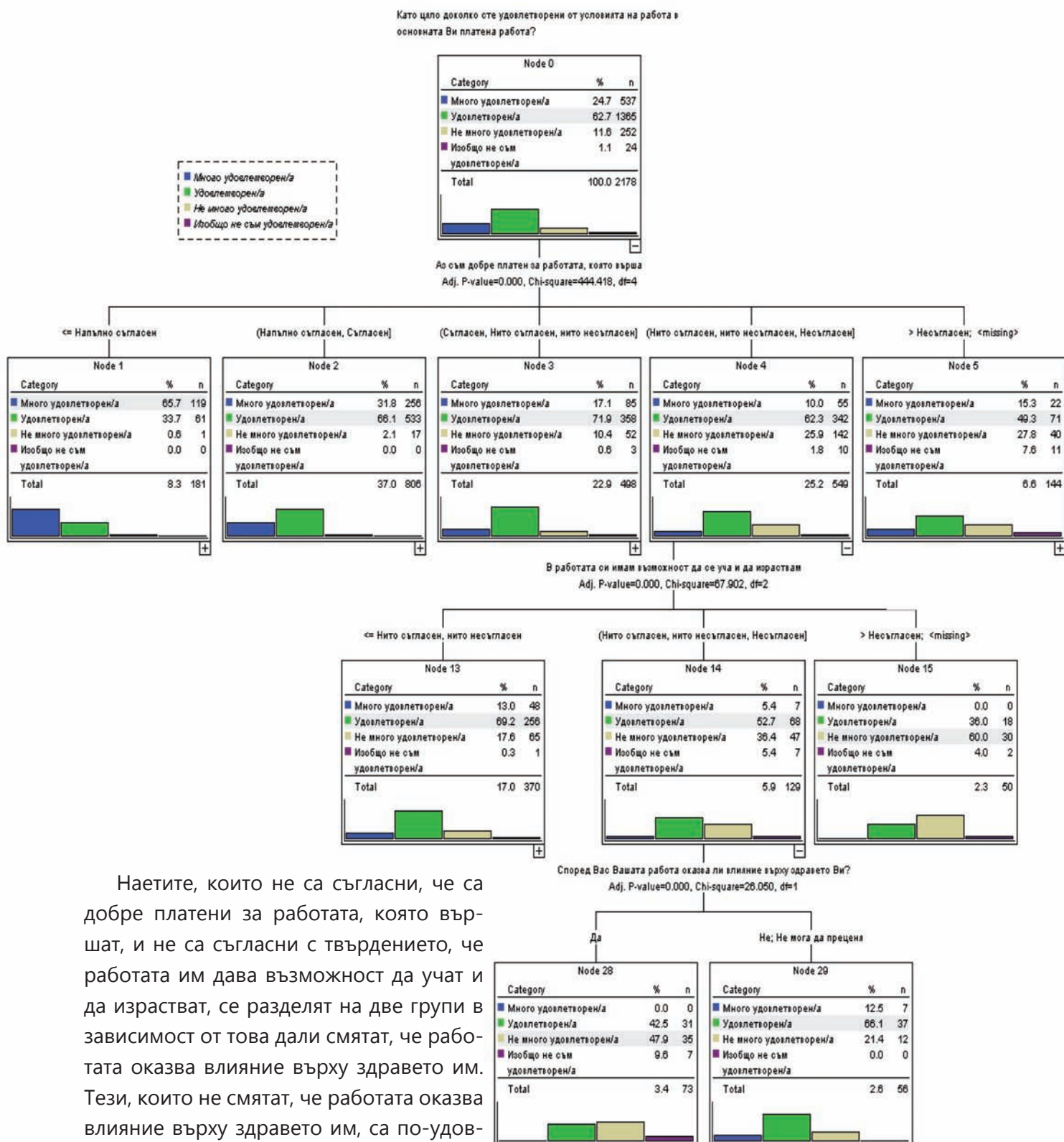
**Фигура 14.12. Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят**



Наетите, които не са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, и/или са съгласни с твърдението, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, се разделят на две групи в зависимост

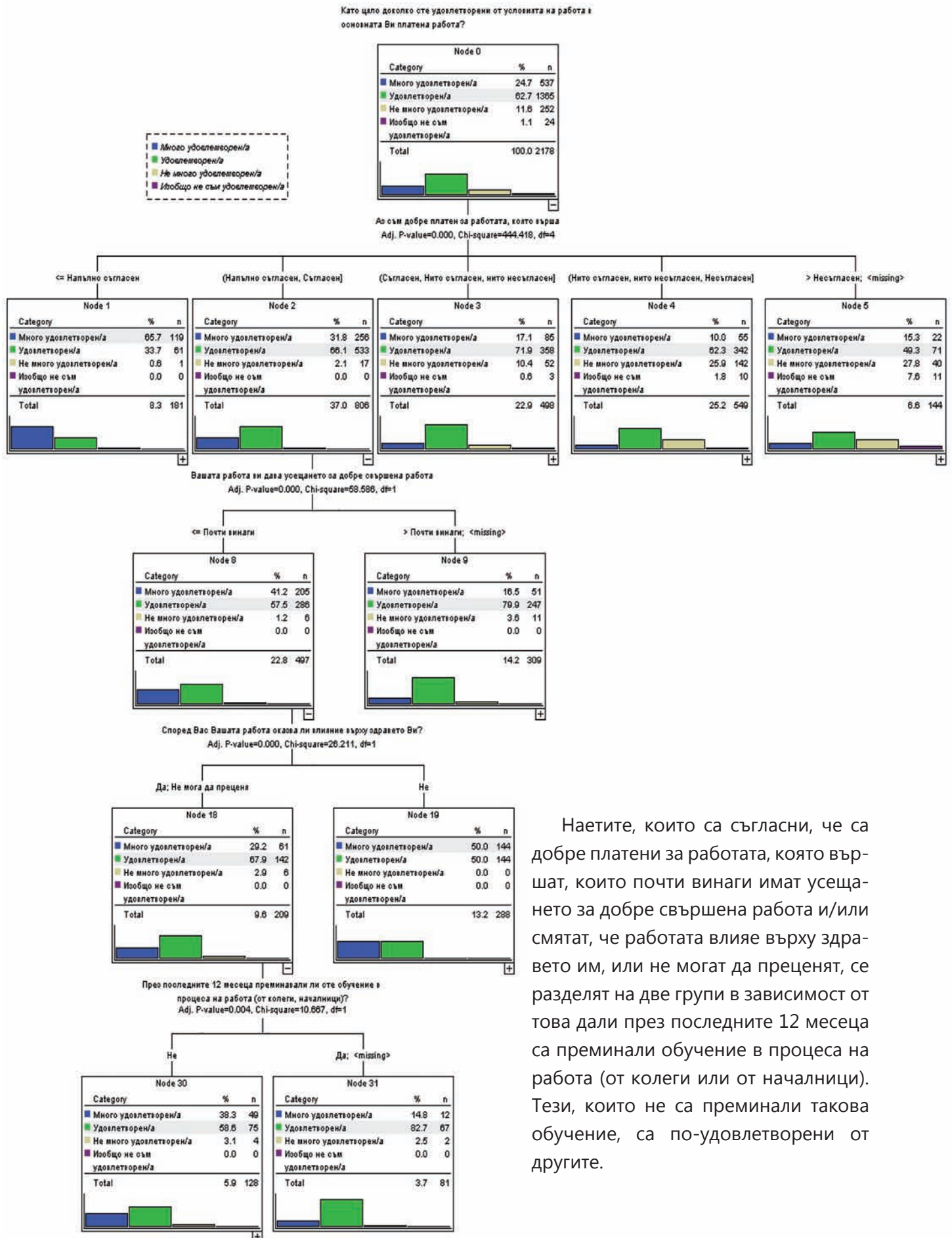
от това дали смятат, че по време на работа здравето и безопасността им са изложени на риск. Тези, които не смятат, че по време на работа здравето и безопасността им са изложени на риск, са по-удовлетворени от другите.

**Фигура 14.13.** Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които не смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват)



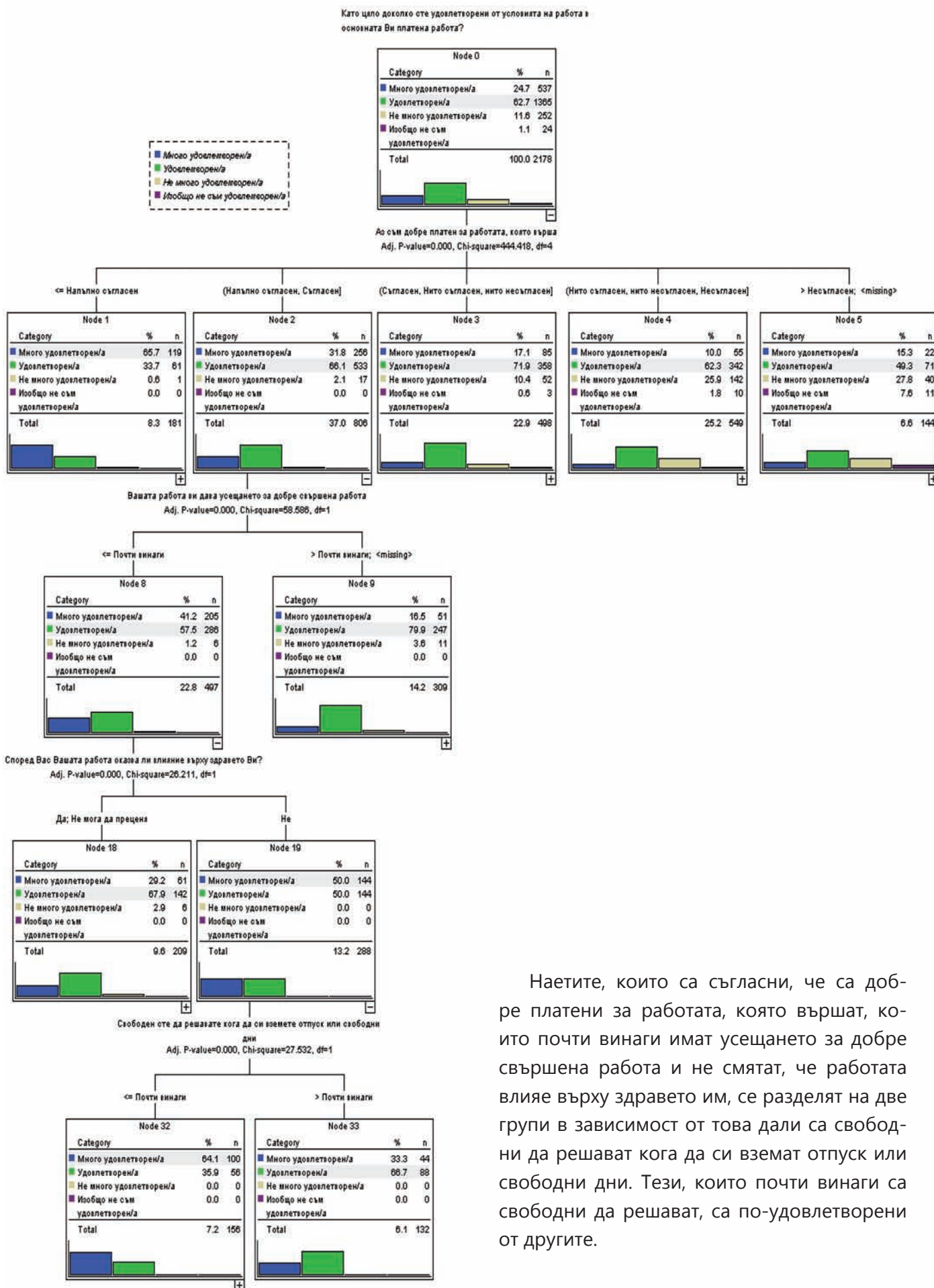
Наетите, които не са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, и не са съгласни с твърдението, че работата им дава възможност да учат и да израстват, се разделят на две групи в зависимост от това дали смятат, че работата оказва влияние върху здравето им. Тези, които не смятат, че работата оказва влияние върху здравето им, са по-удовлетворени от другите.

**Фигура 14.14. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа и/или смятат, че работата оказва влияние върху здравето им, или не могат да преценят)**



Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа и/или смятат, че работата влияе върху здравето им, или не могат да преценят, се разделят на две групи в зависимост от това дали през последните 12 месеца са преминали обучение в процеса на работа (от колеги или от началници). Тези, които не са преминали такова обучение, са по-удовлетворени от другите.

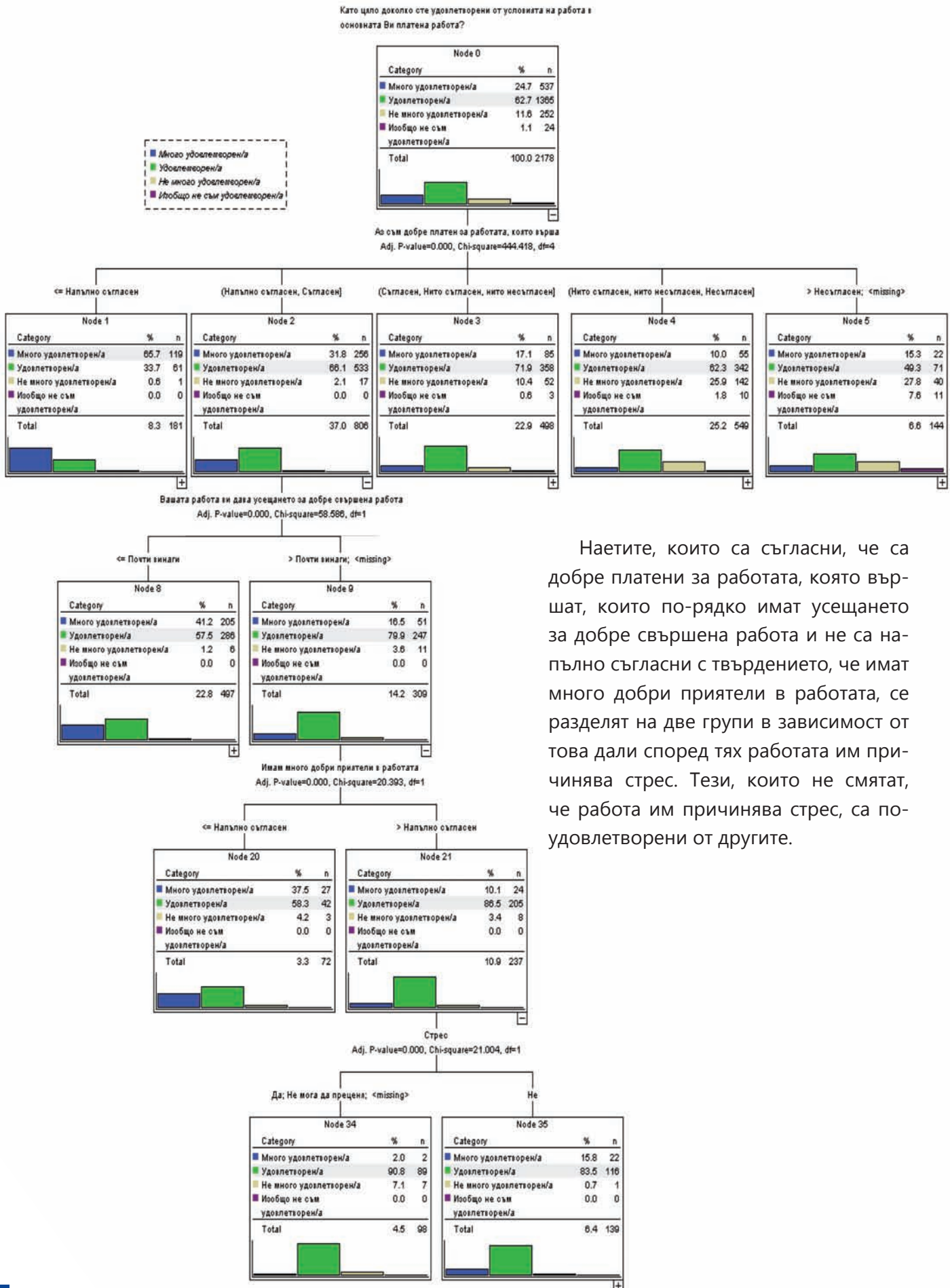
**Фигура 14.15. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа и не смятат, че работата оказва влияние върху здравето им )**



Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа и не смятат, че работата влияе върху здравето им, се разделят на две групи в зависимост от това дали са свободни да решават кога да си вземат отпуск или свободни дни. Тези, които почти винаги са свободни да решават, са по-удовлетворени от другите.

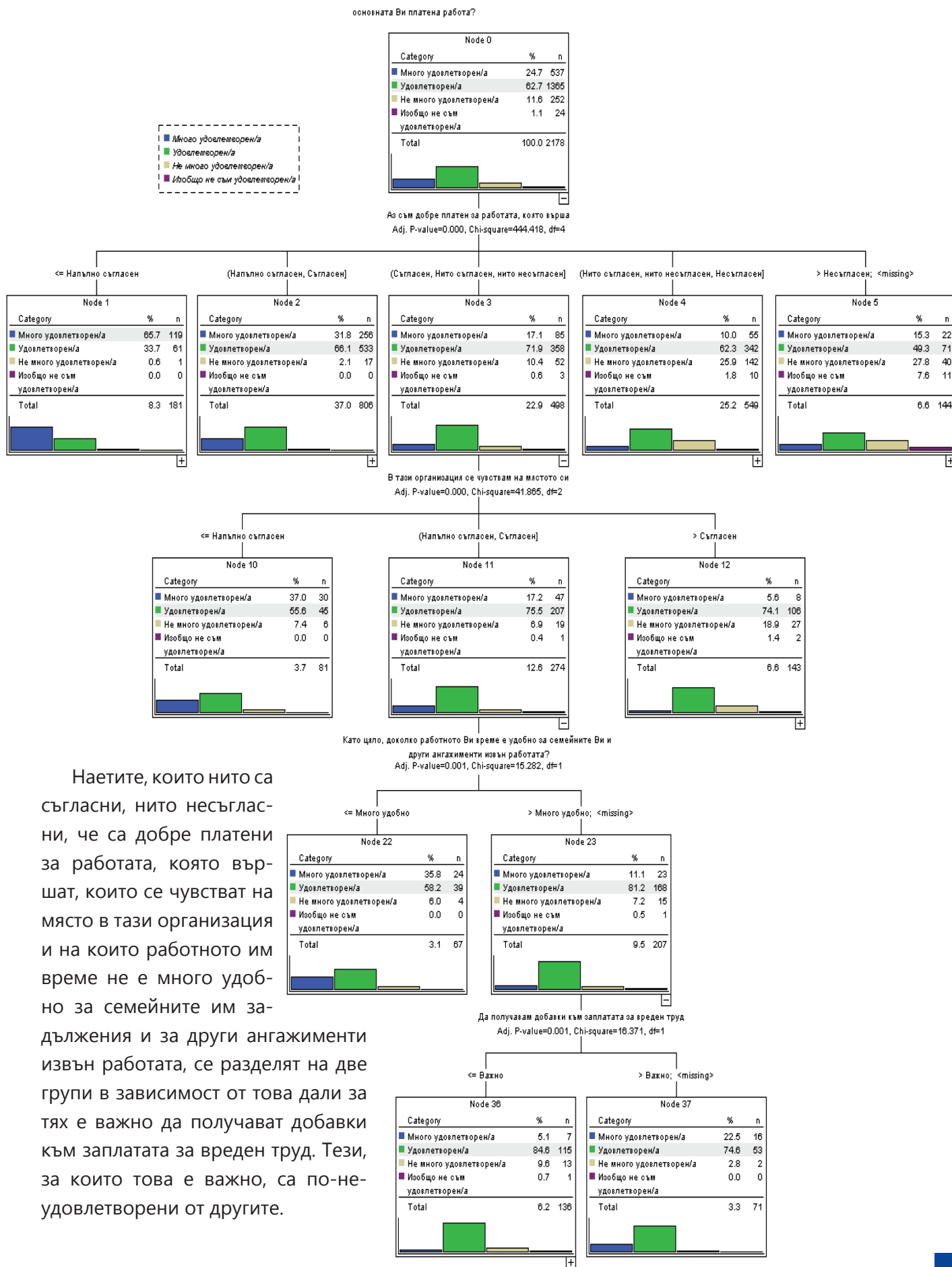


**Фигура 14.16. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които по-рядко имат усещането за добре свършена работа и не са напълно съгласни с твърдението, че имат много добри приятели в работата)**

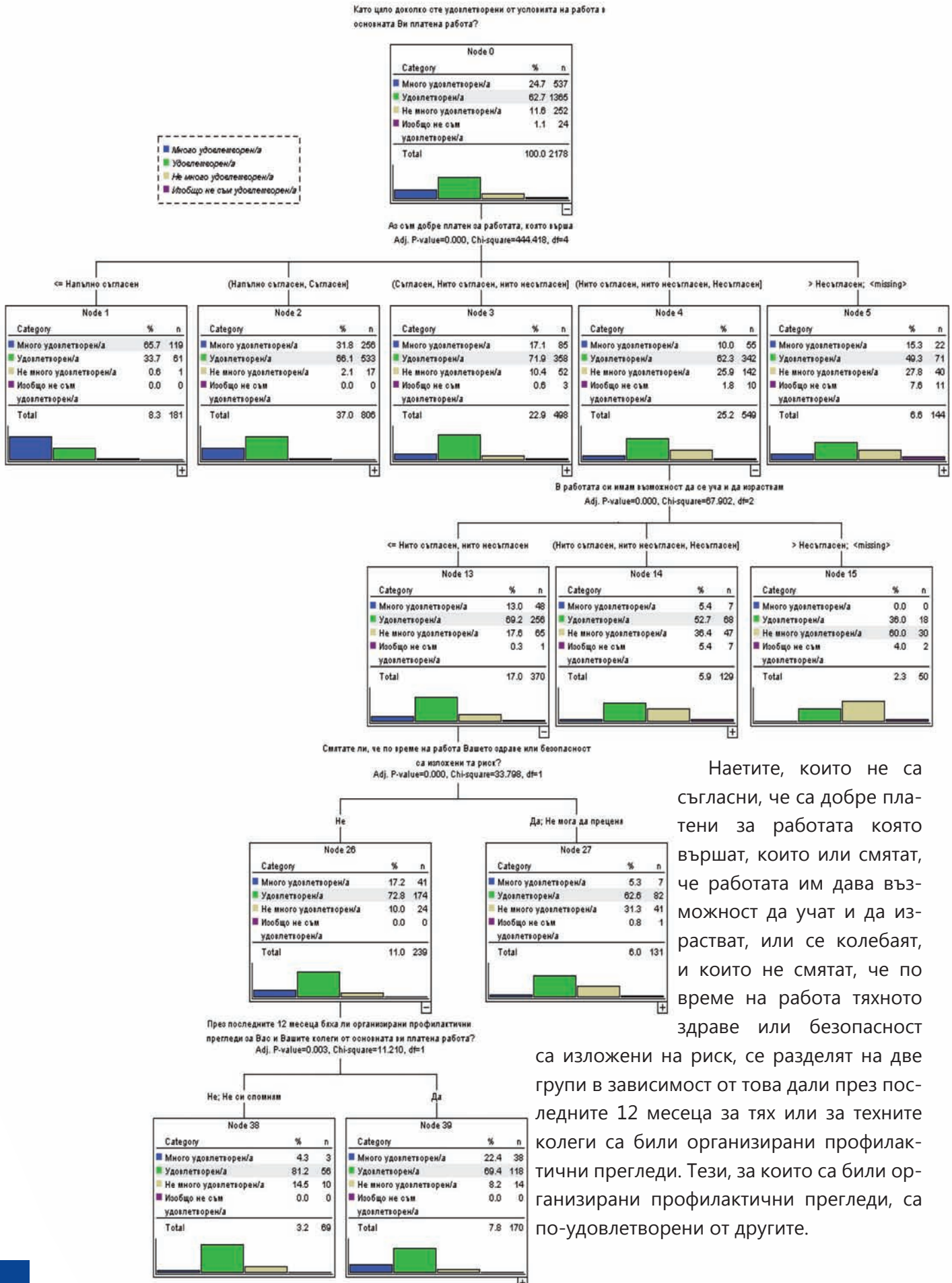


Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, които по-рядко имат усещането за добре свършена работа и не са напълно съгласни с твърдението, че имат много добри приятели в работата, се разделят на две групи в зависимост от това дали според тях работата им причинява стрес. Тези, които не смятат, че работа им причинява стрес, са по-удовлетворени от другите.

**Фигура 14.17. Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни, които се чувстват на мястото си в тази организация и на които работното им време не е много удобно за семейните им задължения и за други ангажименти извън работата)**



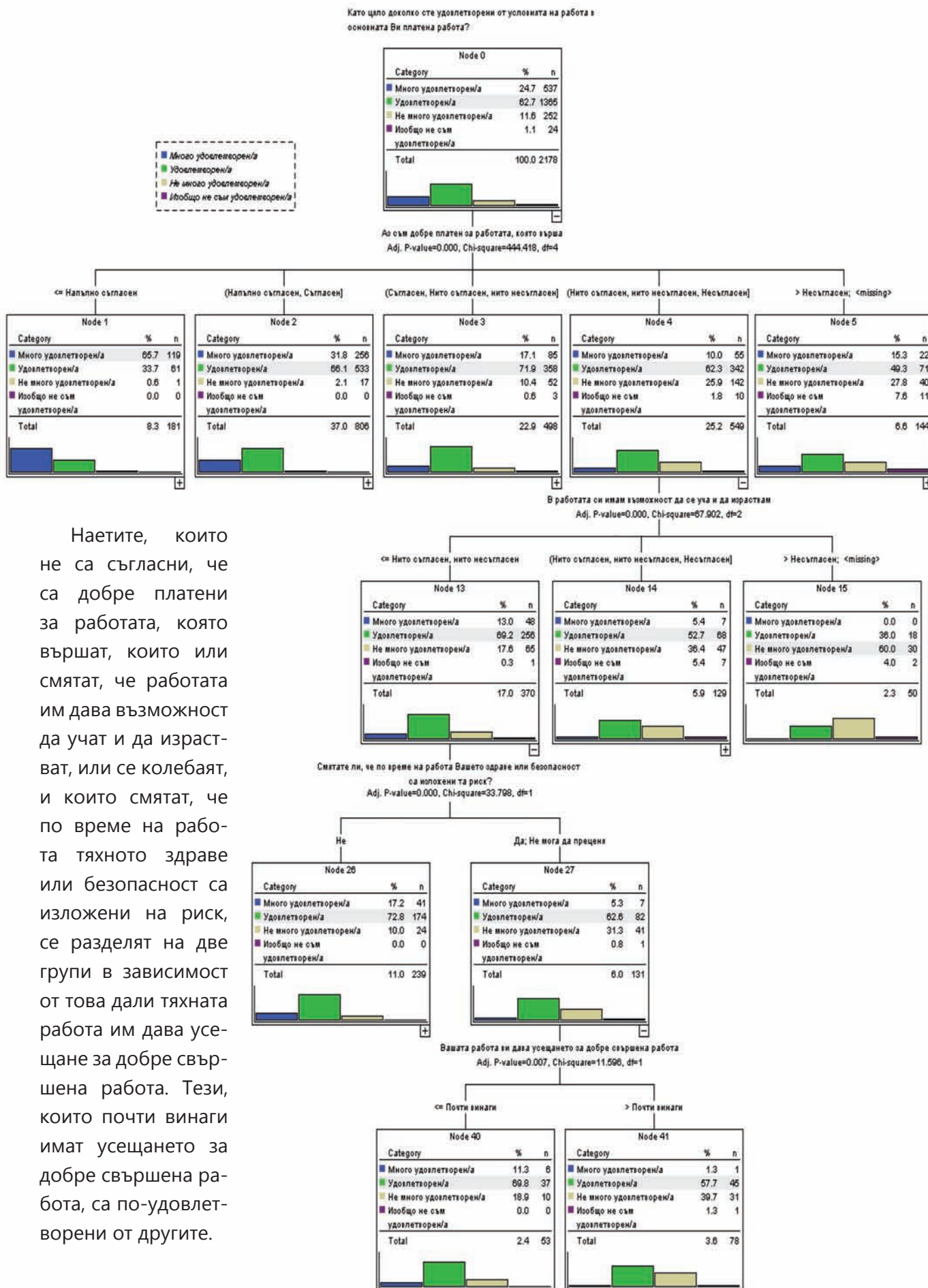
**Фигура 14.18. Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, и които не смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск)**



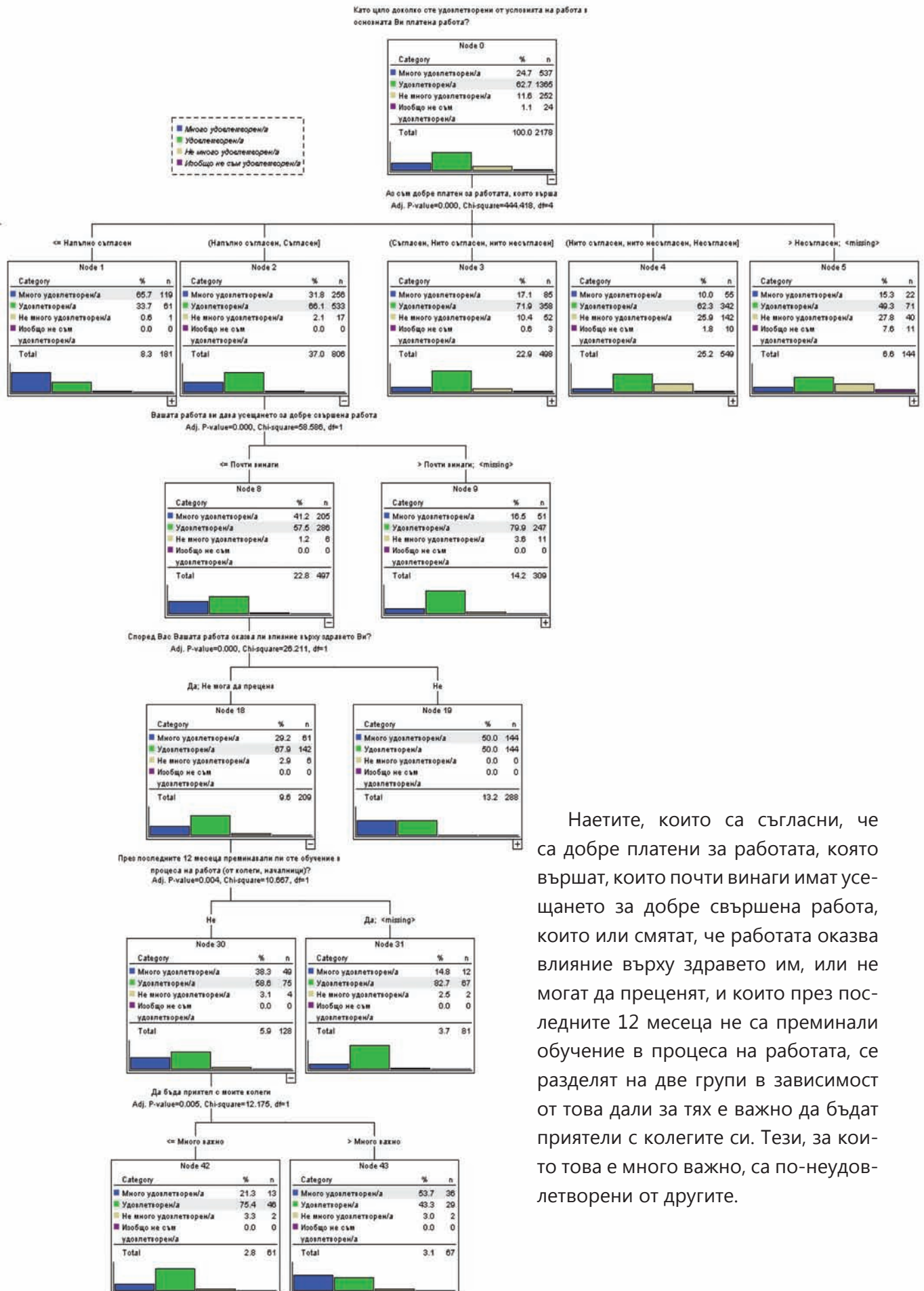
Наетите, които не са съгласни, че са добре платени за работата която вършат, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, и които не смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност

са изложени на риск, се разделят на две групи в зависимост от това дали през последните 12 месеца за тях или за техните колеги са били организирани профилактични прегледи. Тези, за които са били организирани профилактични прегледи, са по-удовлетворени от другите.

**Фигура 14.19.** Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, и които смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск)

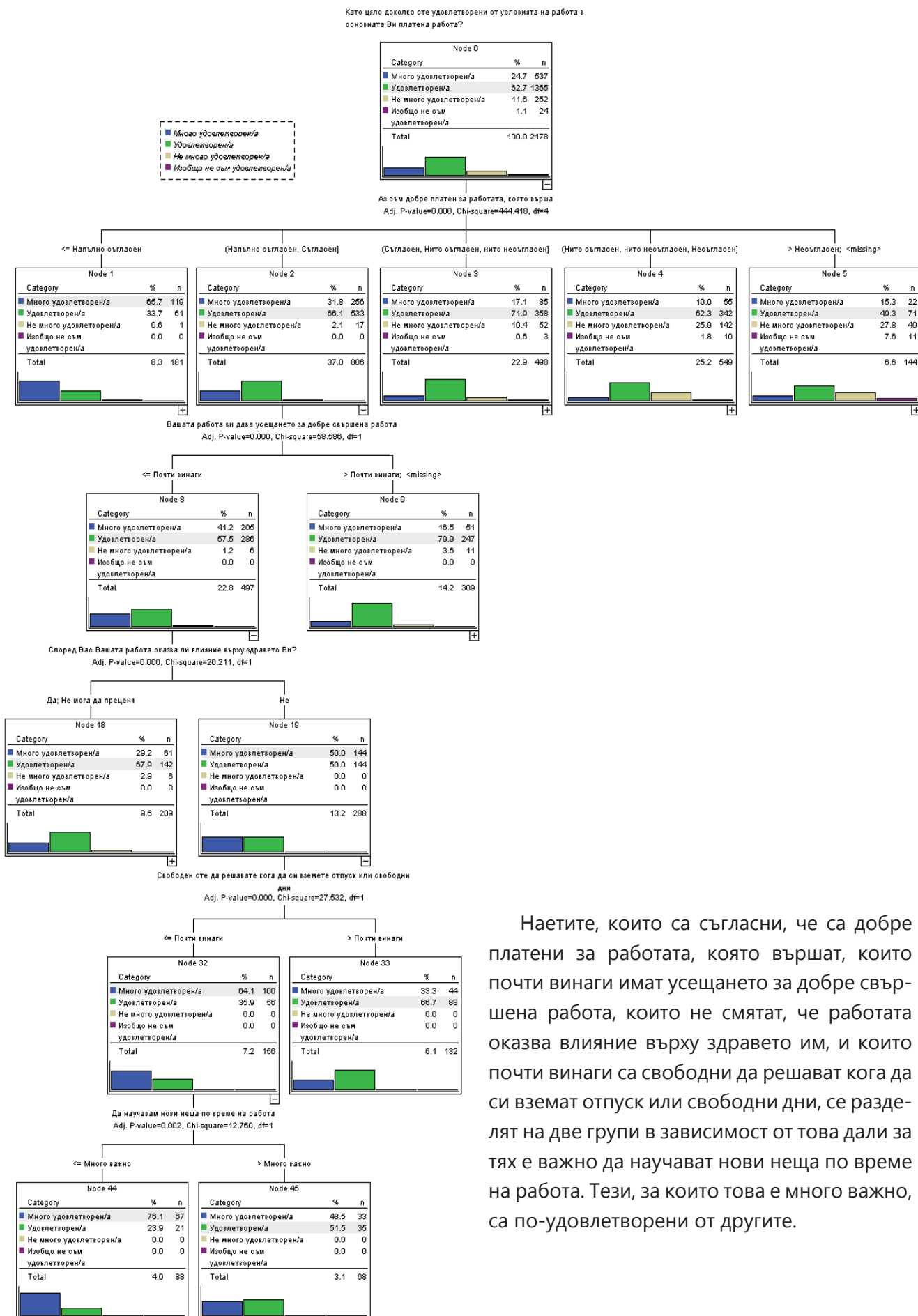


**Фигура 14.20. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа, които или смятат, че работата оказва влияние върху здравето им, или не могат да преценят, и които през последните 12 месеца не са преминали обучение в процеса на работа)**



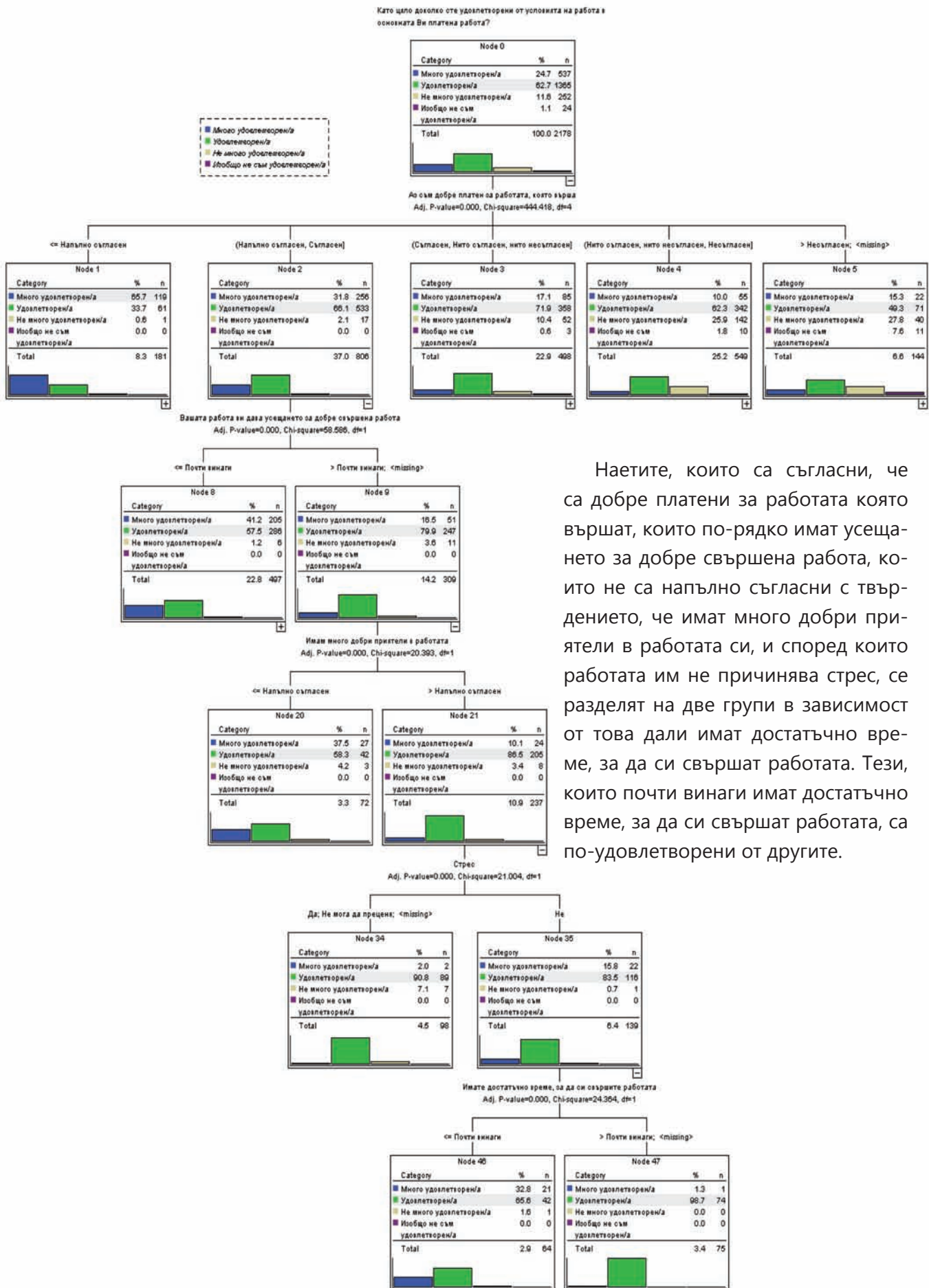
Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа, които или смятат, че работата оказва влияние върху здравето им, или не могат да преценят, и които през последните 12 месеца не са преминали обучение в процеса на работата, се разделят на две групи в зависимост от това дали за тях е важно да бъдат приятели с колегите си. Тези, за които това е много важно, са по-неудовлетворени от другите.

**Фигура 14.21. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа, които не смятат, че работата оказва влияние върху здравето им, и които почти винаги са свободни да решават кога да си вземат отпуск или свободни дни)**



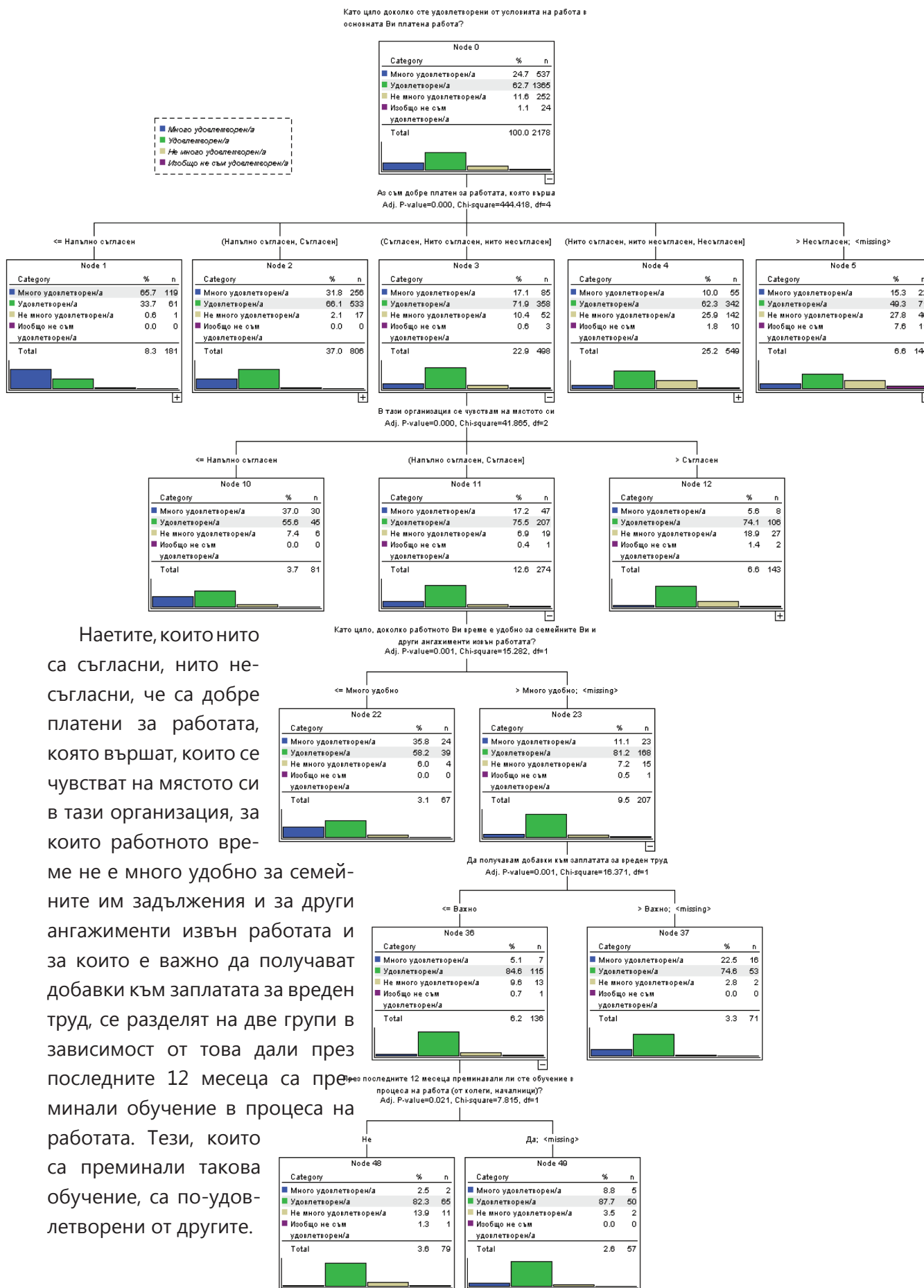
Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа, които не смятат, че работата оказва влияние върху здравето им, и които почти винаги са свободни да решават кога да си вземат отпуск или свободни дни, се разделят на две групи в зависимост от това дали за тях е важно да научават нови неща по време на работа. Тези, за които това е много важно, са по-удовлетворени от другите.

**Фигура 14.22. Класификационно дърво за зависимост №1 (съгласни, които по-рядко имат усещането за добре свършена работа, които не са напълно съгласни с твърдението, че имат много добри приятели в работата си, и според които работата им не причинява стрес)**



Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата която вършат, които по-рядко имат усещането за добре свършена работа, които не са напълно съгласни с твърдението, че имат много добри приятели в работата си, и според които работата им не причинява стрес, се разделят на две групи в зависимост от това дали имат достатъчно време, за да си свършат работата. Тези, които почти винаги имат достатъчно време, за да си свършат работата, са по-удовлетворени от другите.

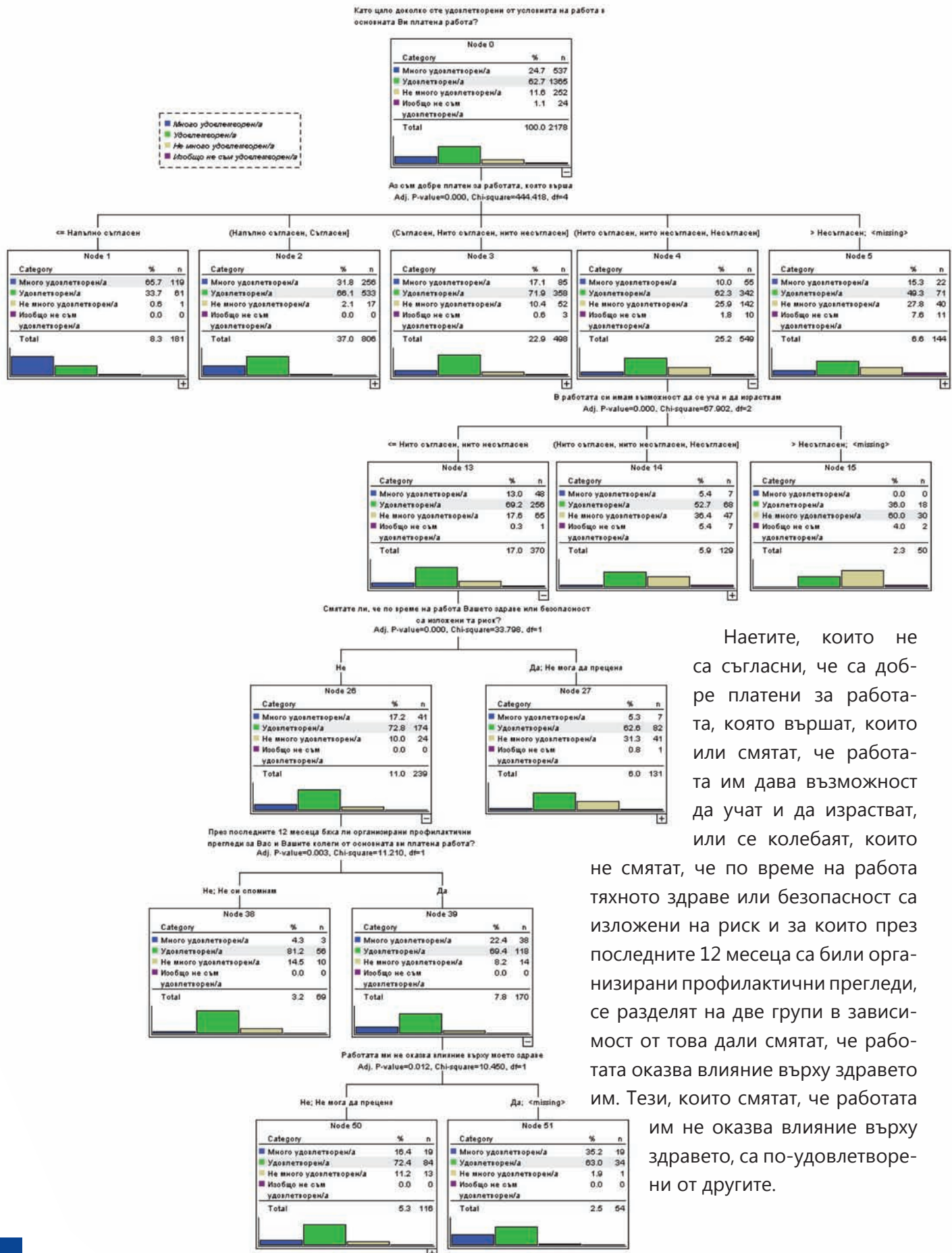
**Фигура 14.23. Класификационно дърво за зависимост №1 (нито съгласни, нито несъгласни, които се чувстват на мястото си в тази организация, за които работното им време не е много удобно за семейните им задължения и за други ангажменти извън работата и за които е важно да получават добавки към заплатата за вреден труд)**



Наетите, които нито са съгласни, нито несъгласни, че са добре платени за работата, която вършат, които се чувстват на мястото си в тази организация, за които работното време не е много удобно за семейните им задължения и за други ангажменти извън работата и за които е важно да получават добавки към заплатата за вреден труд, се разделят на две групи в зависимост от това дали през последните 12 месеца са преминали обучение в процеса на работата. Тези, които са преминали такова обучение, са по-удовлетворени от другите.



**Фигура 14.24.** Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, които не смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск и за които през последните 12 месеца са били организирани профилактични прегледи)



Наетите, които не са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, които не смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск и за които през последните 12 месеца са били организирани профилактични прегледи, се разделят на две групи в зависимост от това дали смятат, че работата оказва влияние върху здравето им. Тези, които смятат, че работата им не оказва влияние върху здравето, са по-удовлетворени от другите.

**Фигура 14.25. Класификационно дърво за зависимост №1 (несъгласни, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, които не смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск, за които през последните 12 месеца са били организирани профилактични прегледи и според които работата им влияе върху тяхното здраве)**



Наетите, които не са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, които или смятат, че работата им дава възможност да учат и да израстват, или се колебаят, които не смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск, за които през последните 12 месеца са били организирани профилактични прегледи и според които работата им влияе върху тяхното здраве, се разделят на две групи в зависимост от това как оценяват доходите си преди две години. Тези, които оценяват доходите си преди две години като по-високи от средните, са по-удовлетворени от другите.

Класификационното дърво дава възможност също така да се определят най-уязвимите групи – в този случай тези подсъвкупности, които са най-неудовлетворени. Това са:

- наетите, които не са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат и кои-

то изцяло не са съгласни, че в работата си имат възможност да учат и да израстват – сумарният процент на не много удовлетворените и на напълно неудовлетворените е 64,0% (фигура 14.6);

- наетите, които не са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, които не са съгласни, че в работата си имат възможност да учат и да израстват и които смятат, че работата оказва влияние върху здравето им – сумарният процент на не много удовлетворените и на напълно неудовлетворените е 57,5% (фигура 14.13);
- наетите, които изцяло не са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат и които не са съгласни или се колебаят дали в тази организация се чувстват на мястото си – сумарният процент на не много удовлетворените и на напълно неудовлетворените е 57,4% (фигура 14.7).

**Фигура 14.26. Класификационно дърво за зависимост №2**

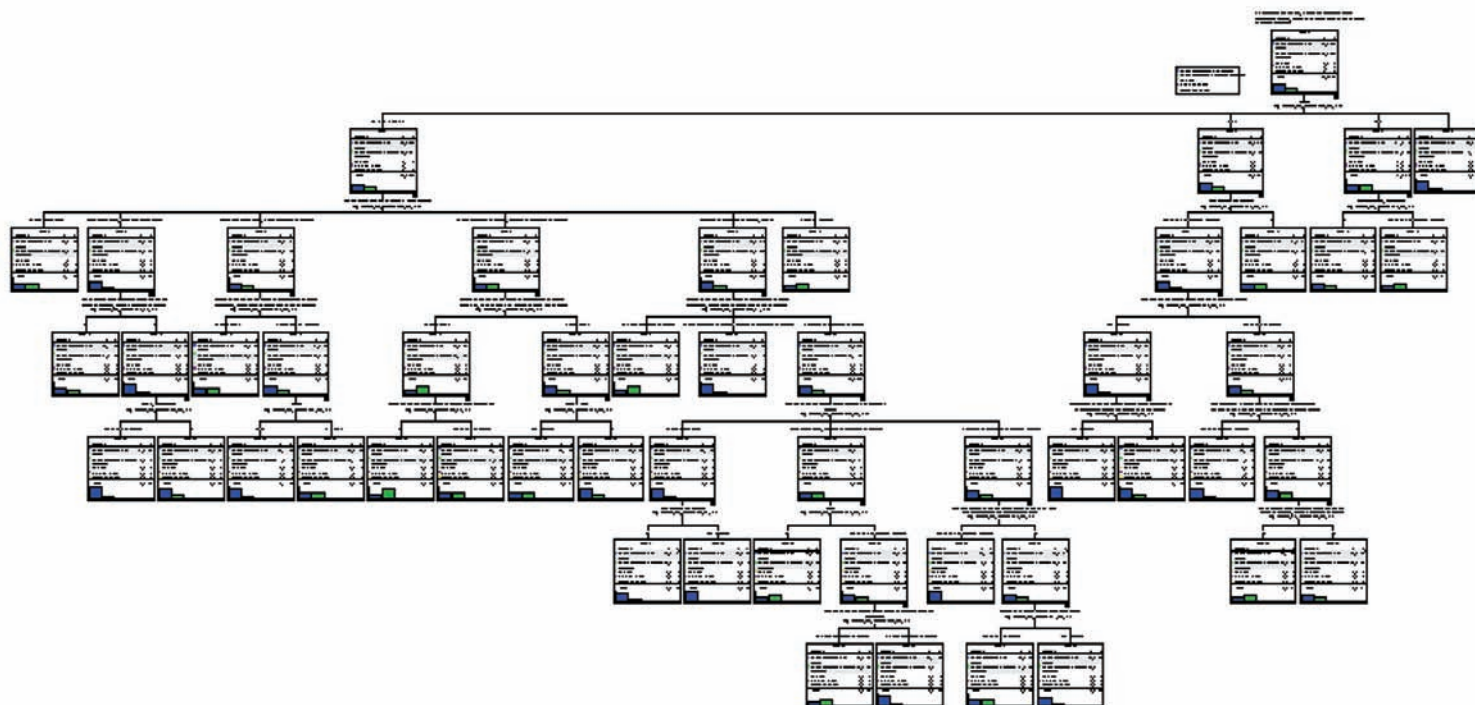
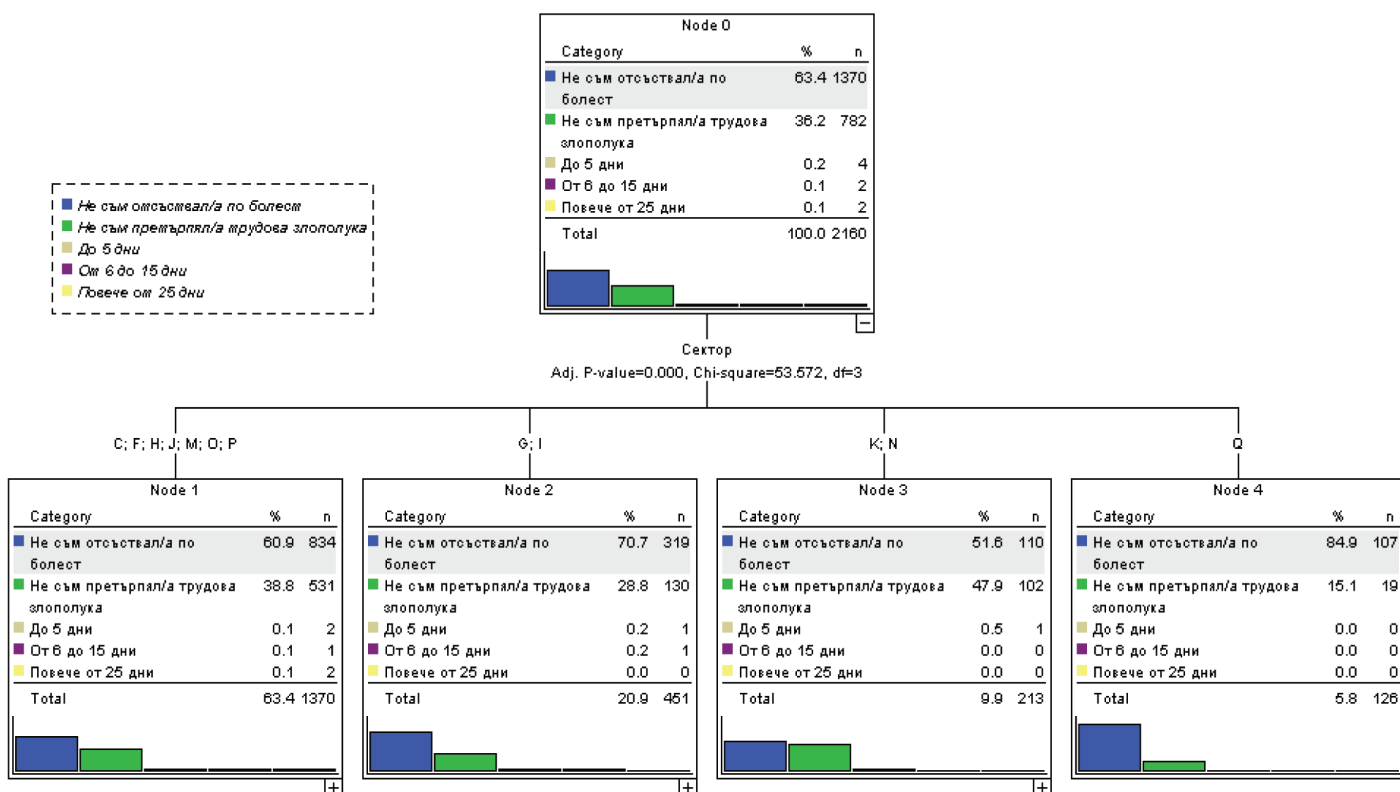


Таблица 14.3. Влияние на факторите върху отсъствията поради трудова злополука

Нива	Фактори
Първи фактор	Сектор
Втори фактор	Вашата работа включва ли работа с голяма скорост? Имам проблеми със зрението Раздразнителност, избухливост
Трети фактор	Има ли здравен пункт/медицински център във Вашата фирма/организация, където е основната Ви работа? Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на високи температури, заради които се потите, дори когато не работите? Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората? Като цяло Вашата основна работа включва ли монотонни задачи?
Четвърти фактор	Тревога, безпокойство Сектор Според Вас Вашата работа оказва ли влияние върху здравето Ви? Болки в гърба Включва ли Вашата основна работа повтарящи се движения с ръцете? Работодателят на Вашата основна работа предоставя ли Ви допълнително здравно осигуряване за негова сметка? През последните 12 месеца бяха ли организирани профилактични прегледи за Вас и Вашите колеги от основната Ви работа?
Пети фактор	Имам проблеми със зрението Стрес Като цяло темпото на Вашата работа зависи ли, или не от голям брой производствени или представителни цели? Има ли здравен пункт/медицински център във Вашата фирма/организация, където е основната Ви работа?
Шести фактор	Включва ли Вашата основна работа носене на предпазни дрехи или екипировка? Работата ми не оказва влияние върху моето здраве

Фигура 14.27. Класификационно дърво за зависимост №2 (първо ниво)

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на трудова злополука?



Първо, трябва да се отбележи, че за цялата съвкупност процентът на лицата, които са отсъствали поради трудова злополука, е много нисък – общо 0,4% от наетите са отсъствали, независимо колко дълго.

**Каре 14.1. Защита на правата при трудова злополука: може ли документирането на трудовия травматизъм да опорочи процеса?!**

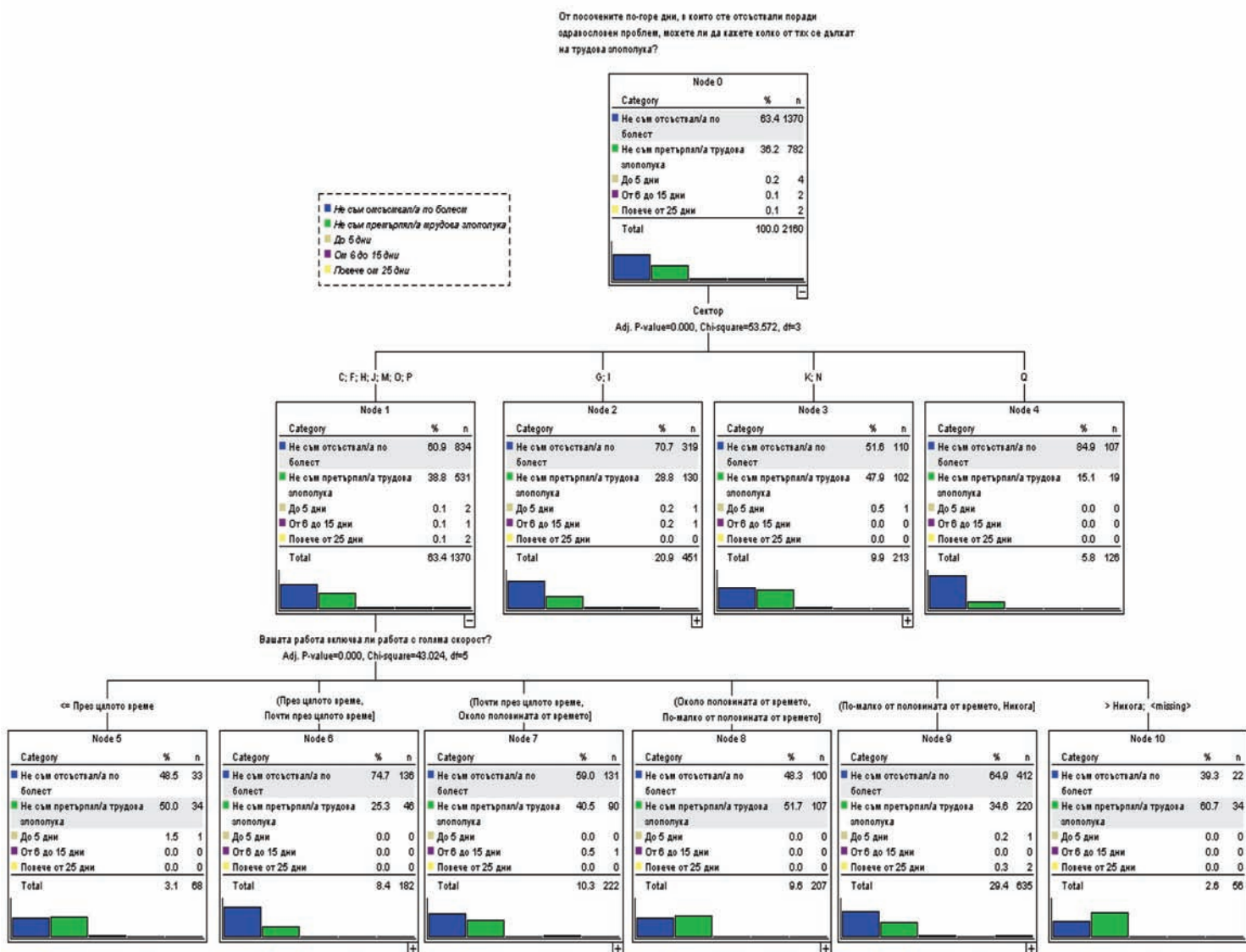
В средно голяма фирма в областта на търговията, по време на официален празник, работник пада от подвижна стълба. Пострадалият получава тежко нараняване в областта на тила. Отговорните лица по БЗР – прекият ръководител и определеното за орган по БЗР лице, не знаят какви действия за документиране на трудовата злополука да предприемат. След консултации с обслужващата ги Служба по трудова медицина, процедурата е изпълнена. Липсата на информираност за необходимите действия обаче продължава: медицинското заведение, където е настанен пострадалият, отказва да издаде служебна бележка, с която да удостовери този факт. Необходима е отново намесата на представител на Службата по трудова медицина, за да се отстрани проблемът.

По подобен начин търговски представител в средно голяма дистрибуторска фирма с чуждестранно ръководство претърпява пътнотранспортно произшествие със служебен автомобил. При подготовката на документите за НОИ става ясно, че съществуват пропуски в предварителната документация, които затрудняват документирането на трудовата злополука: не е фиксирано работно време за работа със служебния автомо-

бил, не е определено място за нощуване на служебния автомобил, не е въведен ред за информиране на регионалния отговорник и за съответна регистрация при промяна в дневния маршрут, както и при възникване на извънредни задачи. Допълнително при постъпване на работа на лицето не е изискан предварителен медицински преглед. Всичко това е причина за продължаващи спорове относно характера на злополуката, тъй като не може да бъде документално обосновано дали е станала по време и във връзка с възложена производствена задача, както и какво е било здравното състояние на лицето при постъпване на работа. Подобни организационни пропуски има и в ред други фирми, където работата изисква шофиране на служебен автомобил (разносна търговия, търговски представители).

Най-висок дял на отсъствали поради трудови злополуки се наблюдава в секторите Финансови и застрахователни дейности (К) и Административни и спомагателни дейности (N) – 0,5%. На второ място се нареждат секторите Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I) – 0,4%, което е точно толкова, колкото в цялата извадка. На трето място са секторите Преработваща промишленост (С), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P) – 0,3%, което е по-ниско от средното за страната. В сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки.

**Фигура 14.28. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P)**

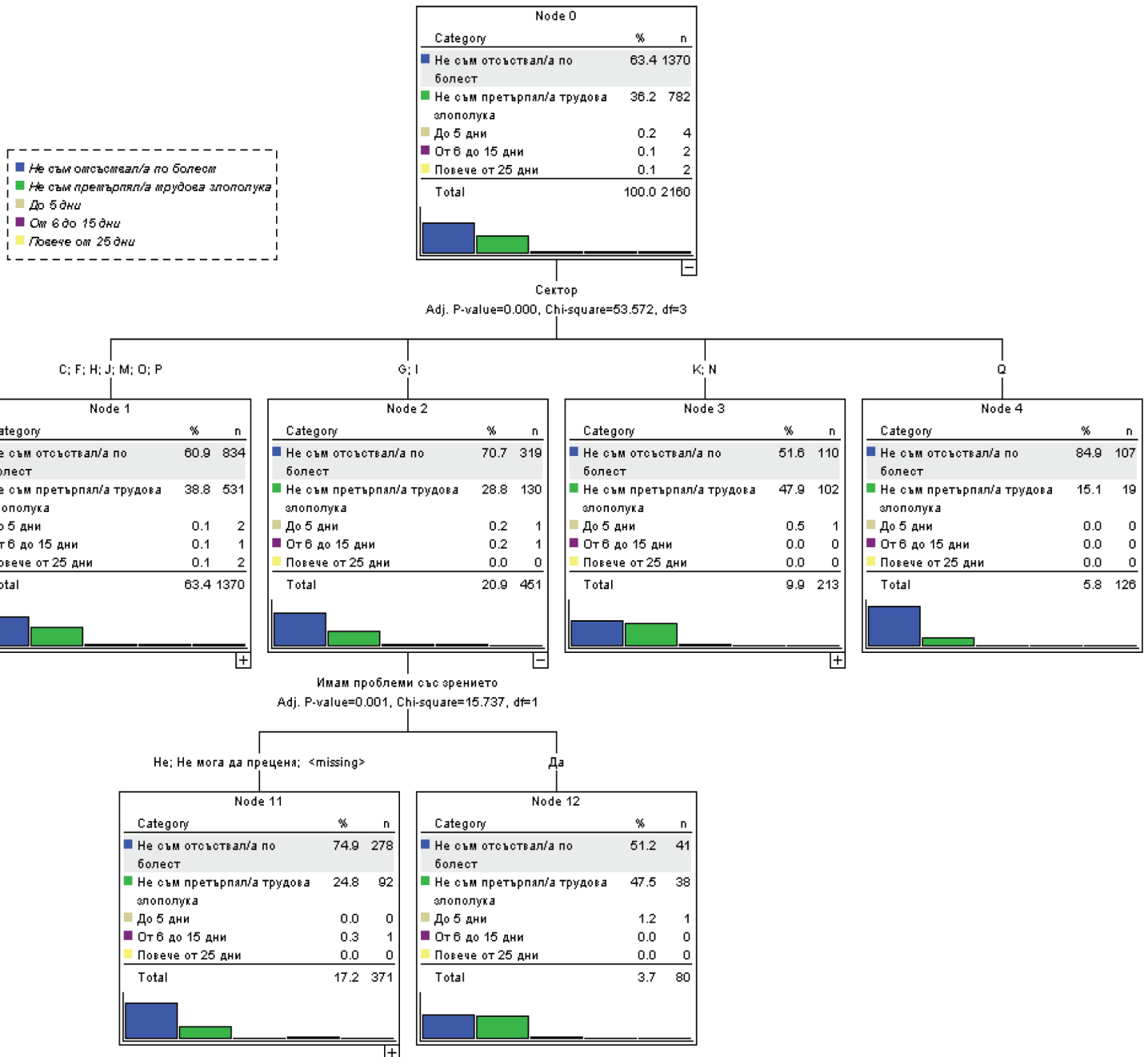


Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), се разделят на шест групи в зависимост от това дали тяхната работа включва работа с голяма скорост. Най-често са отсъствали

поради трудови злоупотреки тези наети, чиято работа през цялото време включва работа с голяма скорост – 1,5%. На второ място са две подсъвкупности – тези, чиято работа включва работа с голяма скорост около половината от времето, и тези, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост – и за двете групи процентът на отсъствалите поради трудови злоупотреки е 0,5%. В останалите три групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злоупотреки.

Фигура 14.29. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I)

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на трудова злополука?

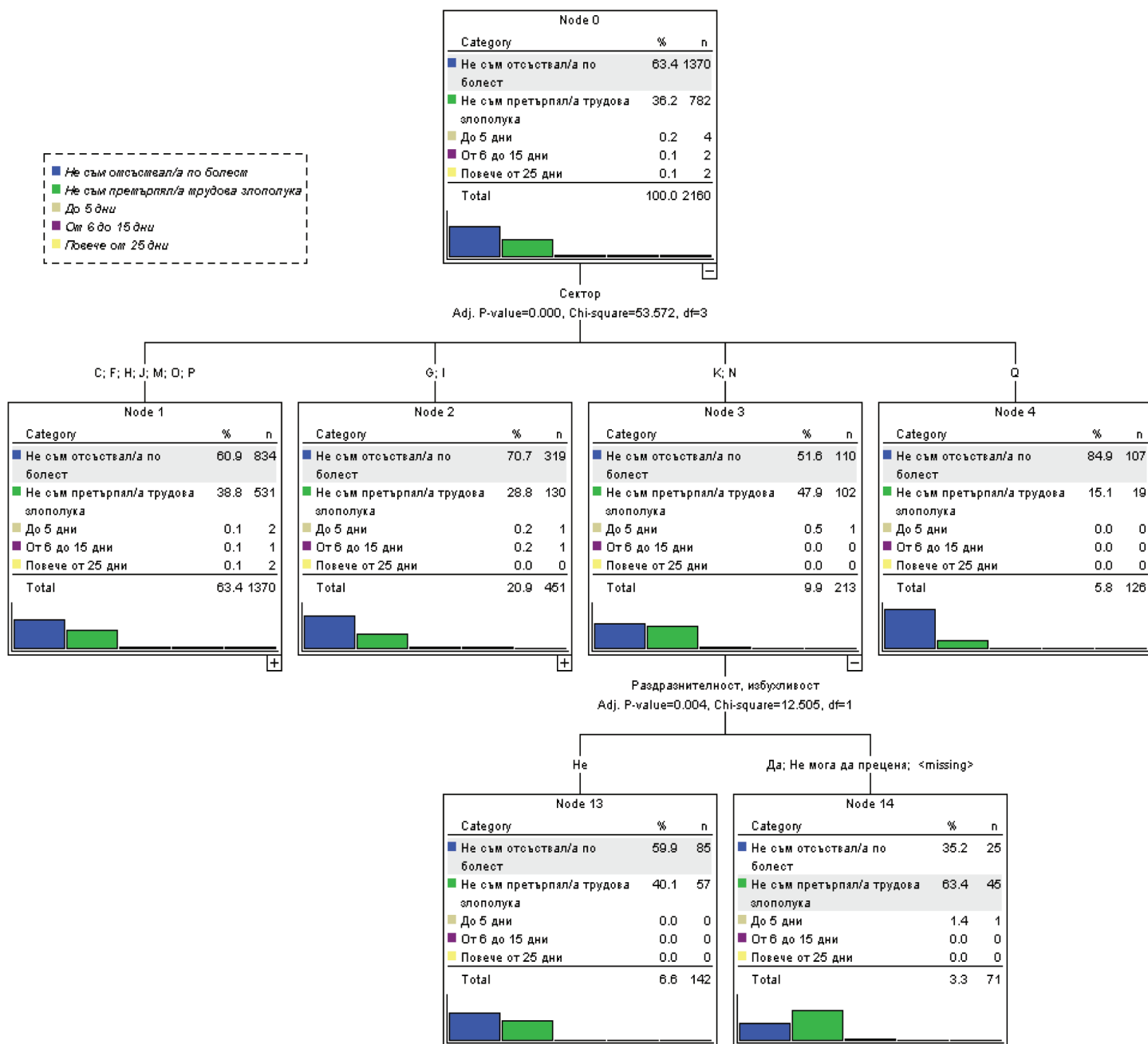


Наетите от сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), се разделят на две групи в зависимост от това дали според тях

работата им предизвиква проблеми със зрението. Тези, според които работата им предизвиква проблеми със зрението, по-често са отсъствали поради трудови злополуки.

Фигура 14.30. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори К и N)

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на трудова злополука?

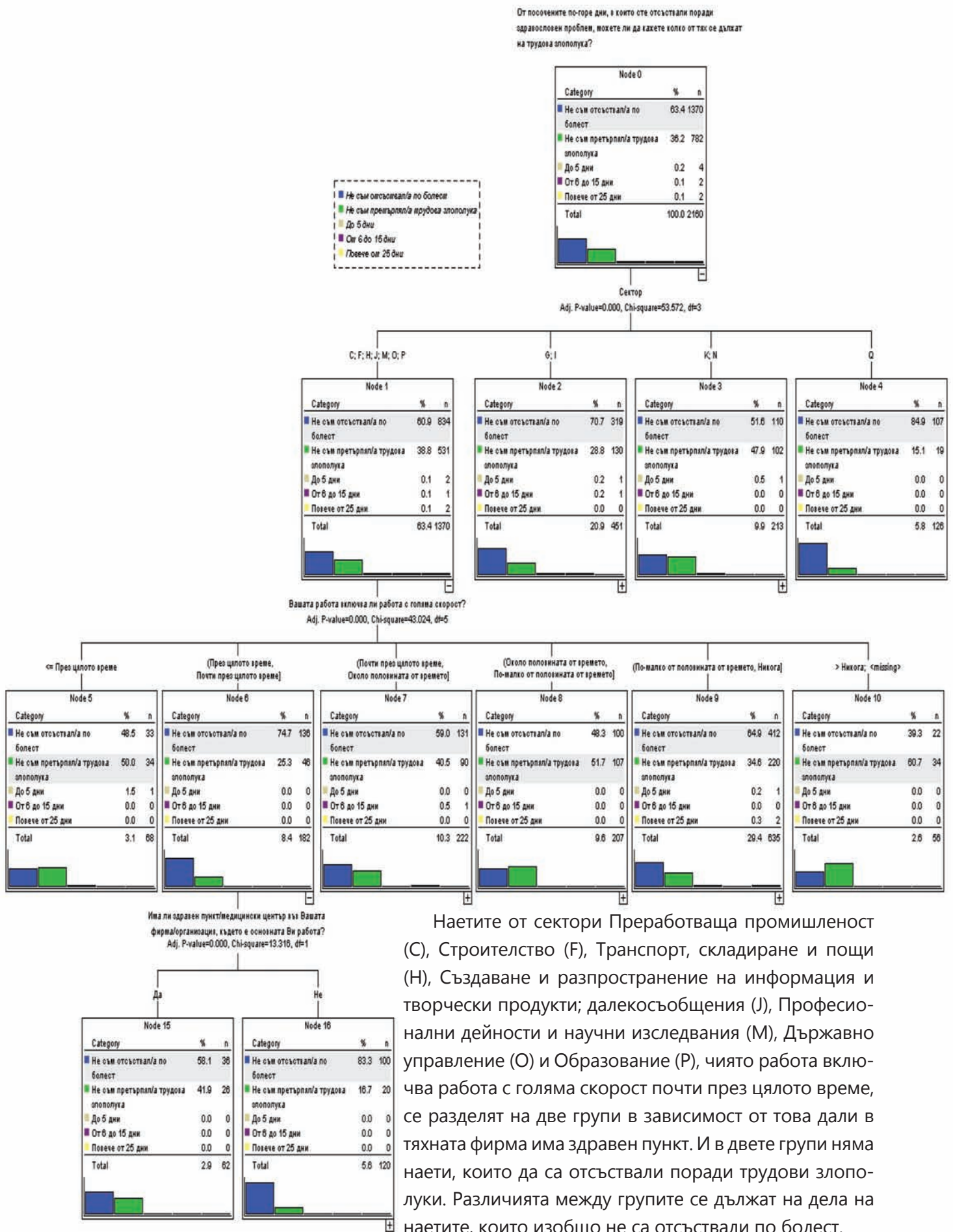


Наетите от сектори Финансови и застрахователни дейности (К) и Административни и спомагателни дейности (N), се разделят на две групи в зависимост от това дали според тях работата им предизвиква раздразнител-

ност и избухливост. Тези, които не смятат, че работа им предизвиква раздразнителност и избухливост, не са отсъствали поради трудо-ви злополуки.



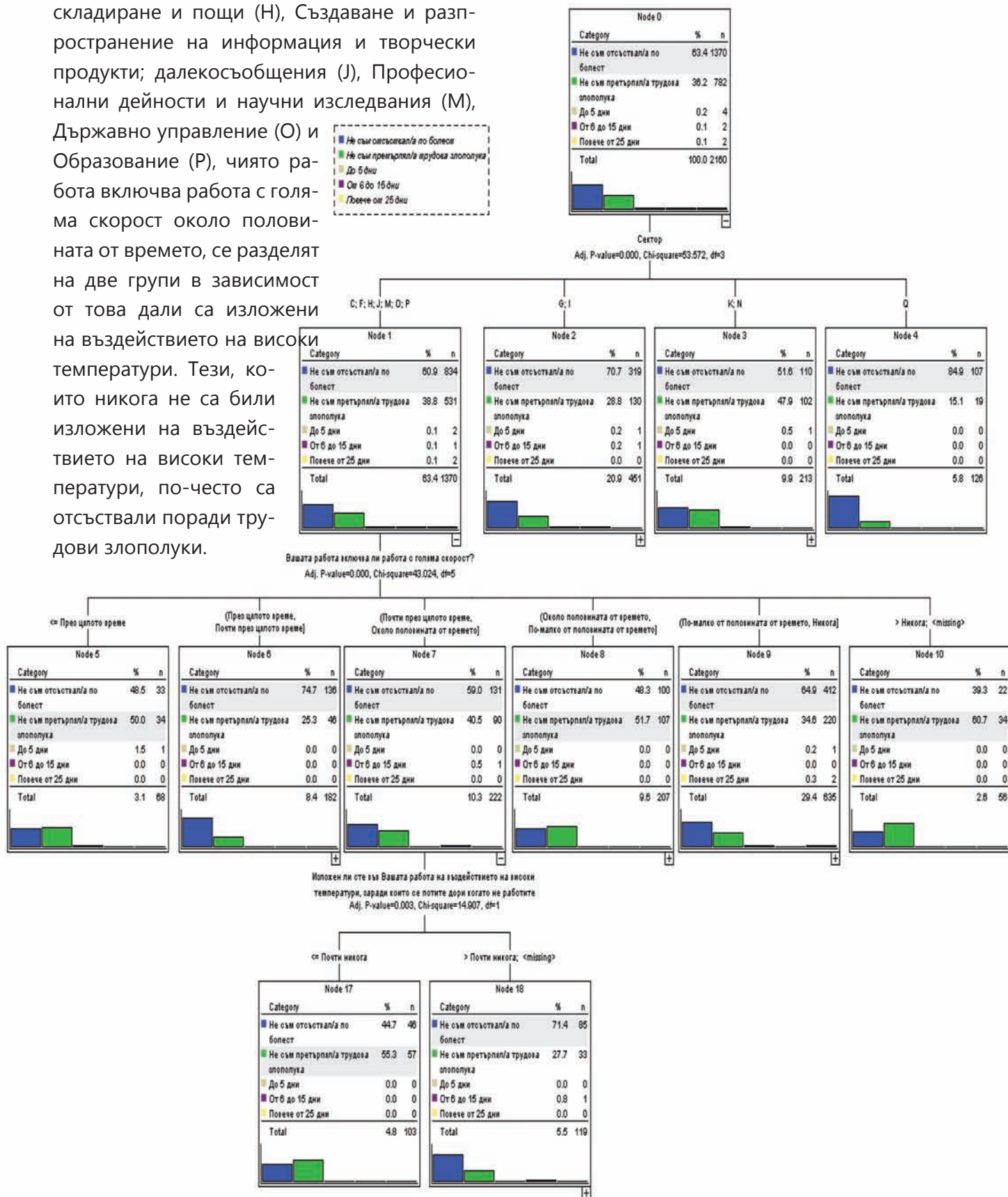
**Фигура 14.31. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост почти през цялото време)**



**Фигура 14.32. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост около половината от времето)**

Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа включва работа с голяма скорост около половината от времето, се разделят на две групи в зависимост от това дали са изложени на въздействието на високи температури. Тези, които никога не са били изложени на въздействието на високи температури, по-често са отсъствали поради трудови злополуки.

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на трудова злополука?



**Фигура 14.33. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост по-малко от половината от времето)**

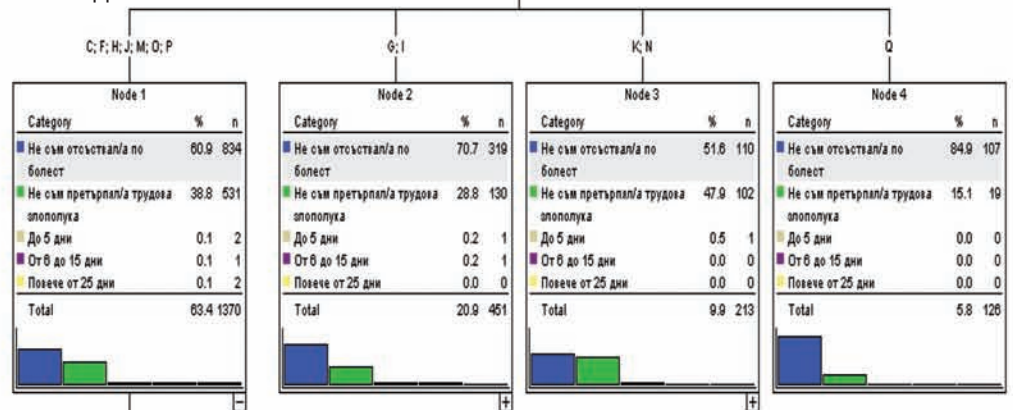
Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа включва работа с голяма скорост по-малко от половината от времето, се разделят на две групи в зависимост от това дали са изложени на въздействието на силен шум. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на трудова злополука?

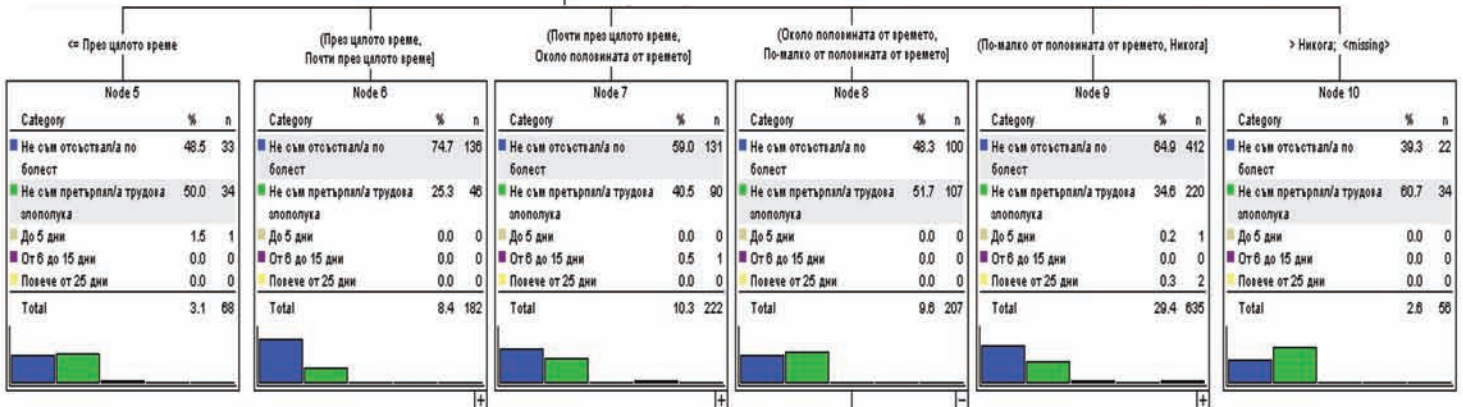
- Не съм отсъствал/а по болест
- Не съм претърпял/а трудова злополука
- До 5 дни
- От 6 до 15 дни
- Повече от 25 дни

Node 0		
Category	%	n
Не съм отсъствал/а по болест	63.4	1370
Не съм претърпял/а трудова злополука	36.2	782
До 5 дни	0.2	4
От 6 до 15 дни	0.1	2
Повече от 25 дни	0.1	2
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>2160</b>

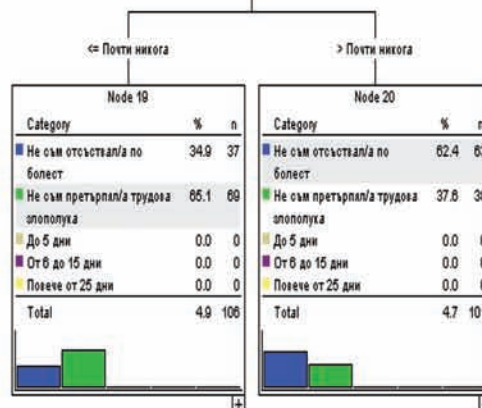
Сектор  
Adj. P-value=0.000, Chi-square=53.572, df=3



Вашата работа включва ли работа с голяма скорост?  
Adj. P-value=0.000, Chi-square=43.024, df=5



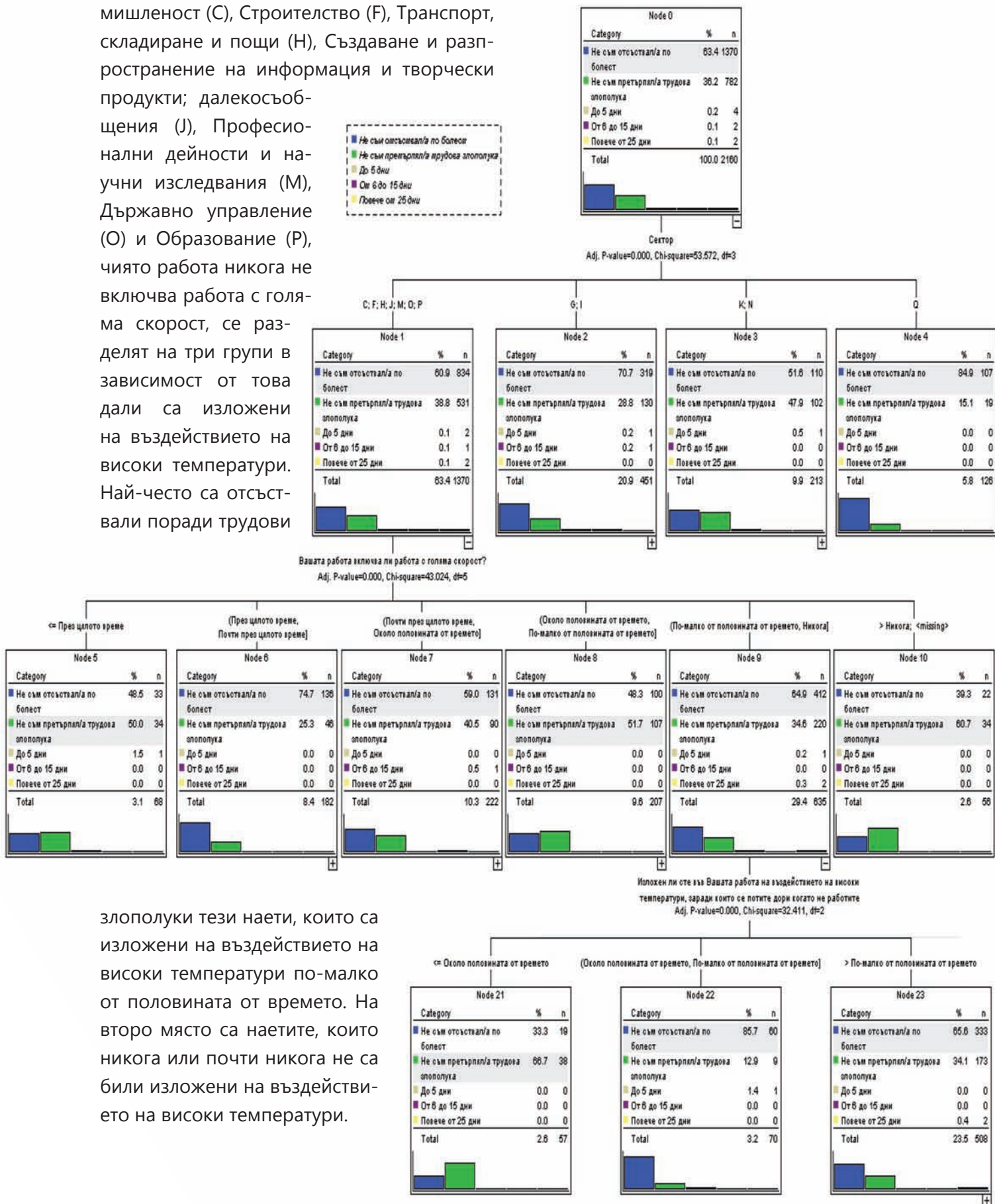
Изпожен ли сте във Вашата работа на въздействието на толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората  
Adj. P-value=0.001, Chi-square=15.829, df=1



**Фигура 14.34. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост)**

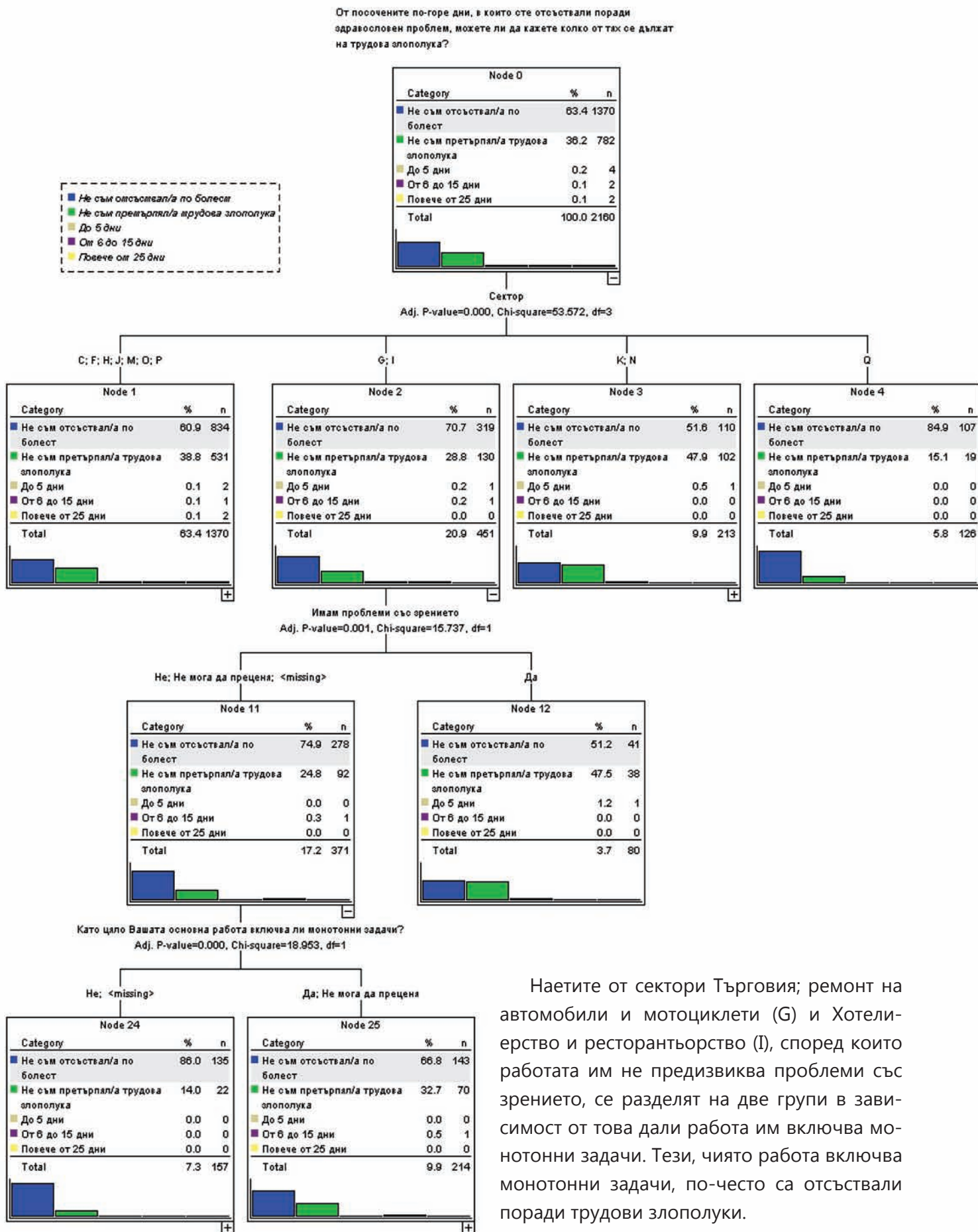
Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, се разделят на три групи в зависимост от това дали са изложени на въздействието на високи температури. Най-често са отсъствали поради трудови

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кахете колко от тях се дължат на трудова злополука?



злополуки тези наети, които са изложени на въздействието на високи температури по-малко от половината от времето. На второ място са наетите, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури.

**Фигура 14.35. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I, според които работата им не предизвиква проблеми със зрението)**



Наетите от сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), според които работата им не предизвиква проблеми със зрението, се разделят на две групи в зависимост от това дали работата им включва монотонни задачи. Тези, чиято работата включва монотонни задачи, по-често са отсъствали поради трудови злополуки.

**Фигура 14.36. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост почти през цялото време и в чиято фирма няма здравен пункт)**

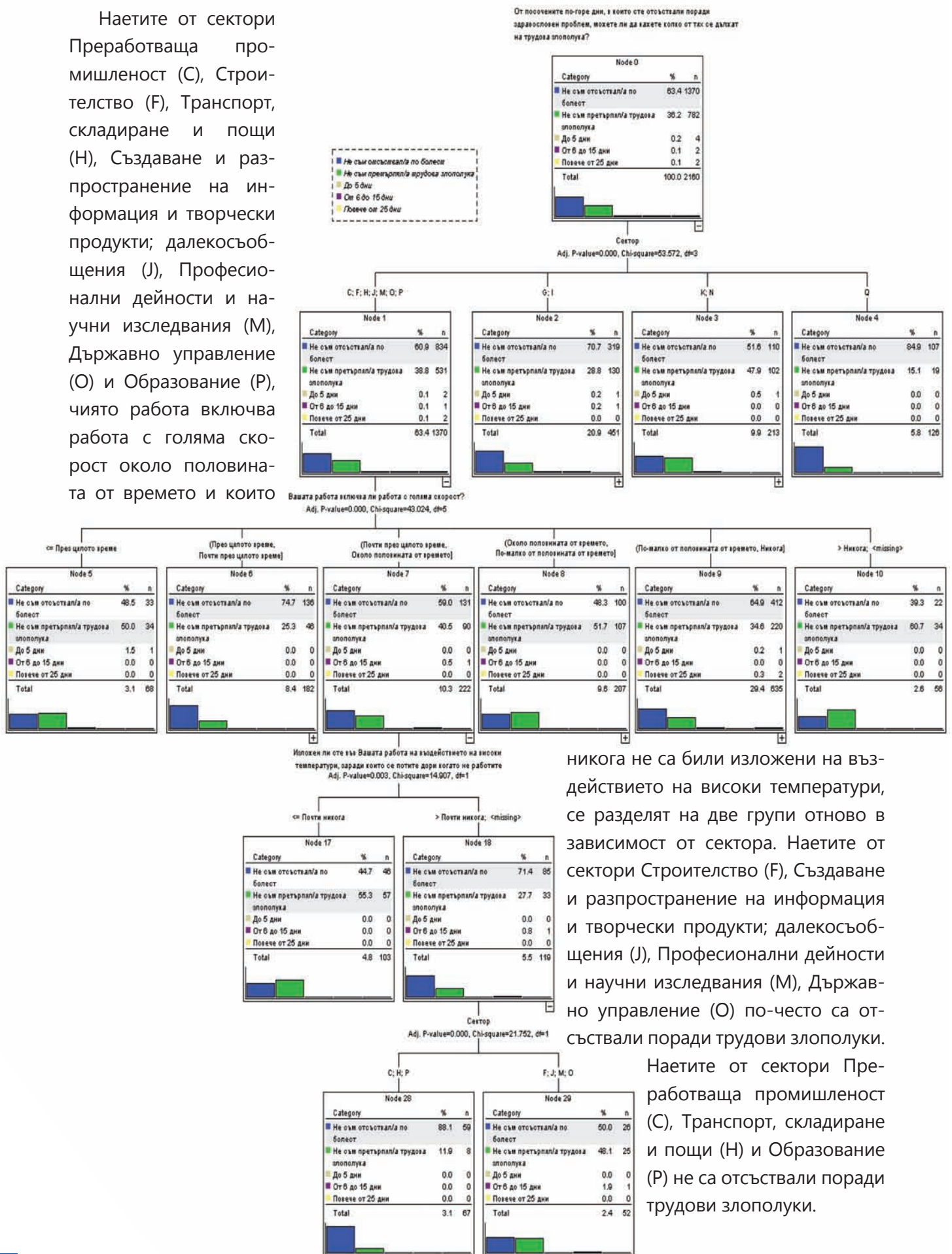
Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа включва работа с голяма скорост почти през цяло-



то време и в чиято фирма няма здравен пункт, се разделят на две групи в зависимост от това дали според тях работата им предизвиква тревога и безпокойство. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

**Фигура 14.37. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост около половината от времето и които никога не са изложени на въздействието на високи температури)**

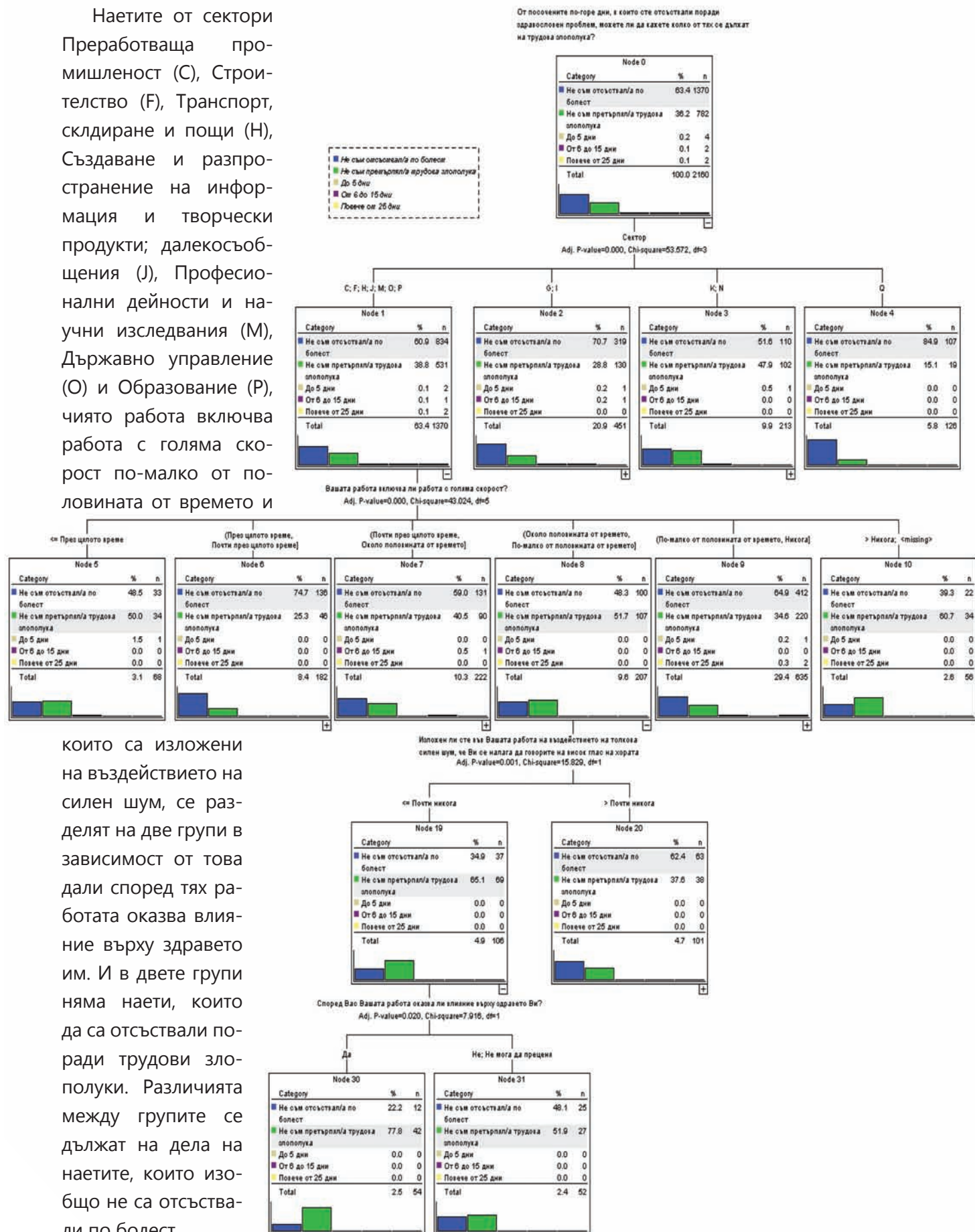
Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа включва работа с голяма скорост около половината от времето и които



никога не са били изложени на въздействието на високи температури, се разделят на две групи отново в зависимост от сектора. Наетите от сектори Строителство (F), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) по-често са отсъствали поради трудови злополуки. Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Транспорт, складиране и пощи (H) и Образование (P) не са отсъствали поради трудови злополуки.

**Фигура 14.38. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост по-малко от половината от времето и които са изложени на въздействието на силен шум)**

Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа включва работа с голяма скорост по-малко от половината от времето и

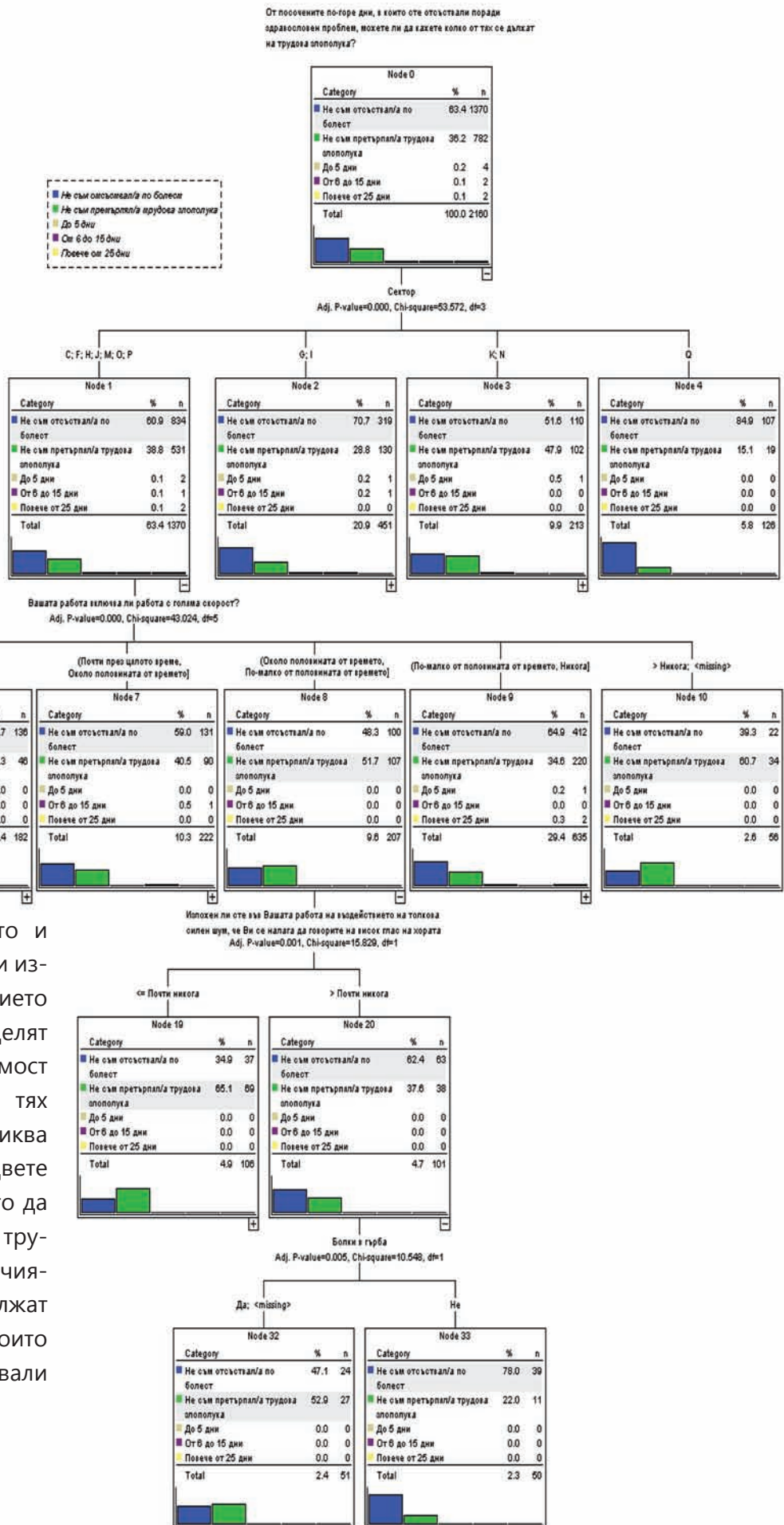


които са изложени на въздействието на силен шум, се разделят на две групи в зависимост от това дали според тях работата оказва влияние върху здравето им. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.



**Фигура 14.39. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа включва работа с голяма скорост по-малко от половината от времето и които никога не са били изложени на въздействието на силен шум)**

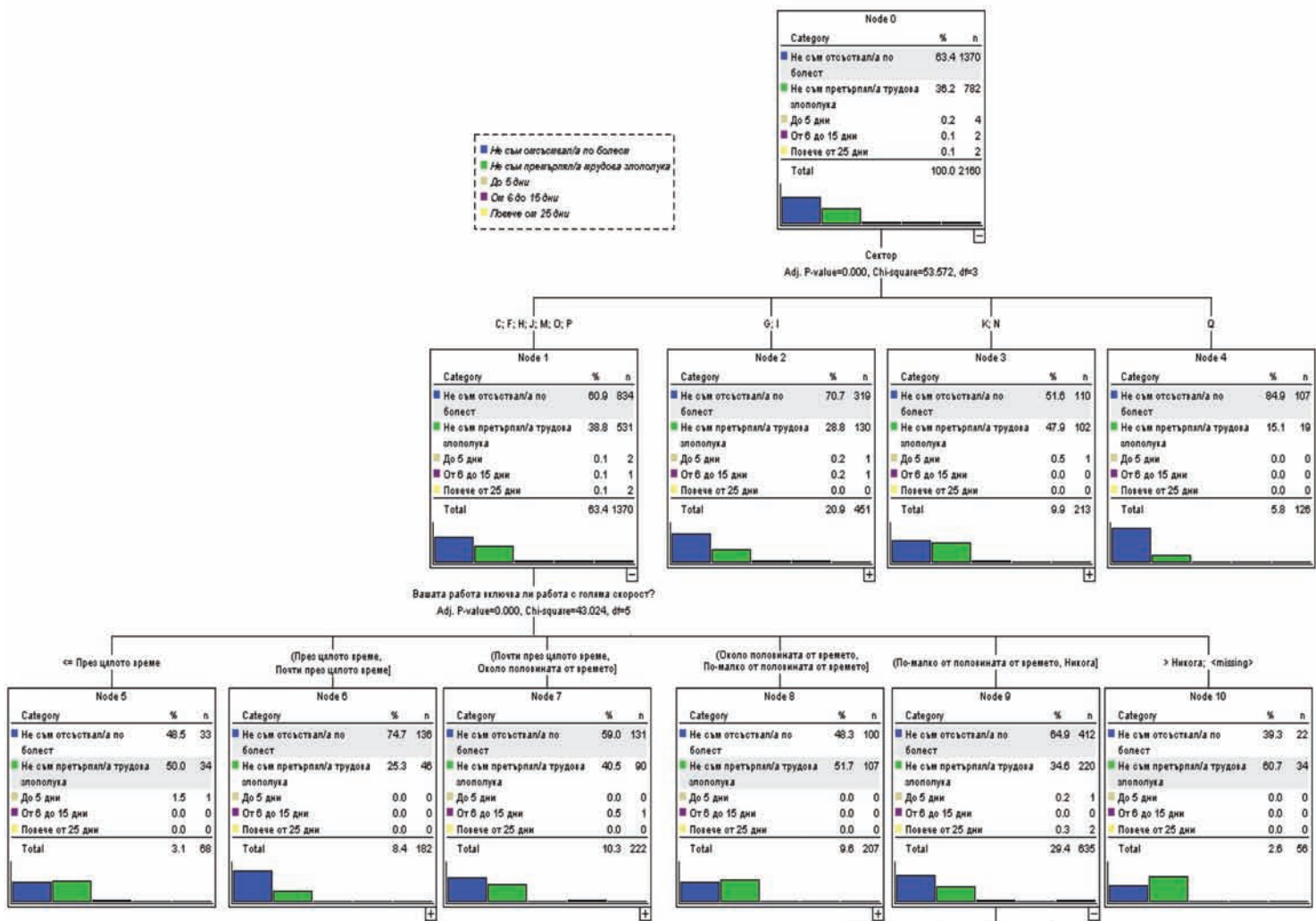
Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа включва работа с голяма скорост по-малко от



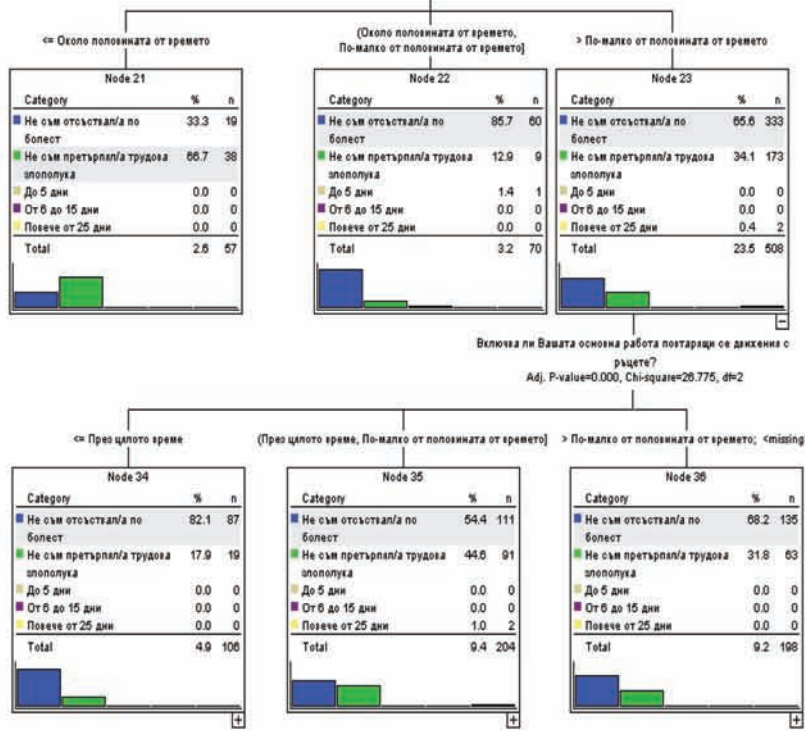
половината от времето и които никога не са били изложени на въздействието на силен шум, се разделят на две групи в зависимост от това дали според тях работата им предизвиква болки в гърба. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

**Фигура 14.40.** Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост и които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури)

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, мохете ли да кажете колко от тях се дължат на трудовата злополука?

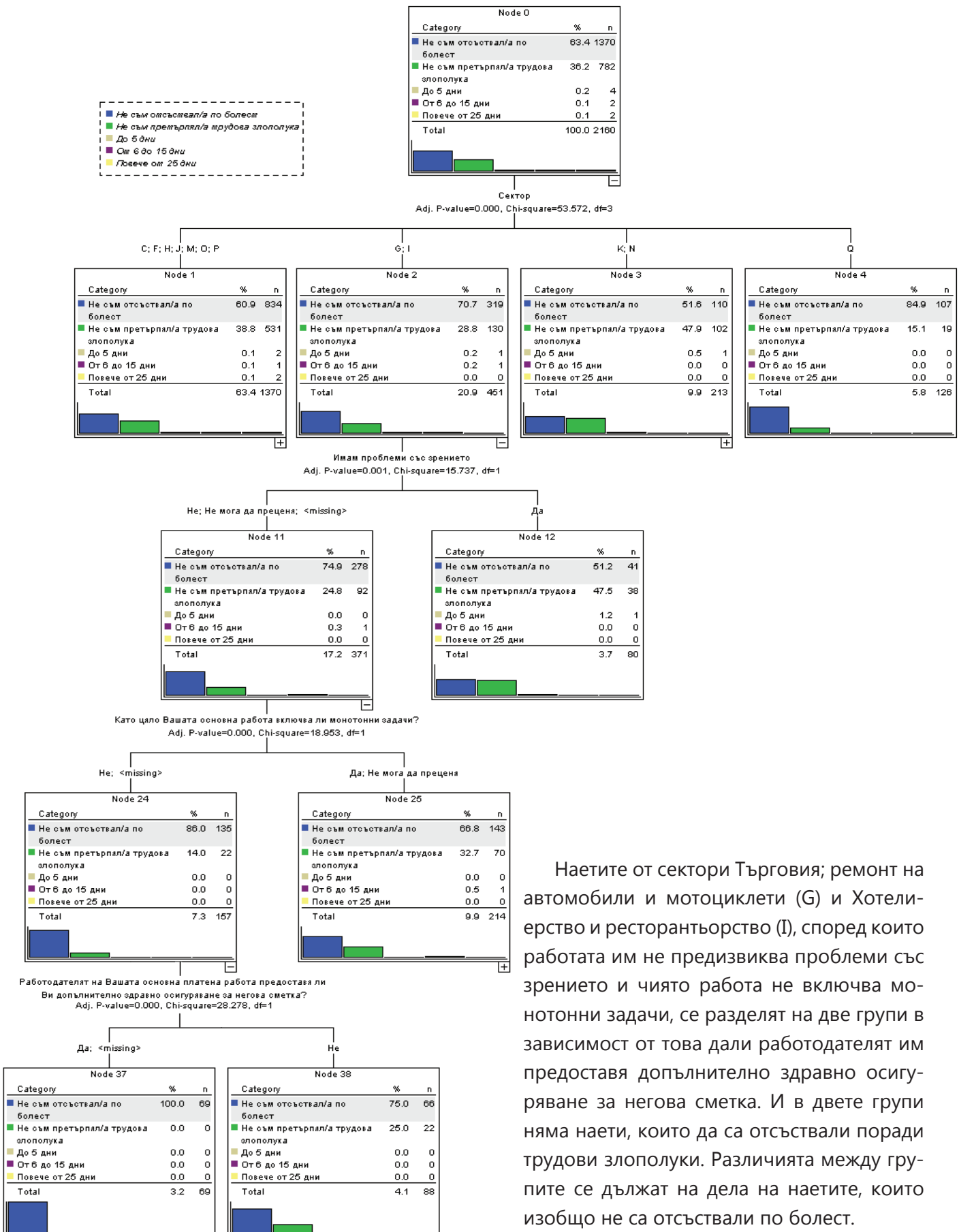


Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа никога не включва работа с голяма скорост и които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури, се разделят на три групи в зависимост от това дали работата им включва повтарящи се движения с ръцете. Най-често са отсъствали поради трудови злополуки тези наети, чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете около половината от времето.



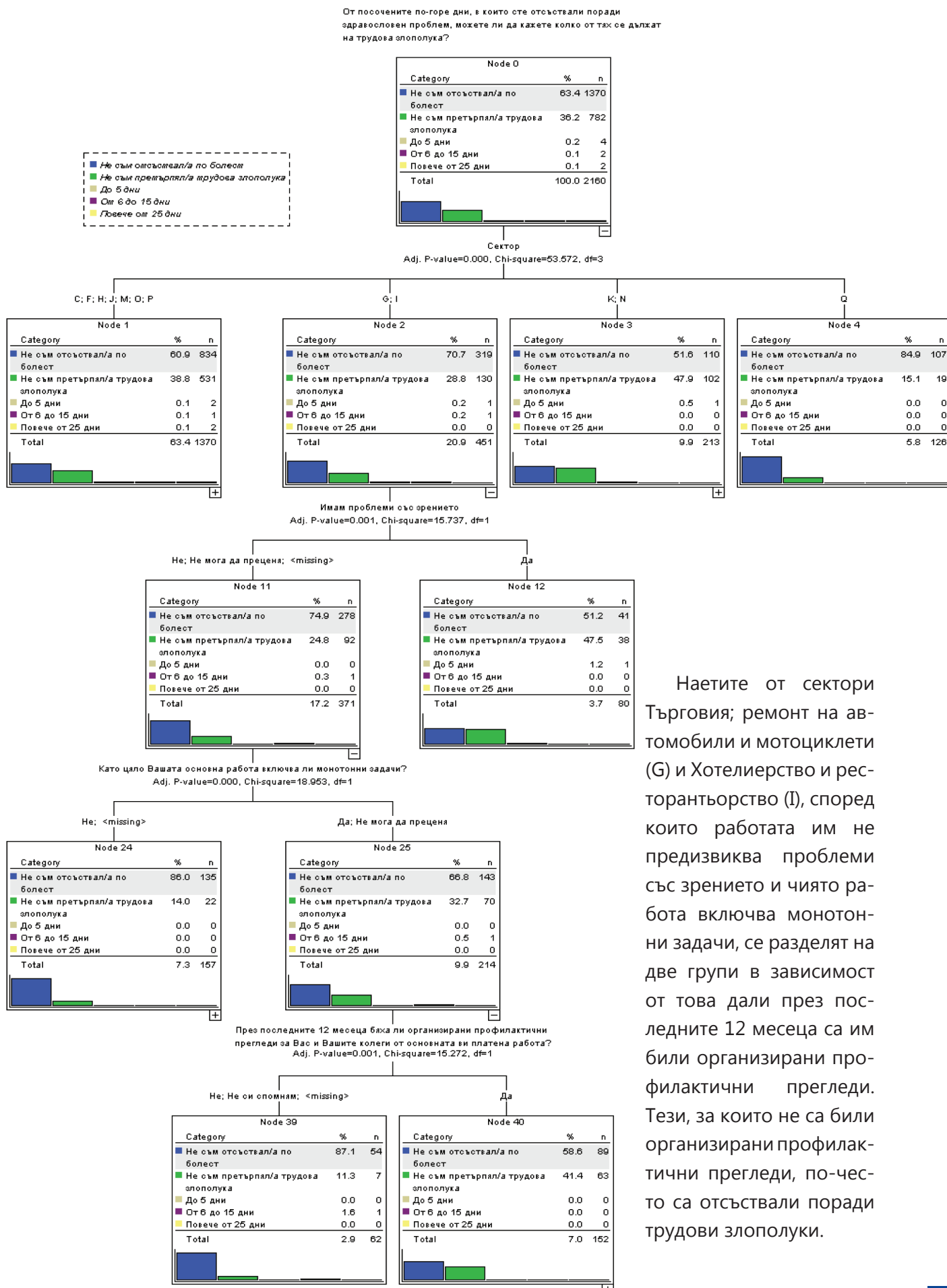
**Фигура 14.41. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I, според които работата им не предизвиква проблеми със зрението и чиято работа не включва монотонни задачи)**

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на трудова злополука?



Наетите от сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), според които работата им не предизвиква проблеми със зрението и чиято работа не включва монотонни задачи, се разделят на две групи в зависимост от това дали работодателят им предоставя допълнително здравно осигуряване за негова сметка. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

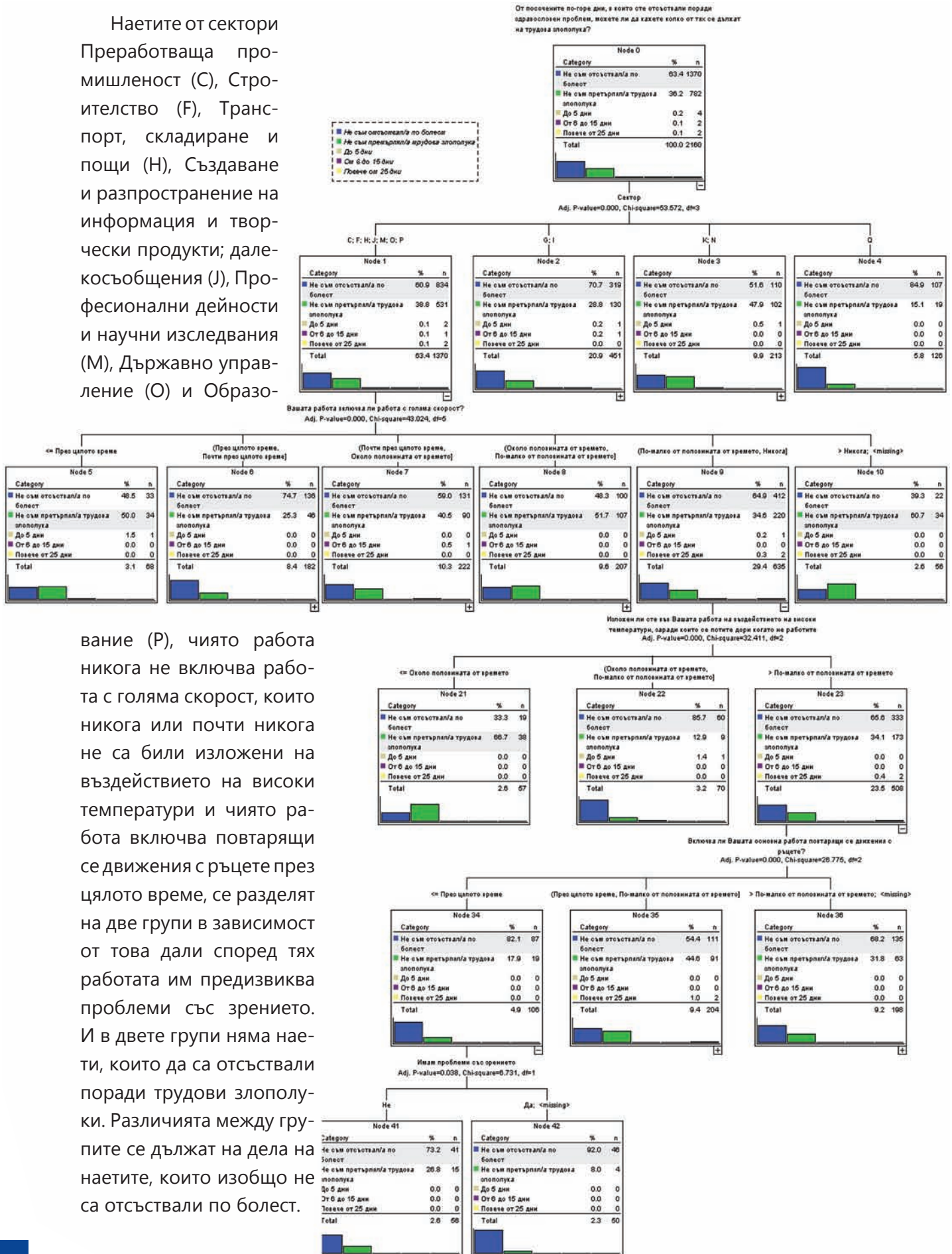
**Фигура 14.42. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I, според които работата им не предизвиква проблеми със зрението и чиято работа включва монотонни задачи)**



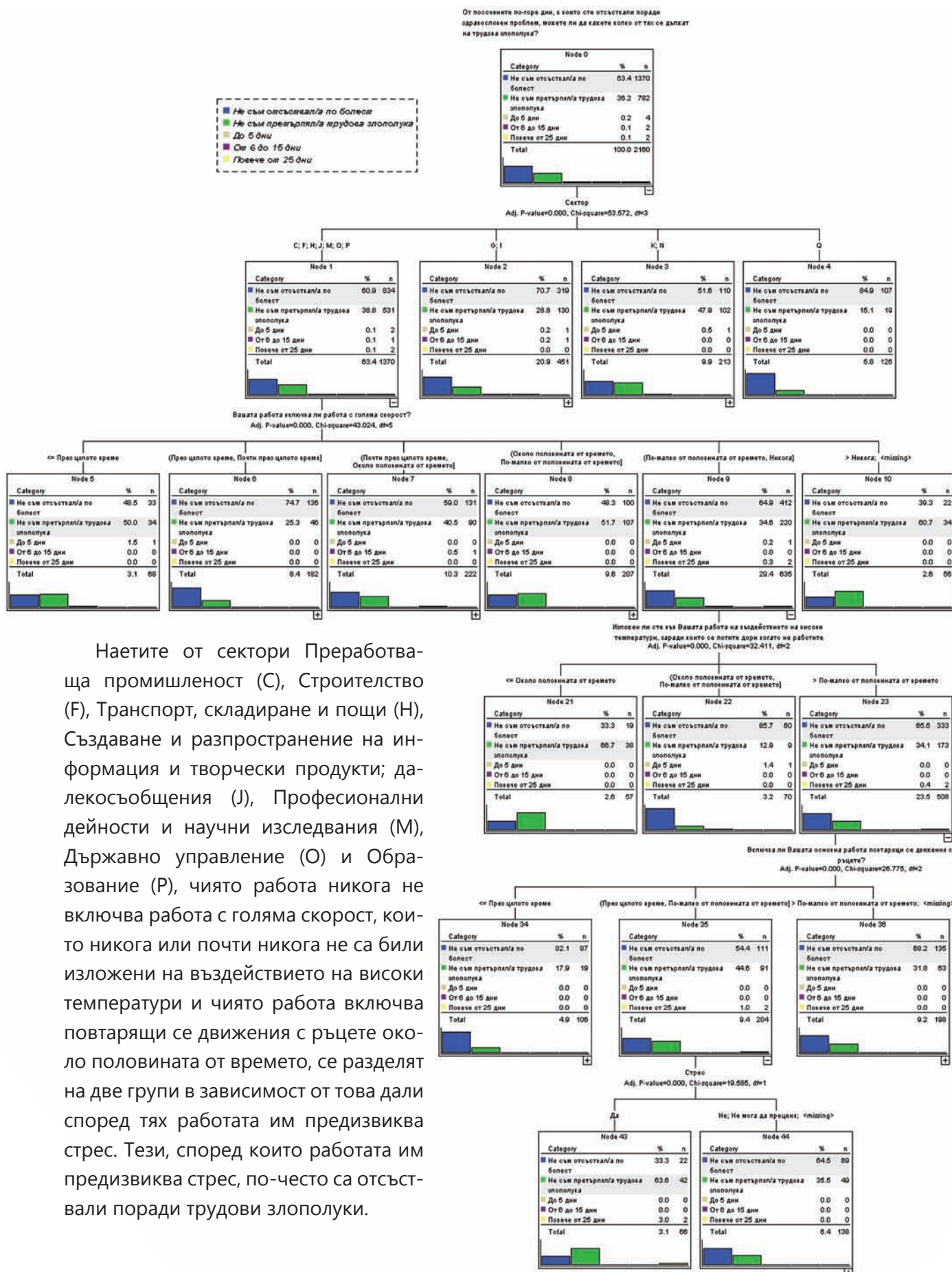
Наетите от сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), според които работата им не предизвиква проблеми със зрението и чиято работа включва монотонни задачи, се разделят на две групи в зависимост от това дали през последните 12 месеца са им били организирани профилактични прегледи. Тези, за които не са били организирани профилактични прегледи, по-често са отсъствали поради трудови злополуки.

**Фигура 14.43. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури и чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете през цялото време)**

Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образо-



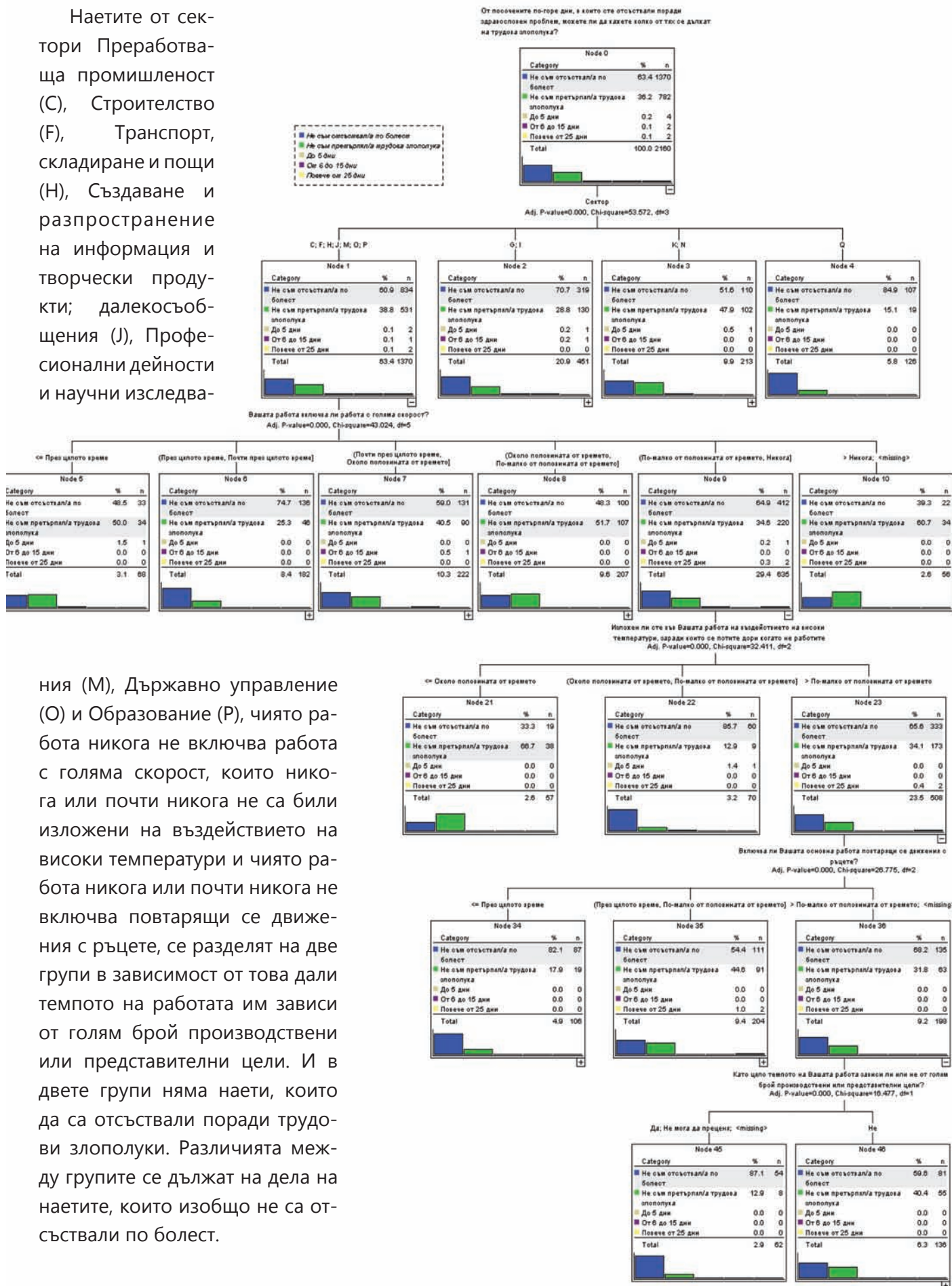
**Фигура 14.44. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури и чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете около половината от времето)**



Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури и чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете около половината от времето, се разделят на две групи в зависимост от това дали според тях работата им предизвиква стрес. Тези, според които работата им предизвиква стрес, по-често са отсъствали поради трудови злополуки.

**Фигура 14.45. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури и чиято работа никога или почти никога не включва повтарящи се движения с ръцете)**

Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследва-



ния (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури и чиято работа никога или почти никога не включва повтарящи се движения с ръцете, се разделят на две групи в зависимост от това дали темпото на работата им зависи от голям брой производствени или представителни цели. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

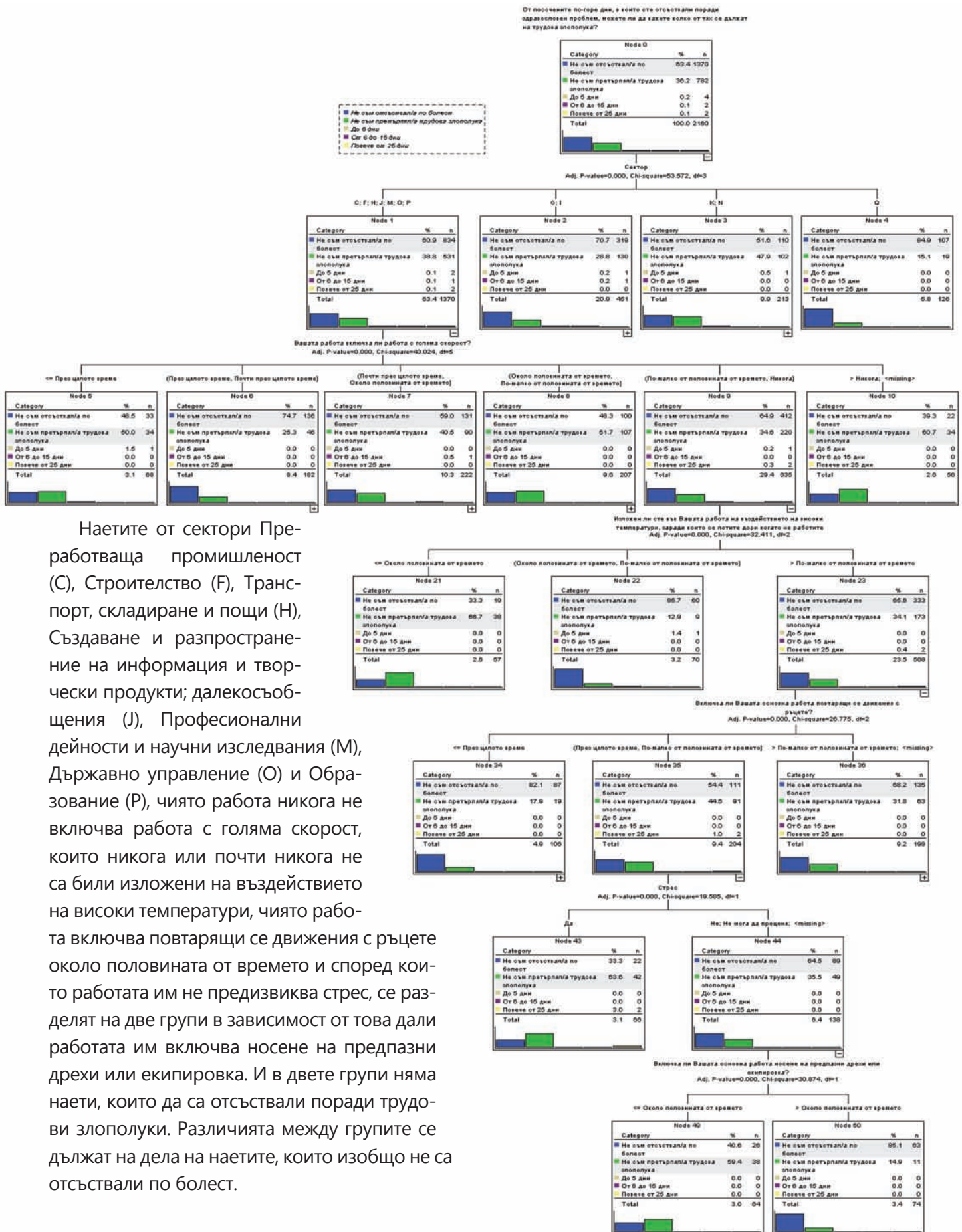
**Фигура 14.46. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори G и I, според които работата им не предизвиква проблеми със зрението, чиято работа включва монотонни задачи и за които са били организирани профилактични прегледи през последните 12 месеца)**



Наетите от сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), според които работата им не предизвиква проблеми със зрението и чиято работа включва монотонни задачи и за които са били организирани профилактични прегледи през последните 12 месеца, се разделят на две групи в зависимост от това дали в тяхната фирма има здравен пункт. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

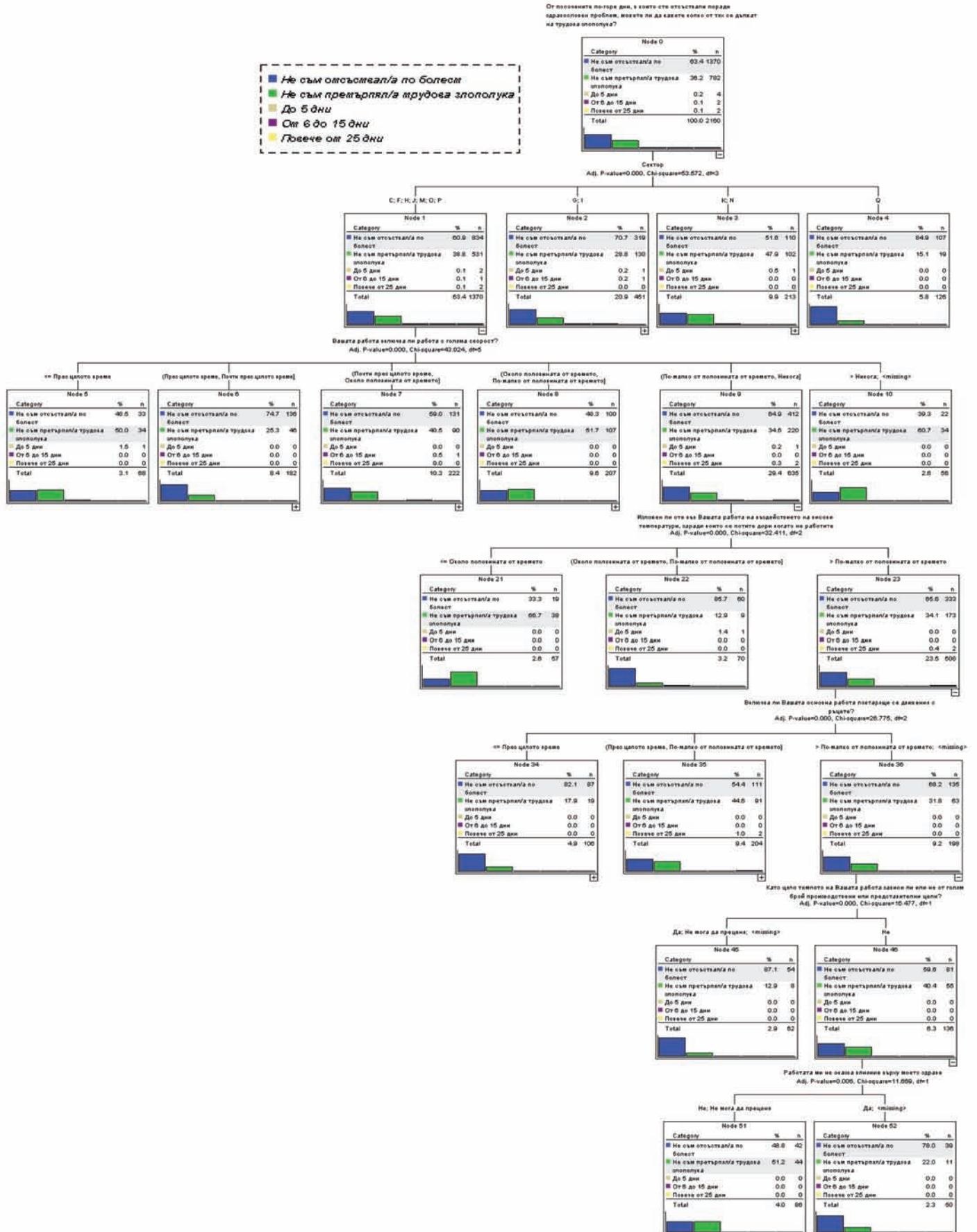


**Фигура 14.47. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури, чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете около половината от времето и според които работа им не предизвиква стрес)**



Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури, чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете около половината от времето и според които работата им не предизвиква стрес, се разделят на две групи в зависимост от това дали работата им включва носене на предпазни дрехи или екипировка. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

**Фигура 14.48. Класификационно дърво за зависимост №2 (наети от сектори C, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури, чиято работа никога или почти никога не включва повтарящи се движения с ръцете и чието темпо на работа не зависи от голям брой производствени или представителни цели)**



Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O) и Образование (P), чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури, чиято работа никога или почти никога не включва повтарящи се движения с ръцете и чието темпо на работа не зависи от голям брой производствени или представителни цели, се разделят на две групи в зависимост от това дали според тях работата оказва влияние върху здравето им. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради трудови злополуки. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

И за зависимост №2 можем да открием най-уязвимите групи. В този случай това са наетите, които най-често са отсъствали поради трудови злополуки. Най-уязвими са:

- наетите от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури, чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете около половината от времето и според които работата им предизвиква стрес – 3,0% от тях са отсъствали поради трудови злополуки (фигура 14.44);
- наетите от сектори F, J, M и O, чиято работа включва работа с голяма скорост

около половината от времето и които никога не са били изложени на въздействието на високи температури – 1,9% от тях са отсъствали поради трудови злополуки (фигура 14.37);

- наетите от сектори G и I, според които работата им не предизвиква проблеми със зрението, чиято работа включва монотонни задачи и за които не са били организирани профилактични прегледи последните 12 месеца – 1,6% от тях са отсъствали поради трудови злополуки (фигура 14.42);
- наетите от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа през цялото време включва работа с голяма скорост – 1,5% от тях са отсъствали поради трудови злополуки (фигура 14.28);
- наетите от сектори K и N, които смятат, че работата им предизвиква раздразнителност и избухливост – 1,4% от тях са отсъствали поради трудови злополуки (фигура 14.30);
- наетите от сектори С, F, H, J, M, O и P, чиято работа никога не включва работа с голяма скорост и които са изложени на въздействието на високи температури по-малко от половината от времето – 1,4% от тях са отсъствали поради трудови злополуки (фигура 14.34);
- наетите от сектори G и I, според които работата им предизвиква проблеми със зрението – 1,2% от тях са отсъствали поради трудови злополуки (фигура 14.29).

Отново трябва да обърнем внимание на изключително ниския процент на отсъствалите поради трудови злополуки дори в най-уязвимите подсъвкупности.

Фигура 14.49. Класификационно дърво за зависимост №3

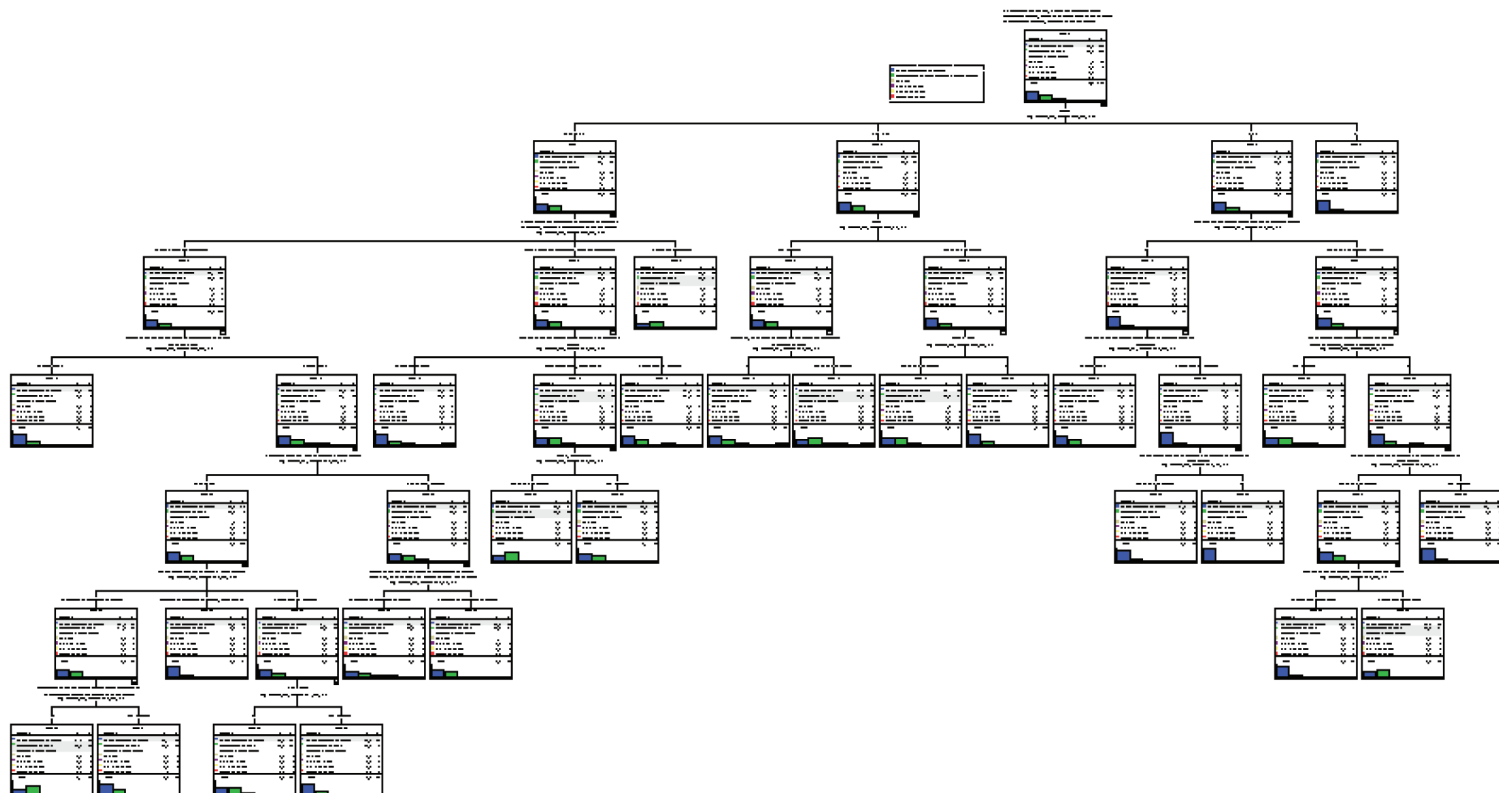
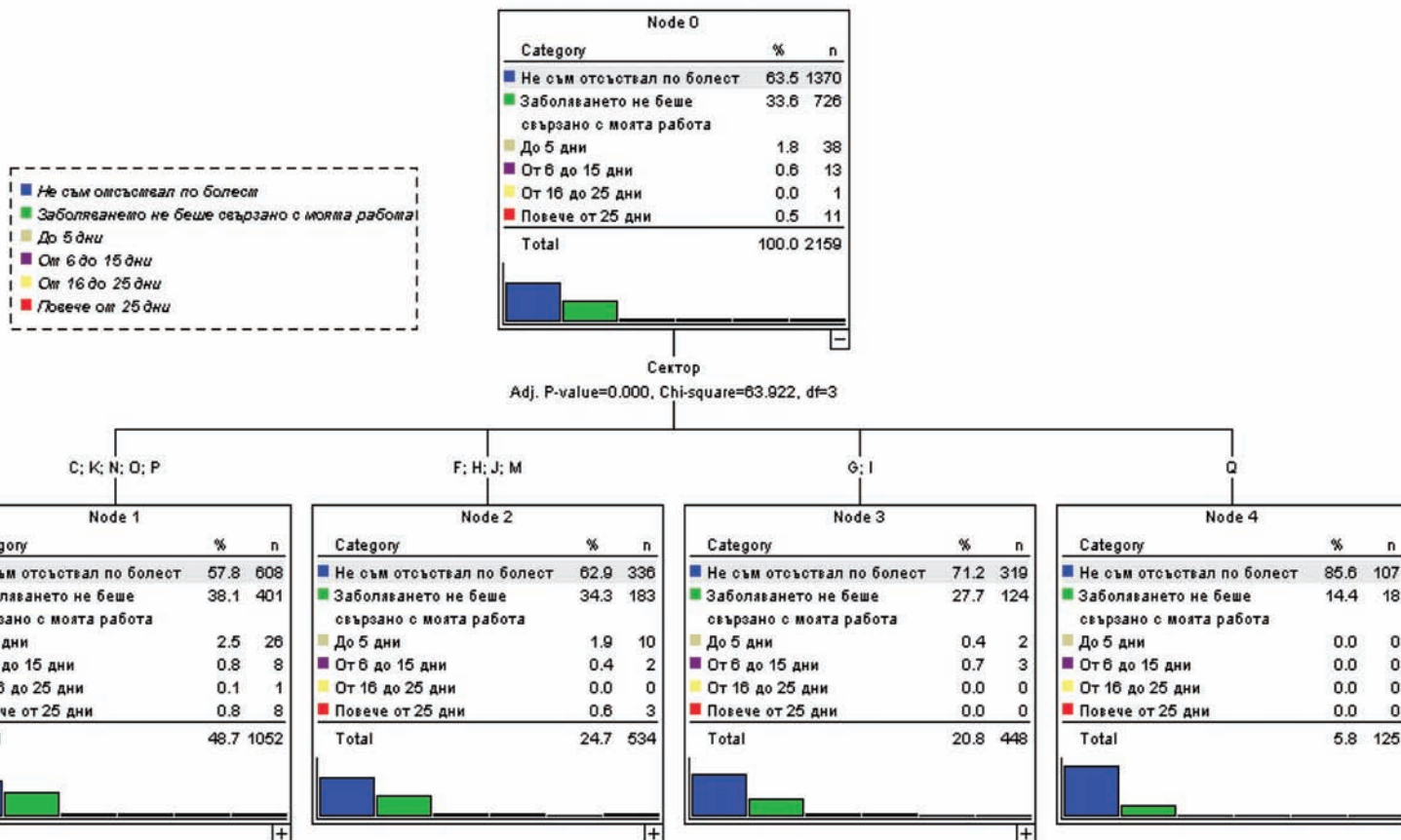


Таблица 14.4. Влияние на факторите върху отсъствията поради здравословни проблеми, причинени от работата

Нива	Фактори
Първи фактор	Сектор
Втори фактор	В каква степен сте информиран за рисковете за здравето и сигурността, свързани с изпълняването на Вашата работа? Стрес Като цяло Вашата основна работа включва ли монотонни задачи?
Трети фактор	Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на цигарен дим от други хора? Включва ли Вашата основна работа повтарящи се движения с ръцете? Смятате ли, че по време на работа Вашето здраве или безопасност са изложени на риск? Болки в гърба Включва ли Вашата основна работа носене на предпазни дрехи или екипировка? Има ли здравен пункт/медицински център във Вашата фирма организация, където е основната Ви работа?
Четвърти фактор	Обикновено колко дни в годината излизате в платен отпуск? Тревога, безпокойство Вашата работа включва ли повтарящи се операции за по-малко от 10 минути?
Пети фактор	Вашата работа включва ли работа с голяма скорост? Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората? Включва ли Вашата основна работа стоене прав или вървене?
Шести фактор	Работодателят на Вашата основна работа предоставя ли Ви допълнително здравно осигуряване за негова сметка? Обща умора

Фигура 14.50. Класификационно дърво за зависимост №3 (първо ниво)

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?



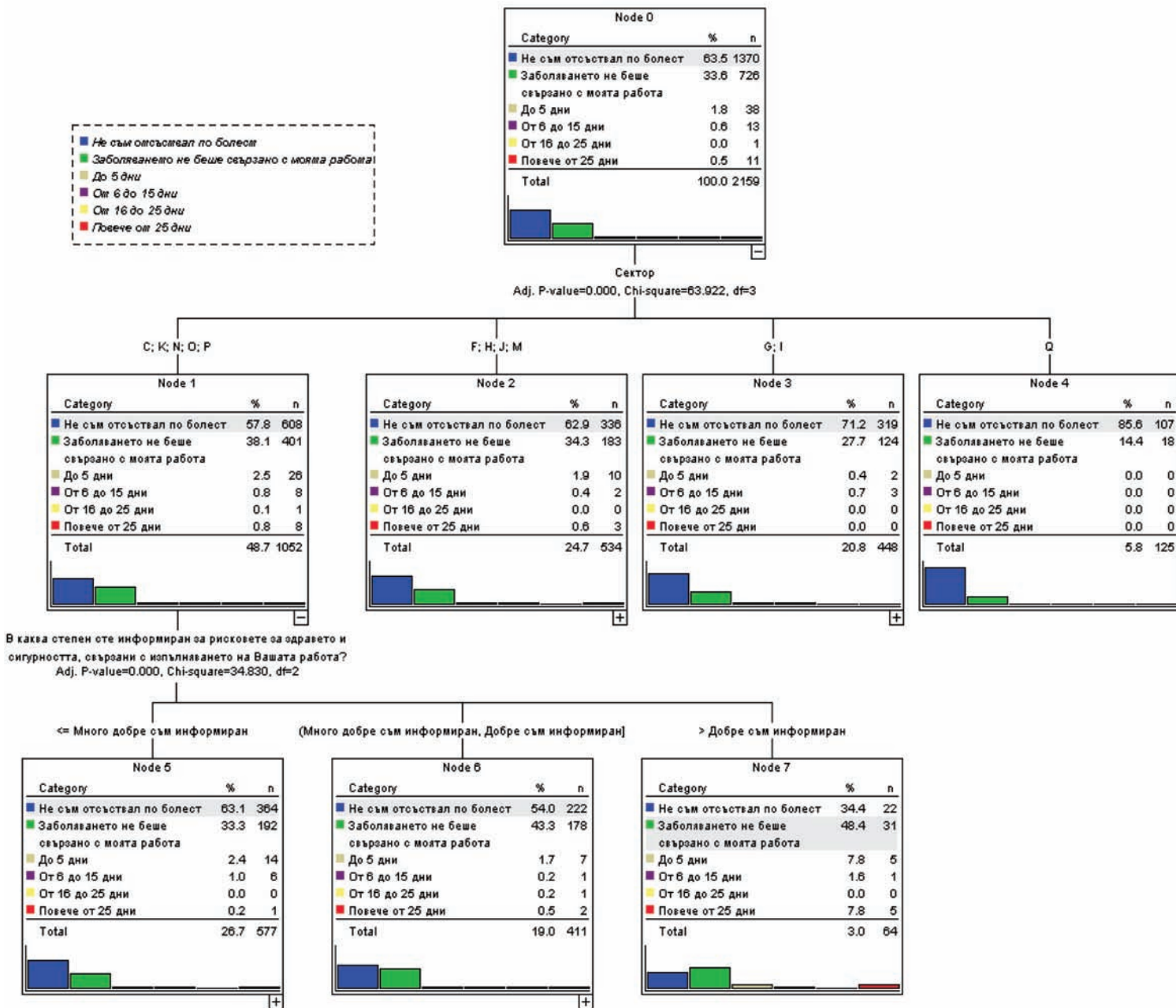
Първо, 2,9% от наетите са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата, независимо колко дълго е било отсъствието.

Второ, първият по важност фактор за отсъствията поради здравословни проблеми, причинени от работата, е секторът. Най-висок дял на отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работа, се наблюдава в сектори Преработваща промишленост (C), Финансови и застрахователни дейности (K), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Образование (P) – 4,2%. На второ място се

нареждат сектори Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Професионални дейности и научни изследвания (M) – 2,9%, което е точно толкова, колкото в цялата извадка. На трето място са секторите Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I) – 1,1%, което е по-ниско от средното за страната. В сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) няма наети, които да са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

Фигура 14.51. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, O, P)

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?

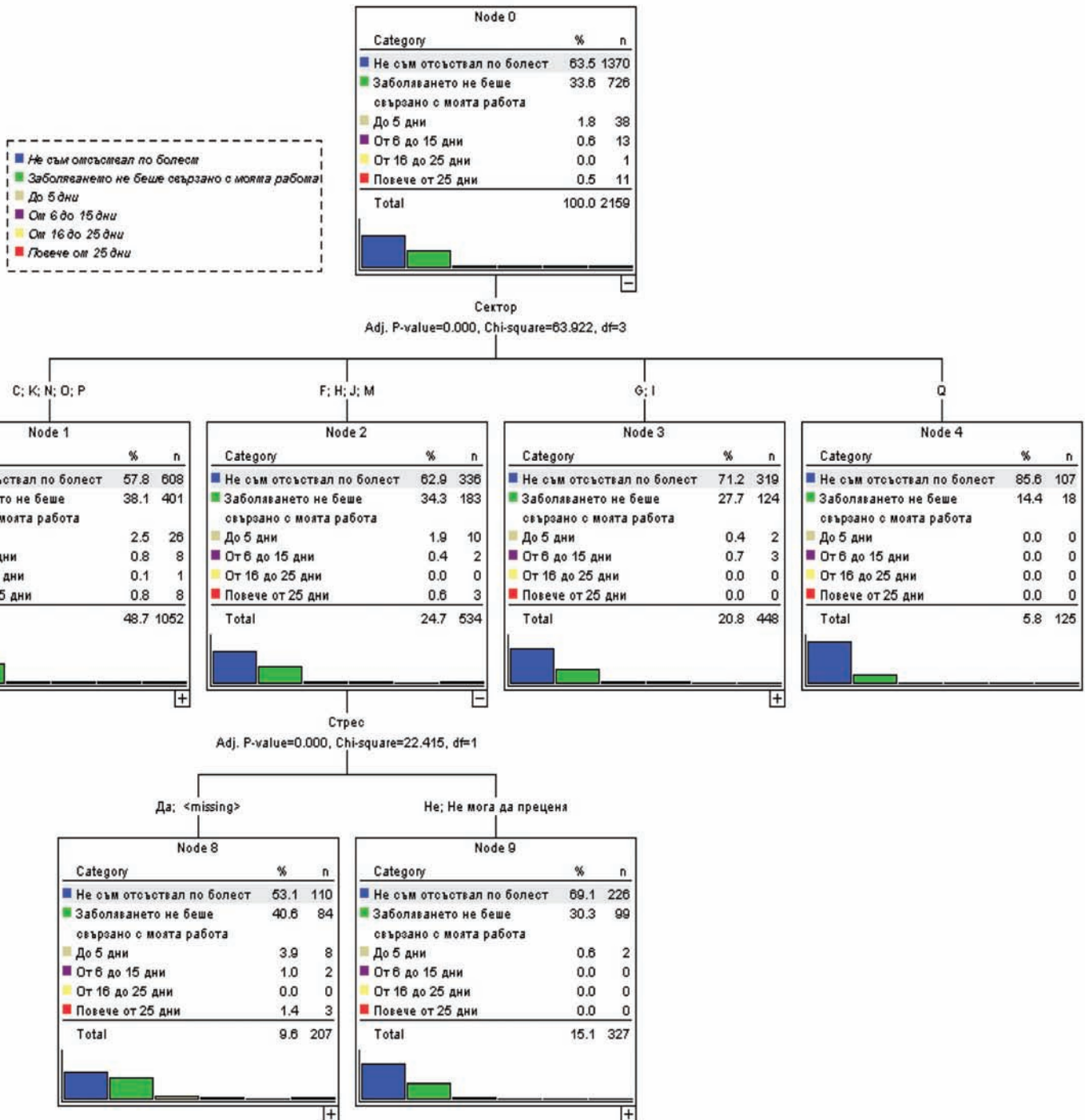


Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Образование (P), се разделят на три групи в зависимост от степента, в която са информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата. Най-често са

отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата, тези наети, които не са информирани – 17,2%. На второ място са наетите, които са много добре информирани за рисковете – 3,6%. На трето място са наетите, които са добре информирани за рисковете – 2,6%.

Фигура 14.52. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори F, H, J и M)

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?

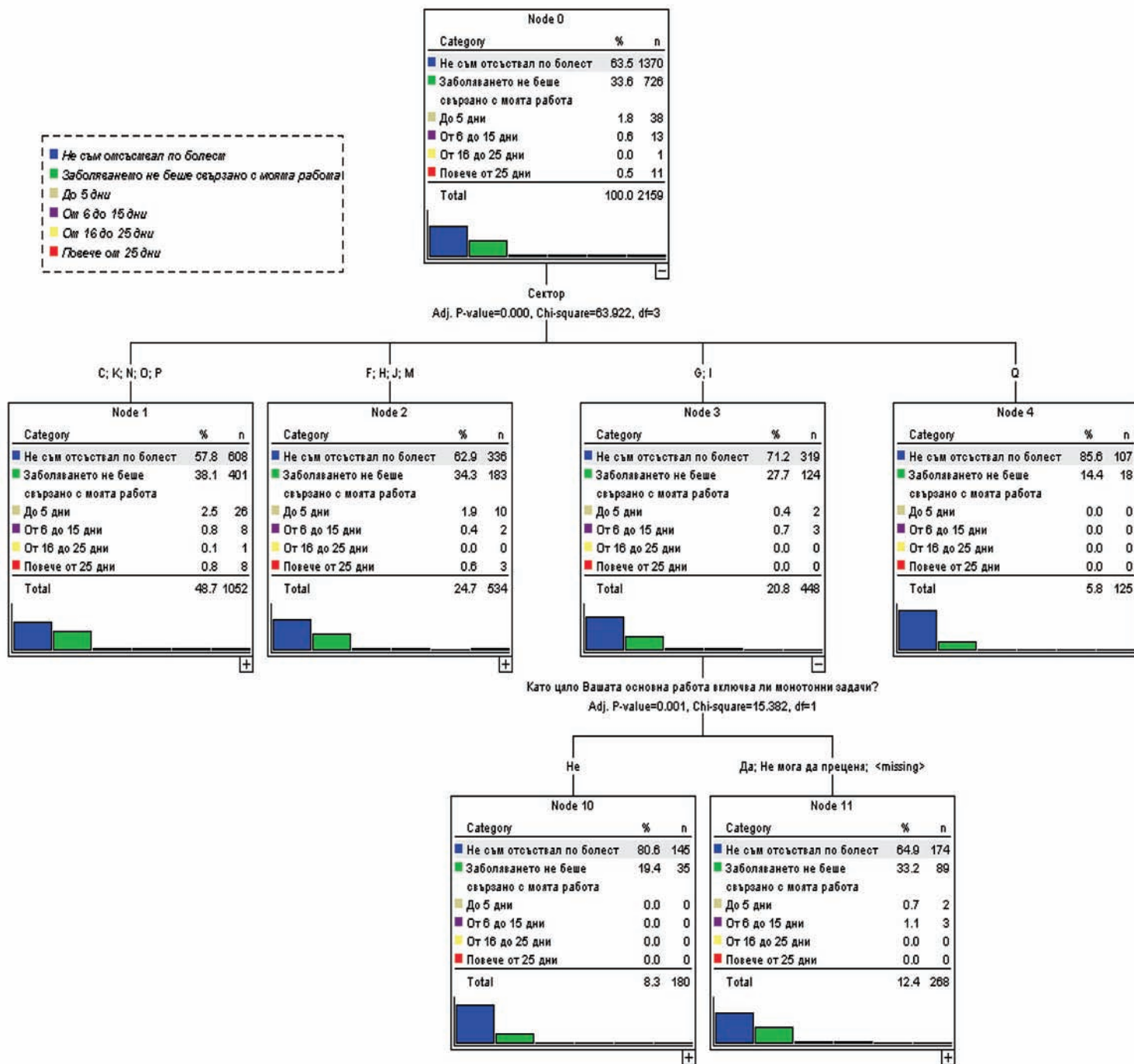


Наетите от сектори Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Професионални дейности и научни изследвания (M), се разделят на две групи в

зависимост от това дали според тях работата им предизвиква стрес. Тези, според които работата им предизвиква стрес, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

Фигура 14.53. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I)

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?



Наетите от сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), се разделят на две групи в зависимост от това дали работата им

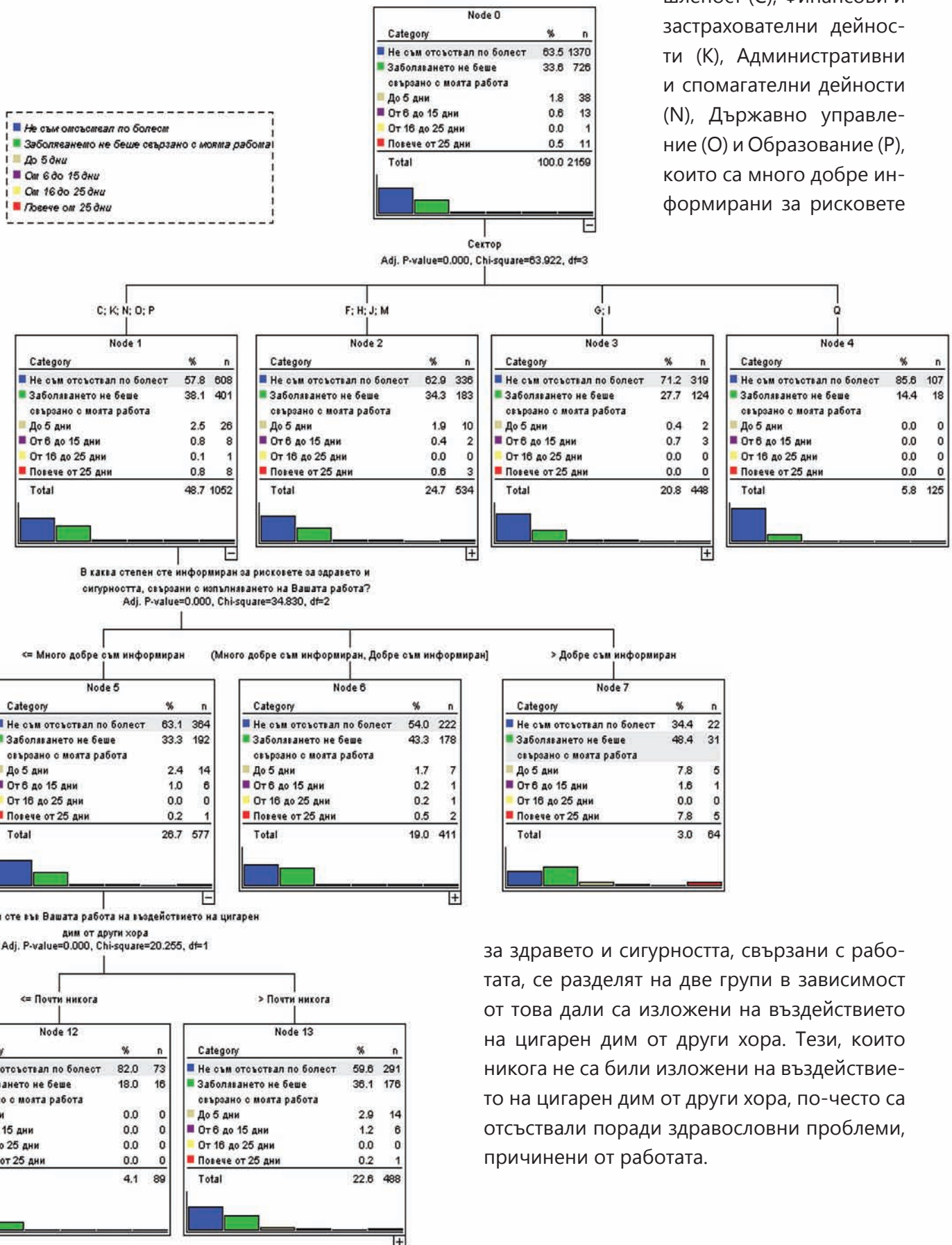
включва монотонни задачи. Тези, чиято работа включва монотонни задачи, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.



**Фигура 14.54. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори C, K, N, O и P, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата)**

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?

Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Образование (P), които са много добре информирани за рисковете

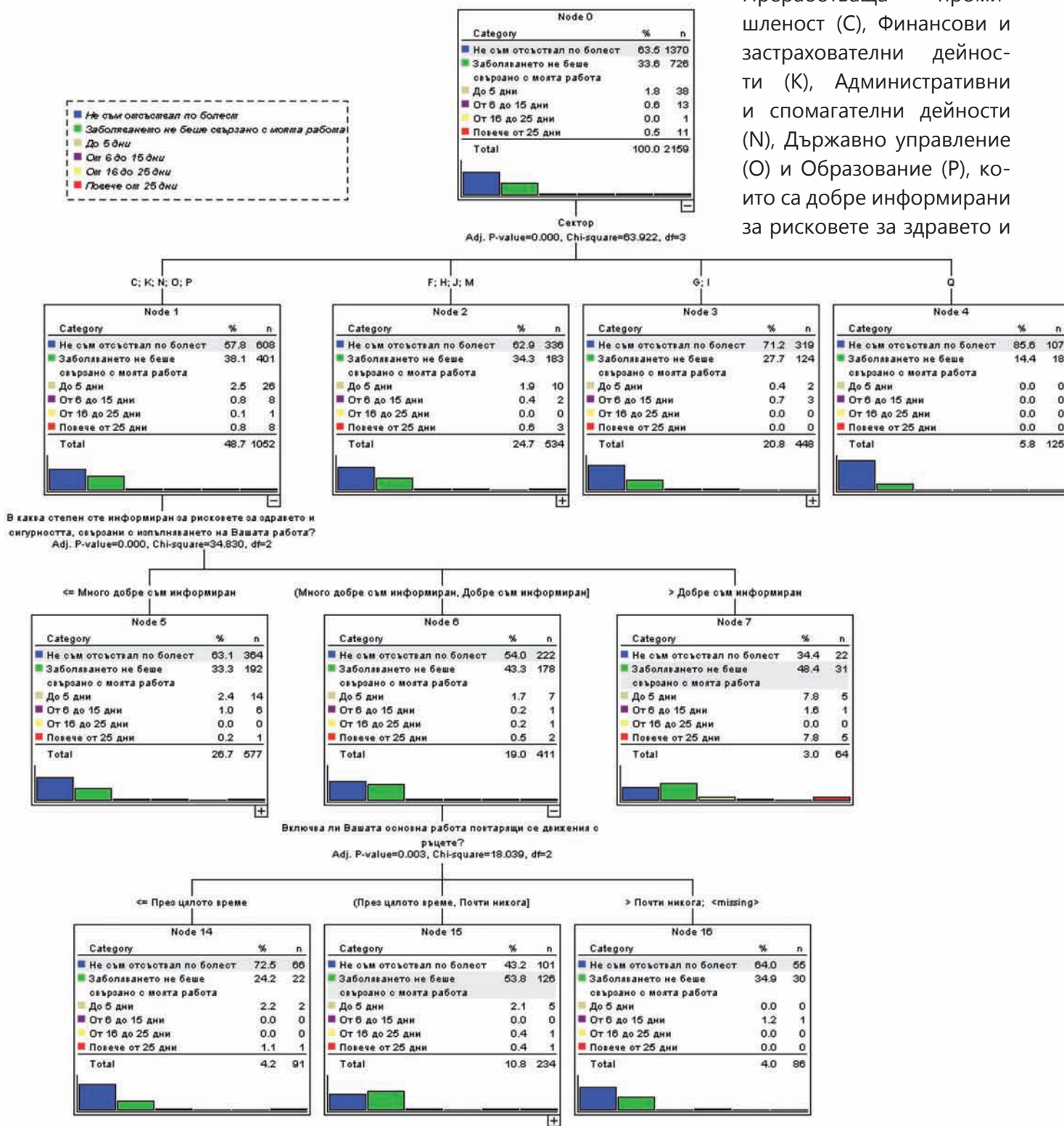


за здравето и сигурността, свързани с работата, се разделят на две групи в зависимост от това дали са изложени на въздействието на цигарен дим от други хора. Тези, които никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

**Фигура 14.55. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, О и Р, които са добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата)**

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?

Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (О) и Образование (Р), които са добре информирани за рисковете за здравето и

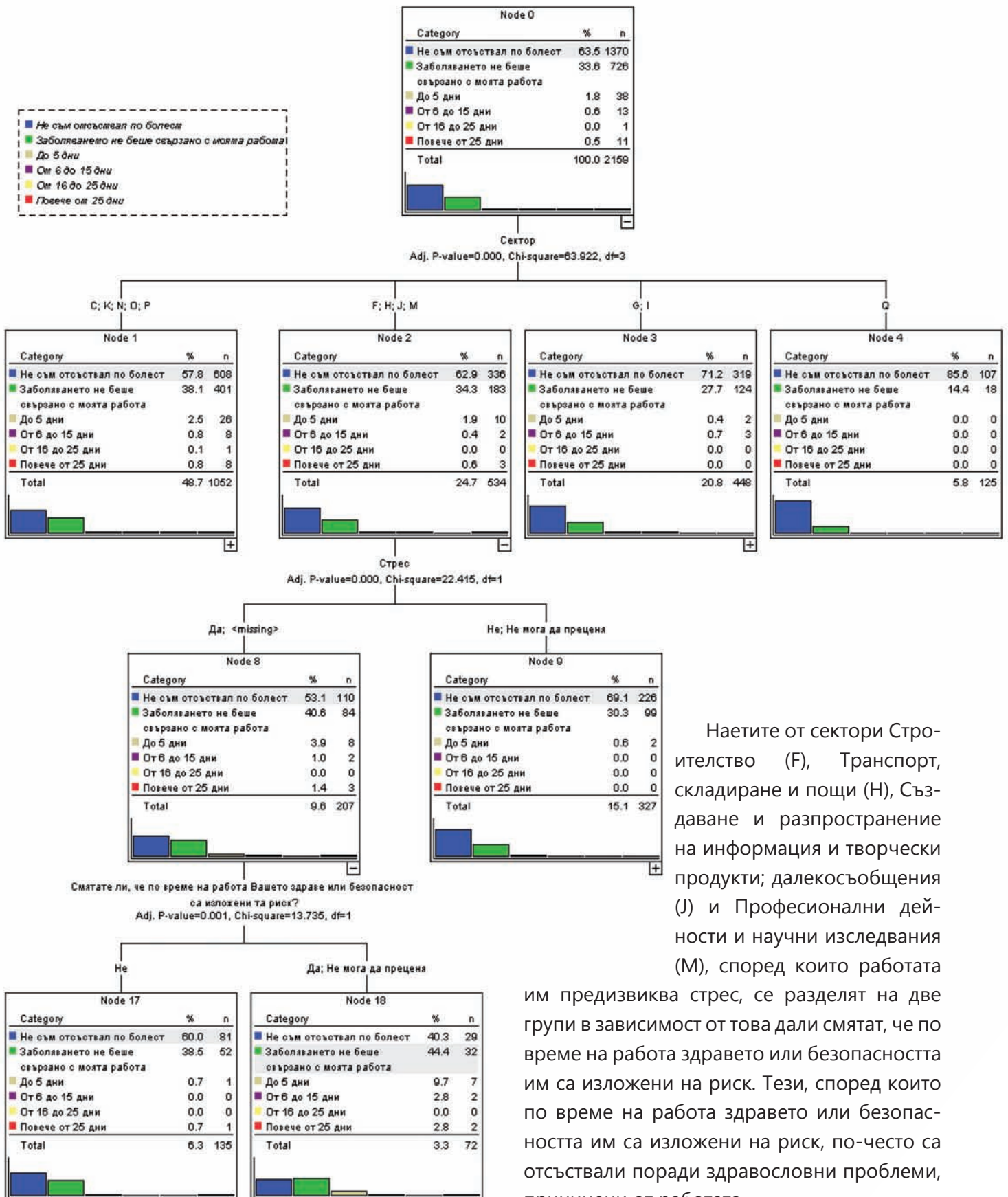


сигурността, свързани с работата, се разделят на три групи в зависимост от това дали работата им включва повтарящи се движения с ръце. Най-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата, тези наети, чиято работа включва

повтарящи се движения с ръцете през цялото време. На второ място са наетите, чиято работа понякога включва повтарящи се движения с ръцете. На трето място са наетите, чиято работа никога не включва повтарящи се движения с ръцете.

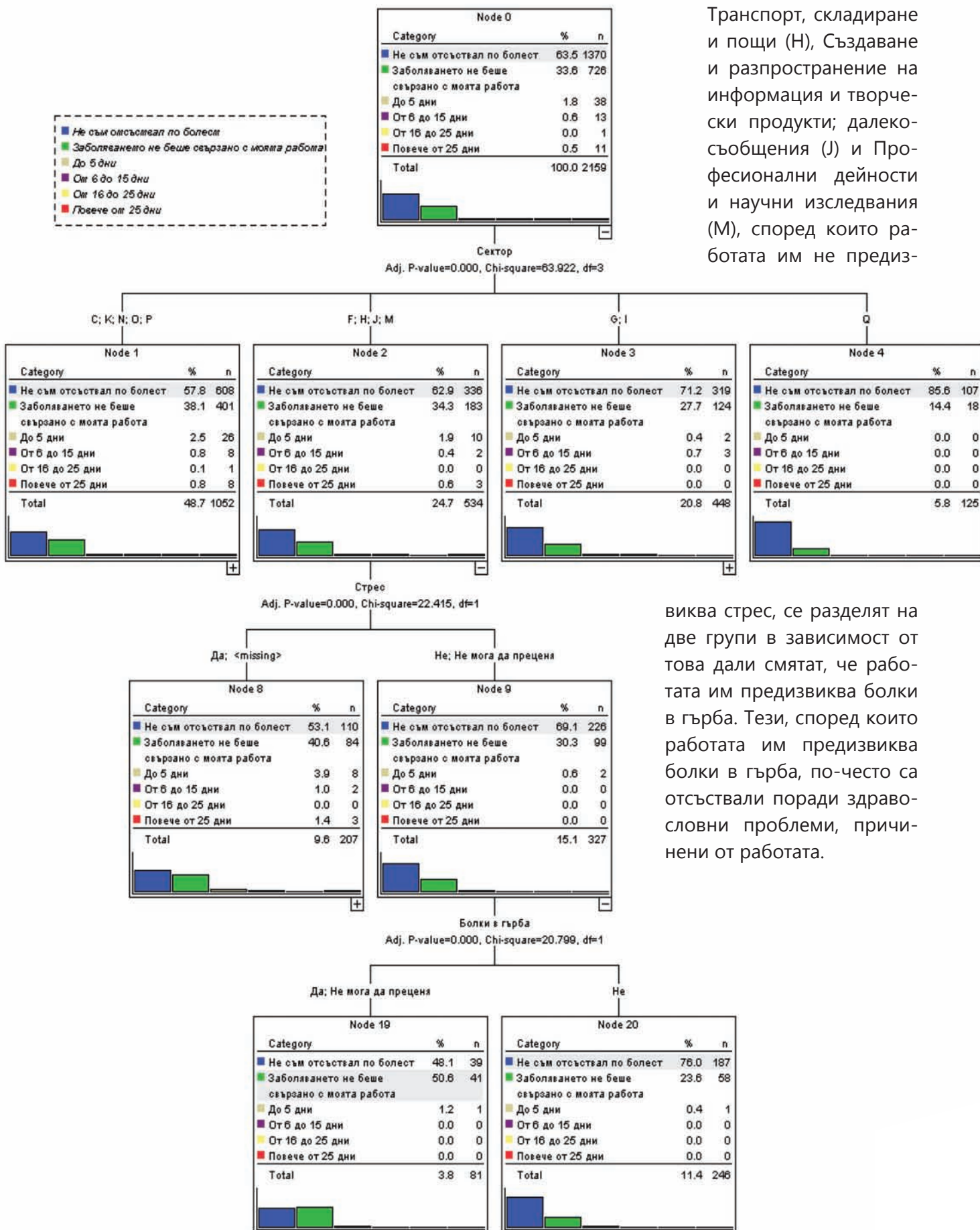
**Фигура 14.56. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори F, H, J и M, според които работата им предизвиква стрес)**

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?



**Фигура 14.57. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори F, H, J и M, според които работата им не предизвиква стрес)**

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?



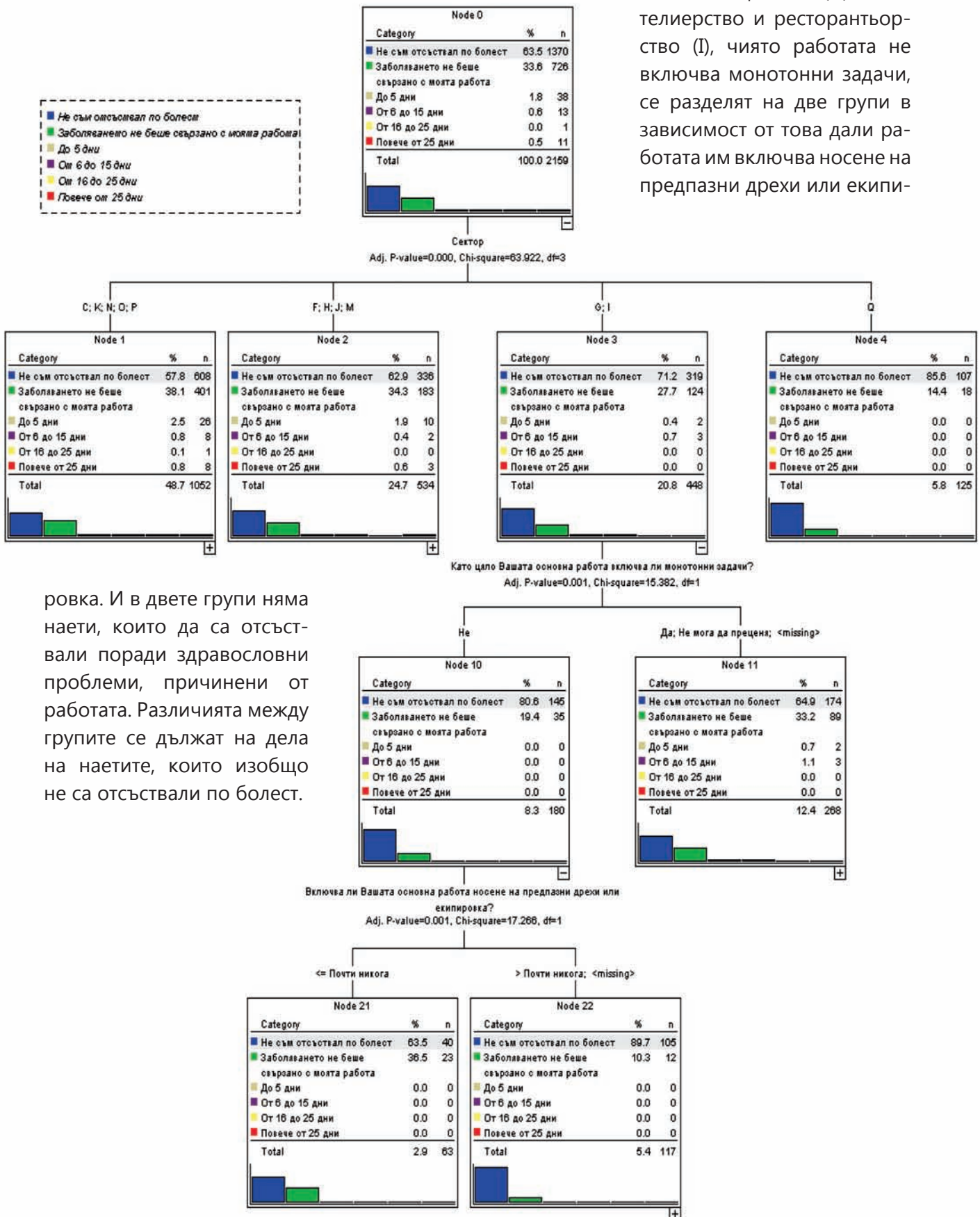
Наетите от сектори Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Професионални дейности и научни изследвания (M), според които работата им не предиз-

виква стрес, се разделят на две групи в зависимост от това дали смятат, че работата им предизвиква болки в гърба. Тези, според които работата им предизвиква болки в гърба, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

**Фигура 14.58. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работа не включва монотонни задачи)**

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?

Наетите от сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), чиято работата не включва монотонни задачи, се разделят на две групи в зависимост от това дали работата им включва носене на предпазни дрехи или екипи-



ровка. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

**Фигура 14.59. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работа включва монотонни задачи)**

От посочените по-горе дни, в които сте отсъствали поради здравословен проблем, можете ли да кажете колко от тях се дължат на здравословни проблеми, причинени от Вашата работа?

- Не съм отсъствал по болест
- Заболяването не беше свързано с моята работа
- До 5 дни
- От 6 до 15 дни
- От 16 до 25 дни
- Повече от 25 дни

Node 0		
Category	%	n
Не съм отсъствал по болест	63.5	1370
Заболяването не беше свързано с моята работа	33.6	726
До 5 дни	1.8	38
От 6 до 15 дни	0.6	13
От 16 до 25 дни	0.0	1
Повече от 25 дни	0.5	11
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>2159</b>

Сектор  
Adj. P-value=0.000, Chi-square=63.922, df=3

C; K; N; O; P

F; H; J; M

G; I

Q

Node 1		
Category	%	n
Не съм отсъствал по болест	57.8	608
Заболяването не беше свързано с моята работа	38.1	401
До 5 дни	2.5	26
От 6 до 15 дни	0.8	8
От 16 до 25 дни	0.1	1
Повече от 25 дни	0.8	8
<b>Total</b>	<b>48.7</b>	<b>1052</b>

Node 2		
Category	%	n
Не съм отсъствал по болест	62.9	336
Заболяването не беше свързано с моята работа	34.3	183
До 5 дни	1.9	10
От 6 до 15 дни	0.4	2
От 16 до 25 дни	0.0	0
Повече от 25 дни	0.6	3
<b>Total</b>	<b>24.7</b>	<b>534</b>

Node 3		
Category	%	n
Не съм отсъствал по болест	71.2	319
Заболяването не беше свързано с моята работа	27.7	124
До 5 дни	0.4	2
От 6 до 15 дни	0.7	3
От 16 до 25 дни	0.0	0
Повече от 25 дни	0.0	0
<b>Total</b>	<b>20.8</b>	<b>446</b>

Node 4		
Category	%	n
Не съм отсъствал по болест	85.6	107
Заболяването не беше свързано с моята работа	14.4	18
До 5 дни	0.0	0
От 6 до 15 дни	0.0	0
От 16 до 25 дни	0.0	0
Повече от 25 дни	0.0	0
<b>Total</b>	<b>5.8</b>	<b>125</b>

Като цяло Вашата основна работа включва ли монотонни задачи?  
Adj. P-value=0.001, Chi-square=15.382, df=1

Не

Да; Не мога да преценя; <missing>

Node 10		
Category	%	n
Не съм отсъствал по болест	80.6	145
Заболяването не беше свързано с моята работа	19.4	35
До 5 дни	0.0	0
От 6 до 15 дни	0.0	0
От 16 до 25 дни	0.0	0
Повече от 25 дни	0.0	0
<b>Total</b>	<b>8.3</b>	<b>180</b>

Node 11		
Category	%	n
Не съм отсъствал по болест	64.9	174
Заболяването не беше свързано с моята работа	33.2	89
До 5 дни	0.7	2
От 6 до 15 дни	1.1	3
От 16 до 25 дни	0.0	0
Повече от 25 дни	0.0	0
<b>Total</b>	<b>12.4</b>	<b>268</b>

Има ли здравен пункт/медицински център във Вашата фирма/организация, където е основната Ви работа?  
Adj. P-value=0.008, Chi-square=9.509, df=1

Да; <missing>

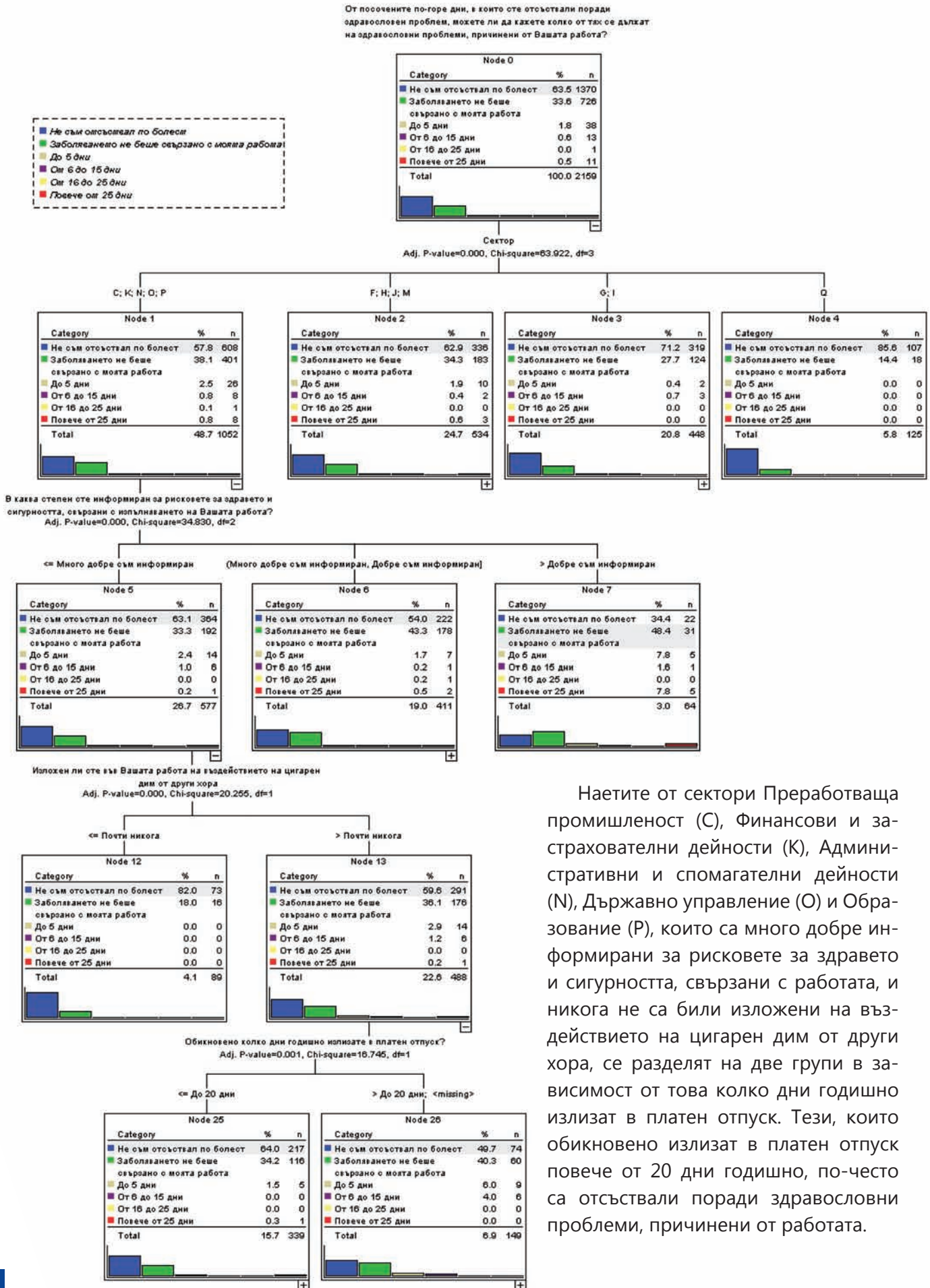
Не

Node 23		
Category	%	n
Не съм отсъствал по болест	50.6	42
Заболяването не беше свързано с моята работа	45.8	38
До 5 дни	2.4	2
От 6 до 15 дни	1.2	1
От 16 до 25 дни	0.0	0
Повече от 25 дни	0.0	0
<b>Total</b>	<b>3.8</b>	<b>83</b>

Node 24		
Category	%	n
Не съм отсъствал по болест	71.4	132
Заболяването не беше свързано с моята работа	27.6	51
До 5 дни	0.0	0
От 6 до 15 дни	1.1	2
От 16 до 25 дни	0.0	0
Повече от 25 дни	0.0	0
<b>Total</b>	<b>8.6</b>	<b>185</b>

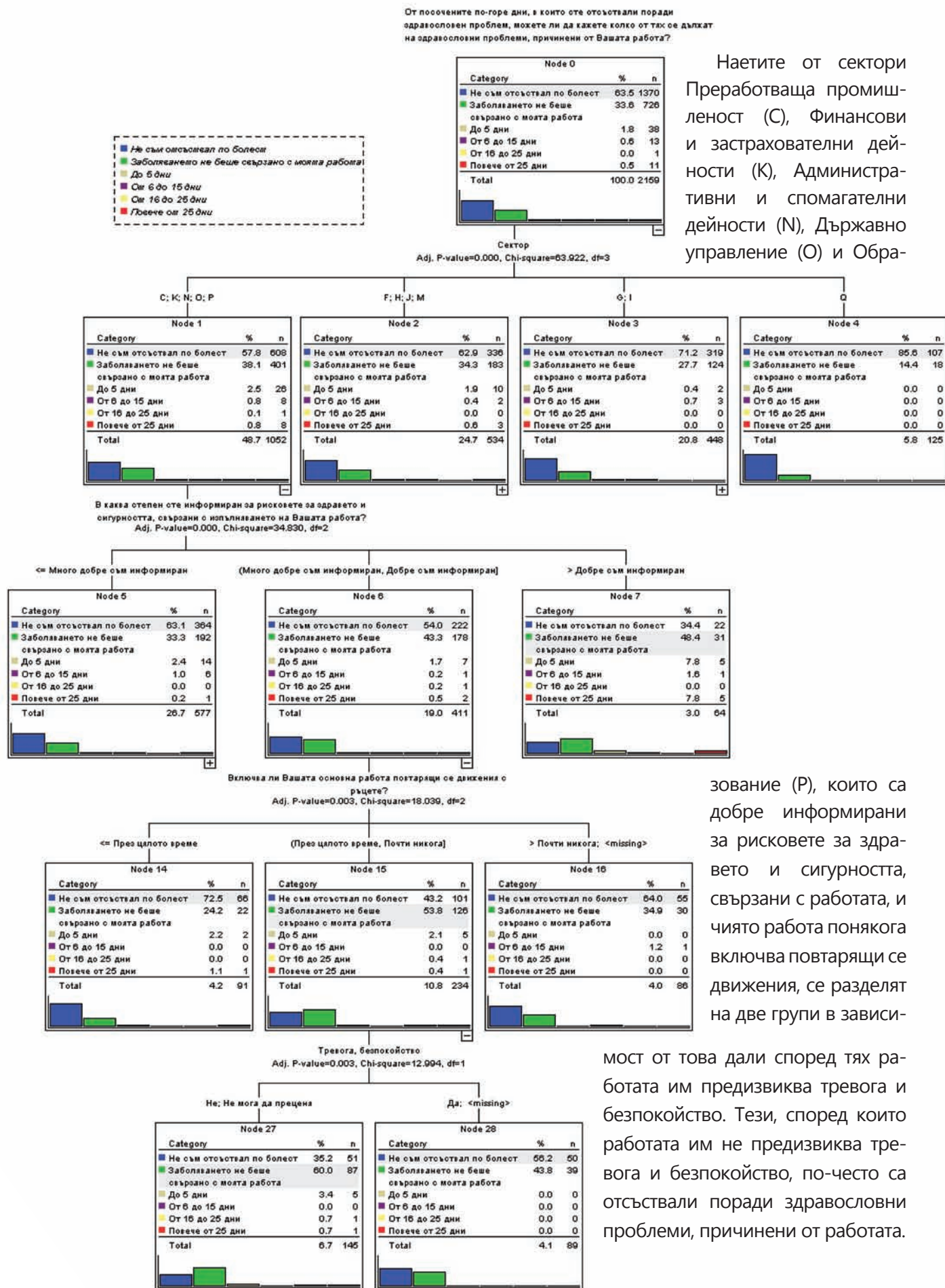
Наетите от сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), чиято работа включва монотонни задачи, се разделят на две групи в зависимост от това дали в тяхната фирма има здравен пункт. Тези, в чиято фирма има здравен пункт, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

**Фигура 14.60. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, O и P, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, и никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора)**



Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Образование (P), които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, и никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора, се разделят на две групи в зависимост от това колко дни годишно излизат в платен отпуск. Тези, които обикновено излизат в платен отпуск повече от 20 дни годишно, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

**Фигура 14.61.** Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, O и P, които са добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, и чиято работа понякога включва повтарящи се движения)



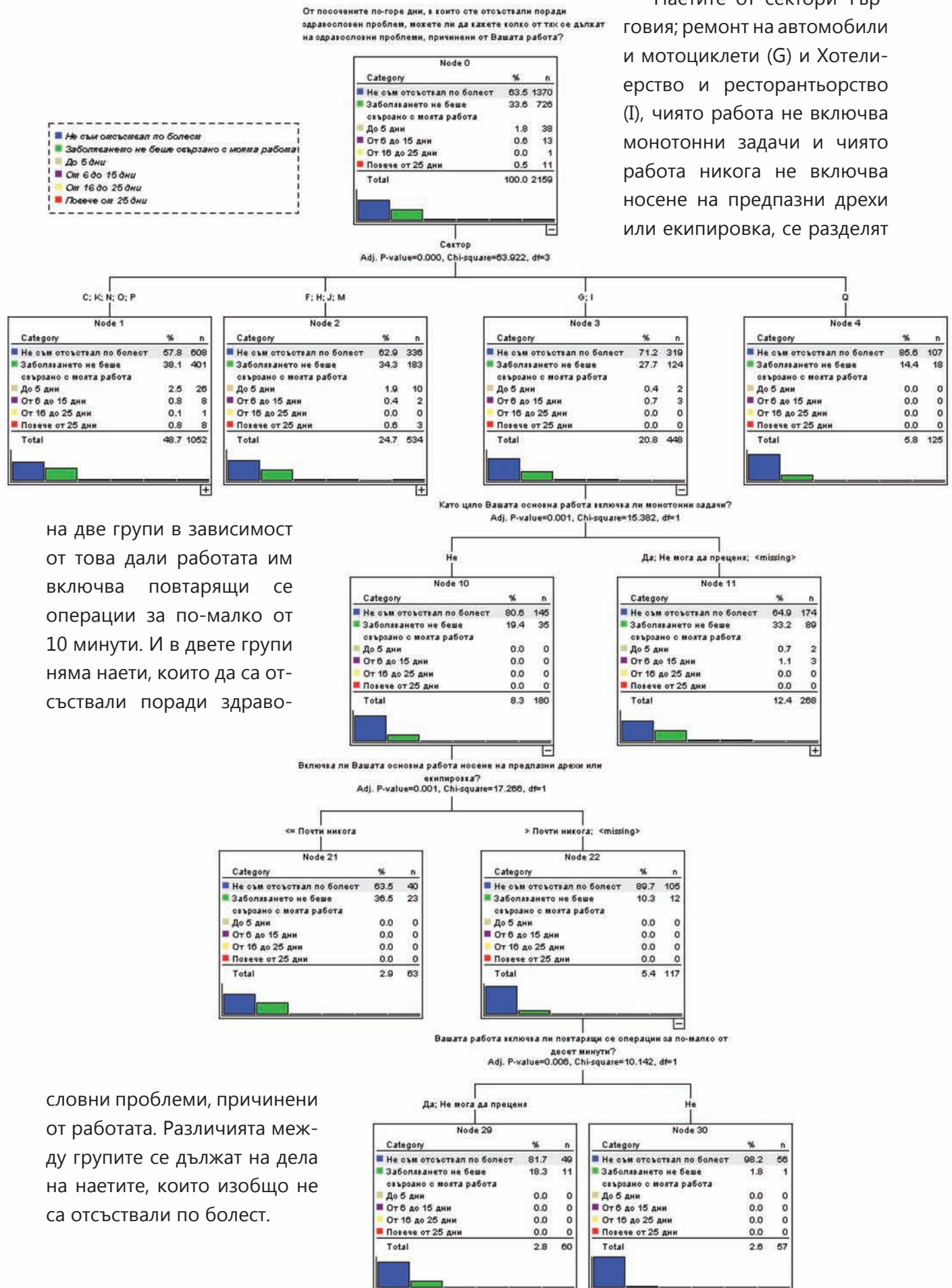
Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Обра-

зование (P), които са добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, и чиято работа понякога включва повтарящи се движения, се разделят на две групи в зависи-

мост от това дали според тях работата им предизвиква тревога и безпокойство. Тези, според които работата им не предизвиква тревога и безпокойство, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.



**Фигура 14.62. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работа не включва монотонни задачи и чиято работа никога не включва носене на предпазни дрехи или екипировка)**

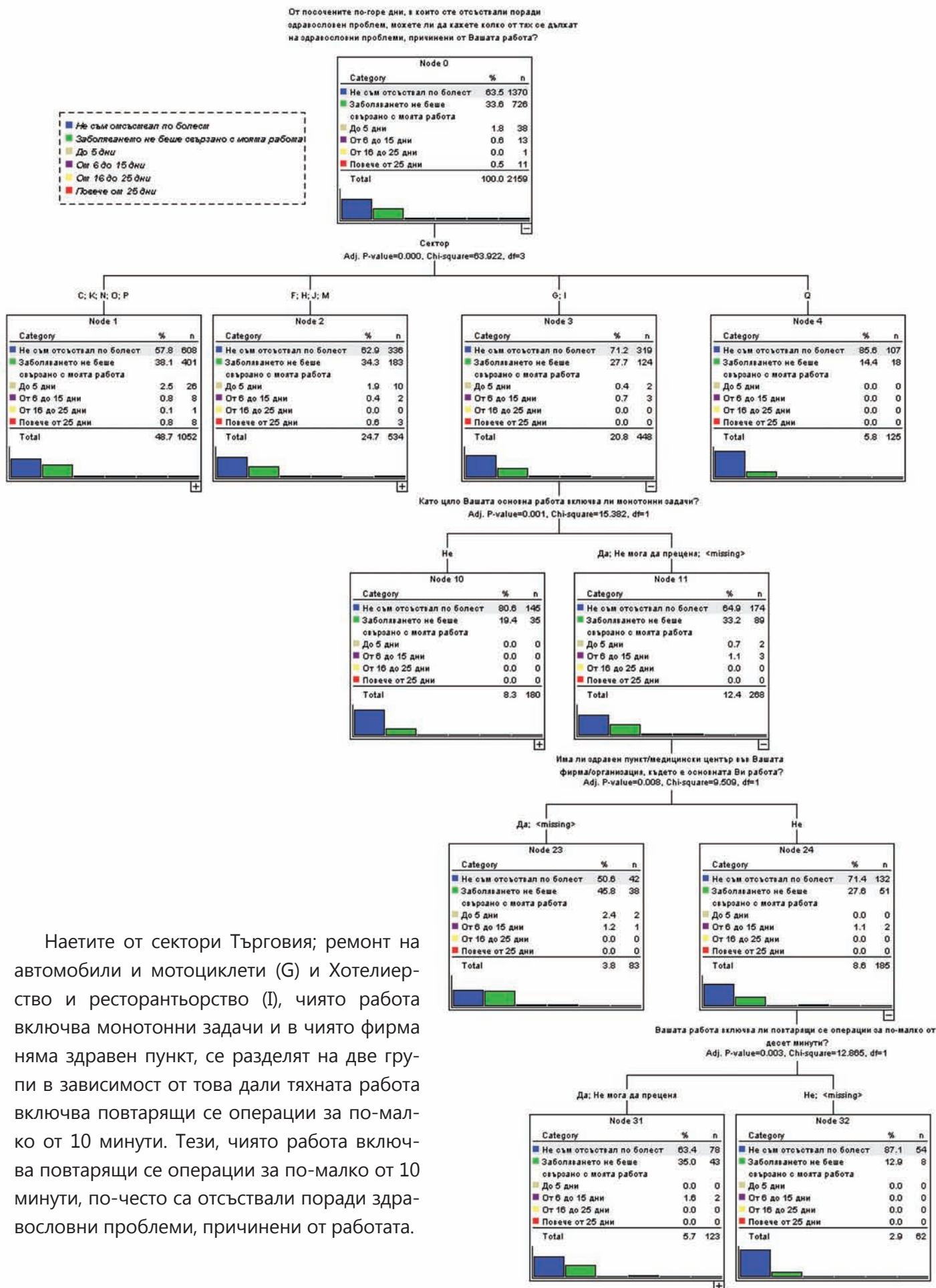


на две групи в зависимост от това дали работата им включва повтарящи се операции за по-малко от 10 минути. И в двете групи няма наети, които да са отсъствали поради здравос-

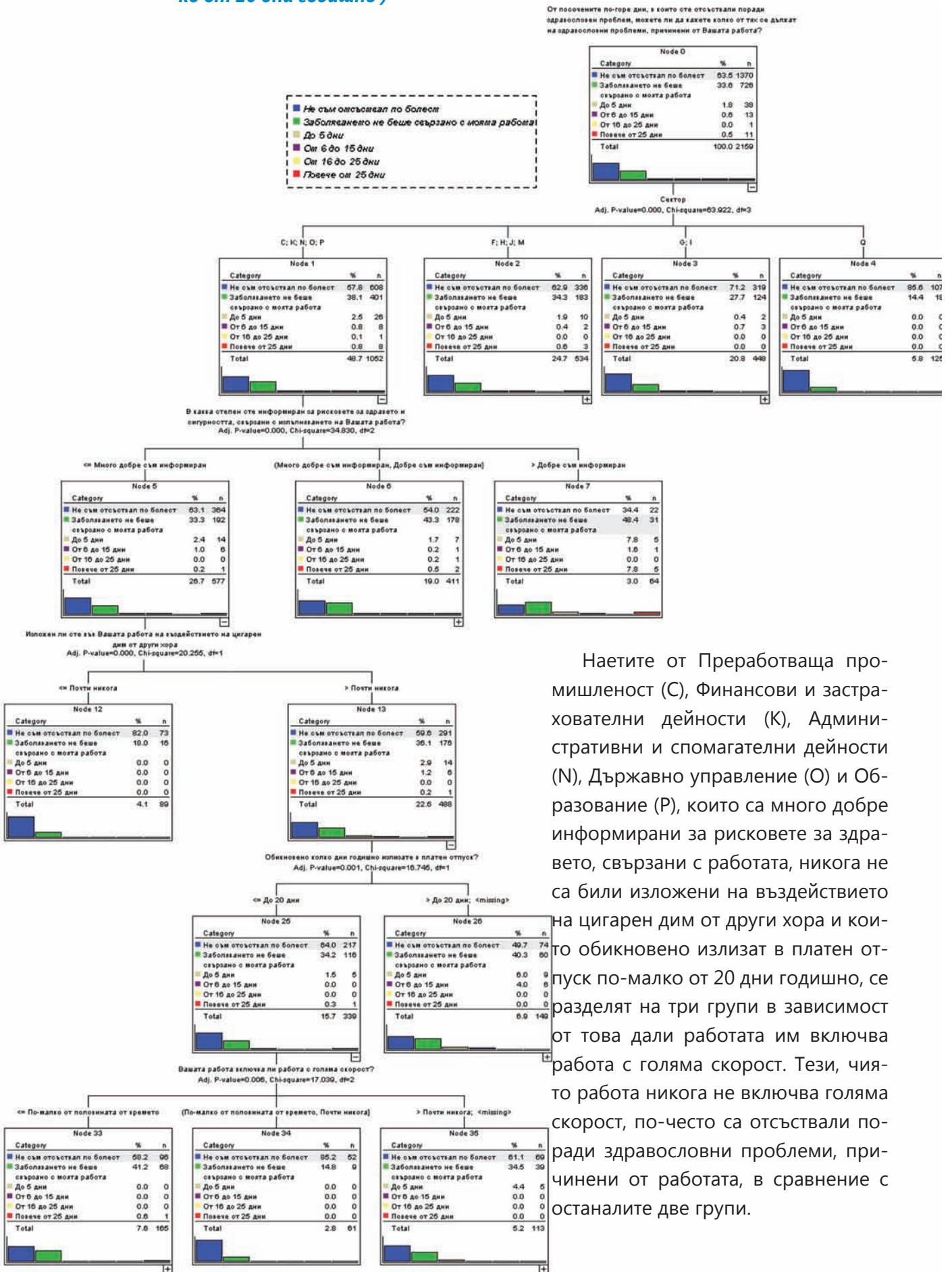
ловни проблеми, причинени от работата. Различията между групите се дължат на дела на наетите, които изобщо не са отсъствали по болест.

Наетите от сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), чиято работа не включва монотонни задачи и чиято работа никога не включва носене на предпазни дрехи или екипировка, се разделят

**Фигура 14.63. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работа включва монотонни задачи и в чиято фирма няма здравен пункт)**

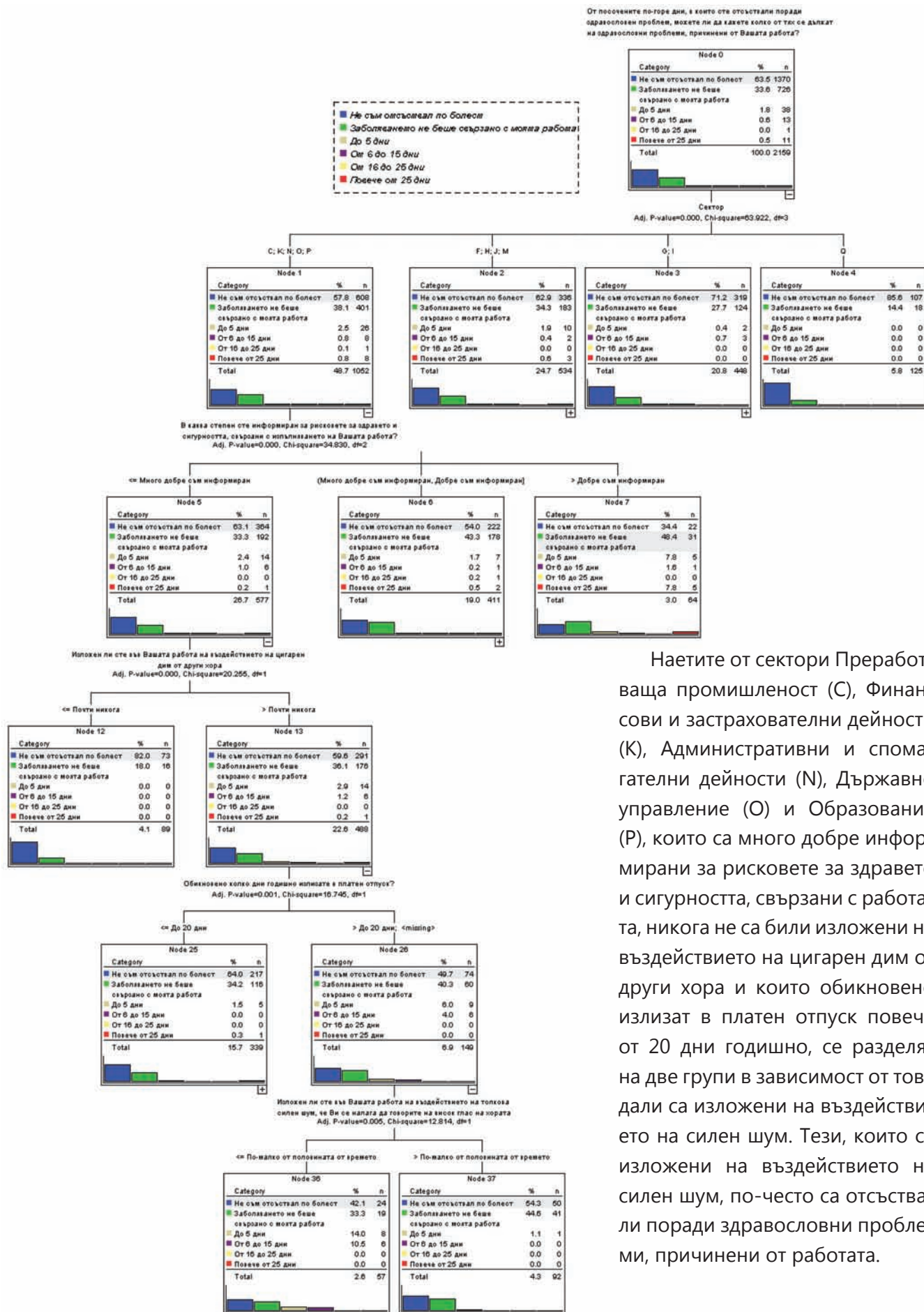


**Фигура 14.64. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, O и P, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора и които обикновено излизат в платен отпуск по-малко от 20 дни годишно)**



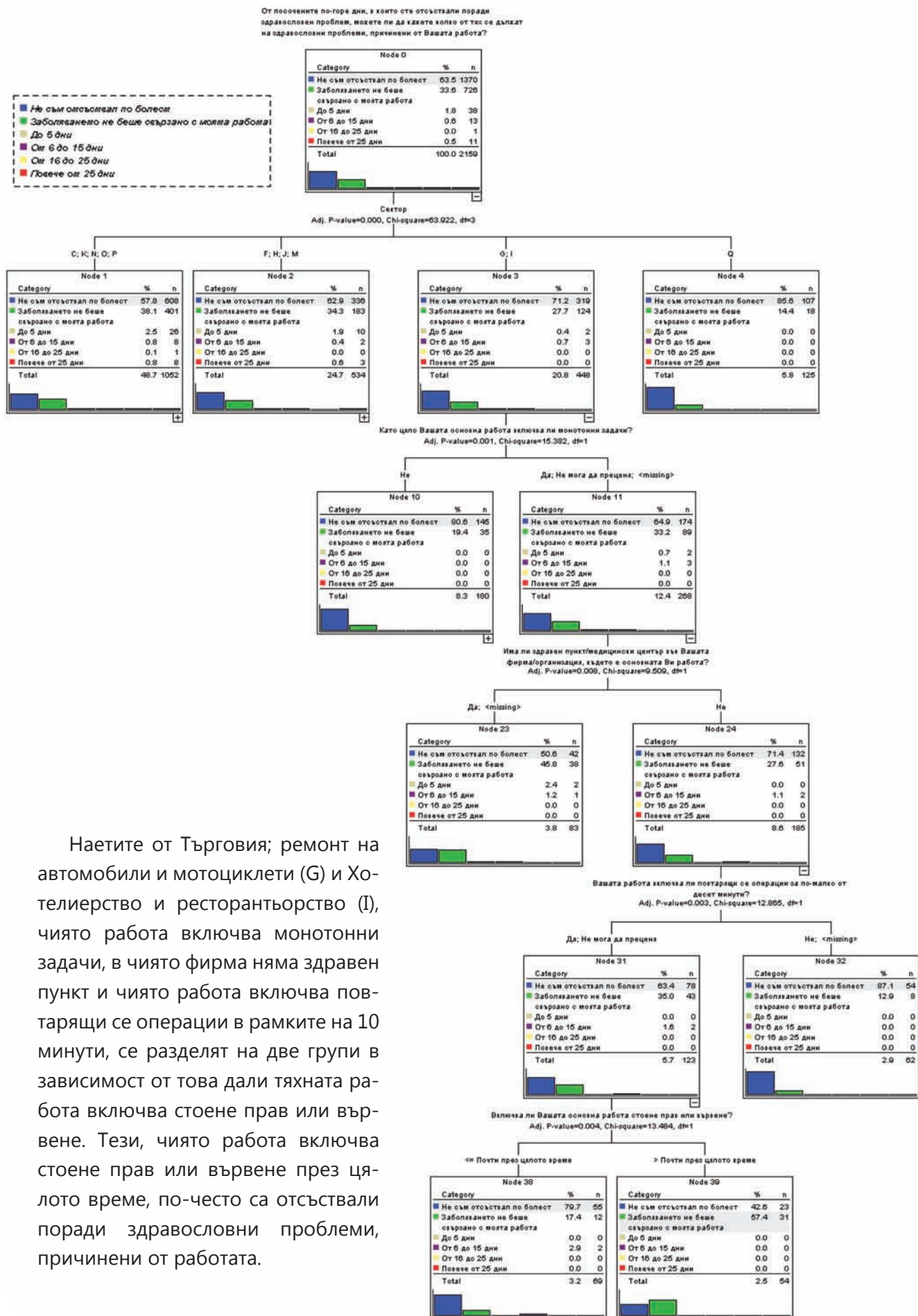
Наетите от Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Образование (P), които са много добре информирани за рисковете за здравето, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора и които обикновено излизат в платен отпуск по-малко от 20 дни годишно, се разделят на три групи в зависимост от това дали работата им включва работа с голяма скорост. Тези, чиято работа никога не включва голяма скорост, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата, в сравнение с останалите две групи.

**Фигура 14.65. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, O и P, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора и които обикновено излизат в платен отпуск повече от 20 дни годишно)**



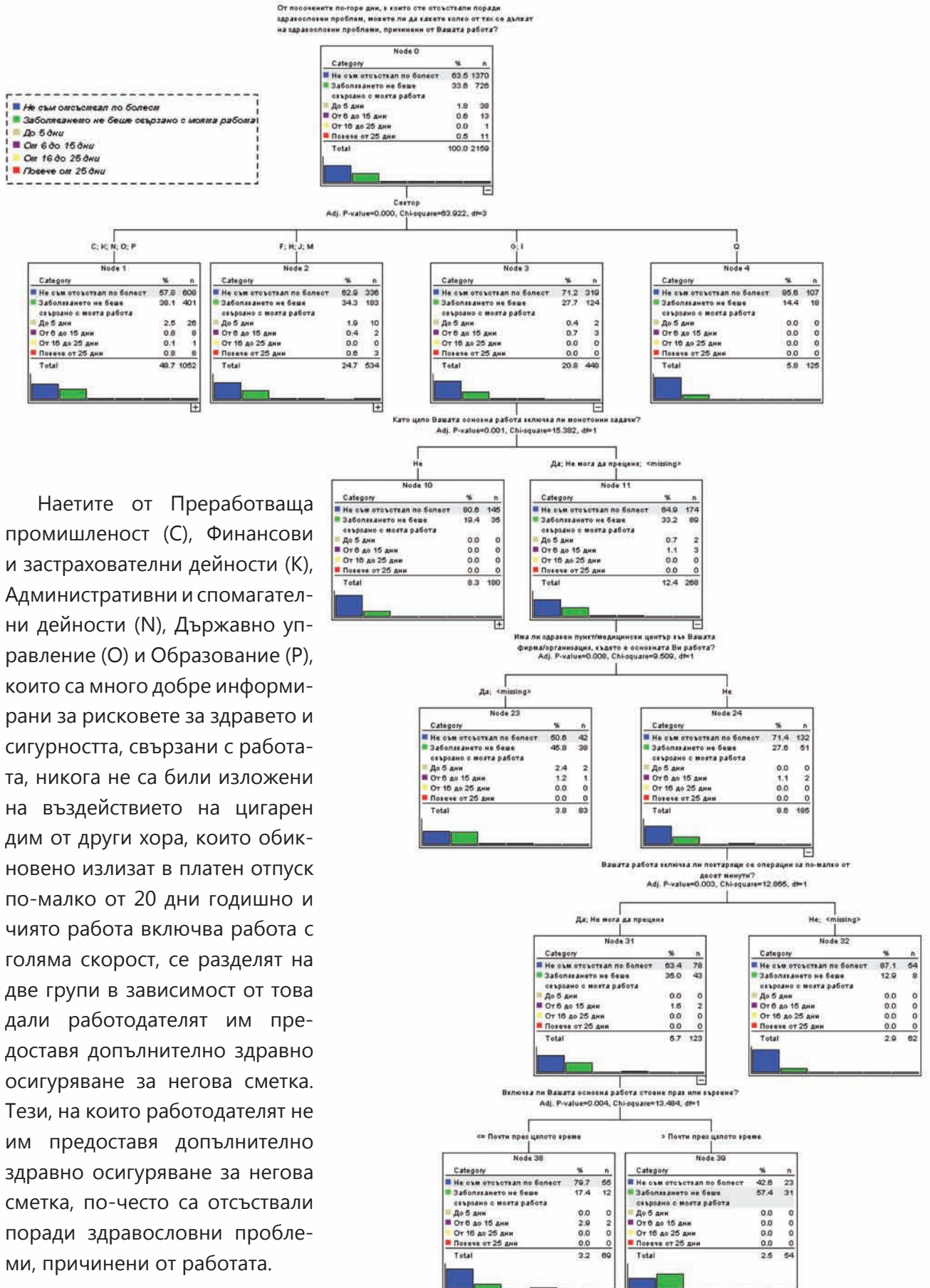
Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Образование (P), които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора и които обикновено излизат в платен отпуск повече от 20 дни годишно, се разделят на две групи в зависимост от това дали са изложени на въздействието на силен шум. Тези, които са изложени на въздействието на силен шум, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

**Фигура 14.66. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори G и I, чиято работа включва монотонни задачи, в чиято фирма няма здравен пункт и чиято работа включва повтарящи се операции за по-малко от 10 минути)**

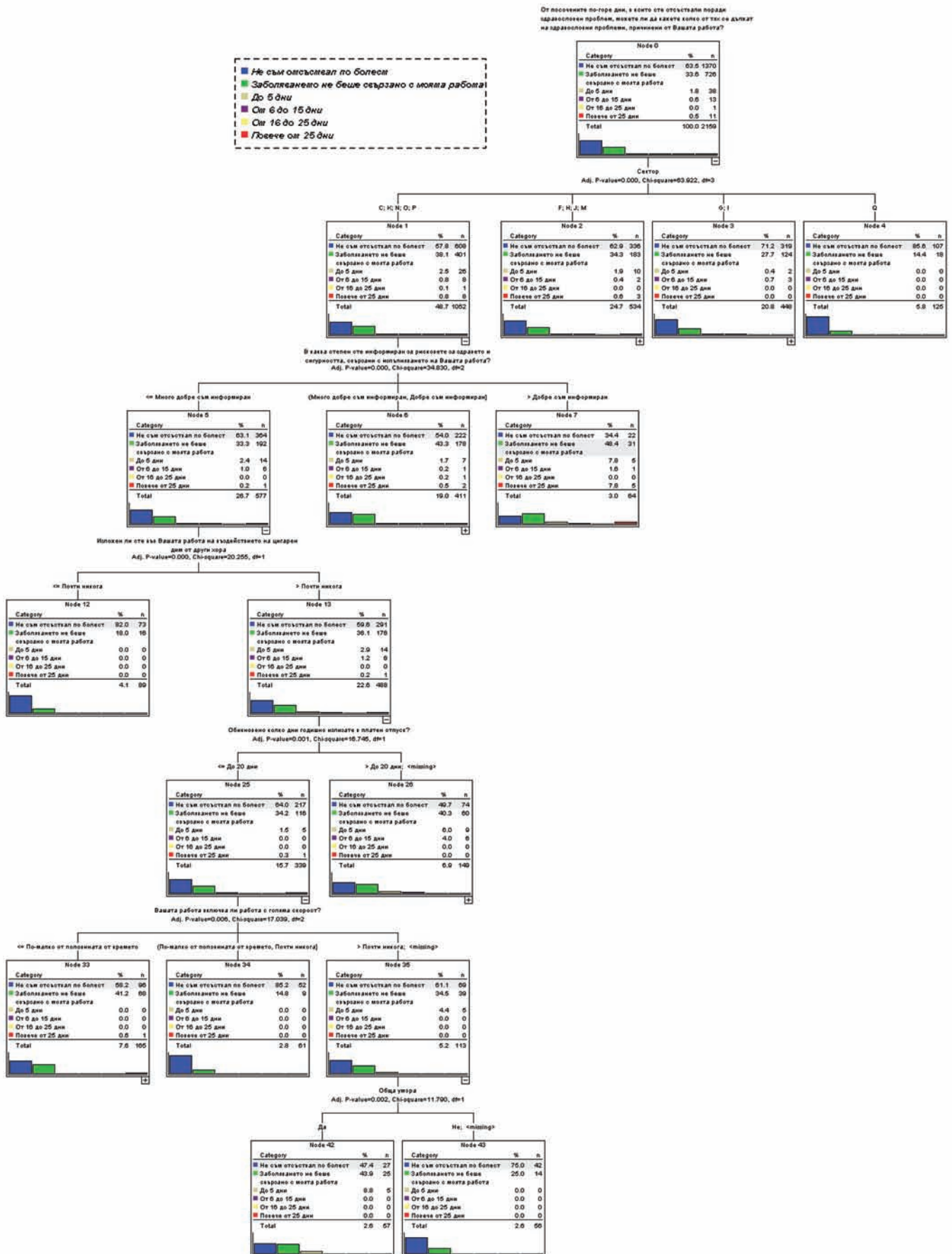


Наетите от Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), чиято работа включва монотонни задачи, в чиято фирма няма здравен пункт и чиято работа включва повтарящи се операции в рамките на 10 минути, се разделят на две групи в зависимост от това дали тяхната работа включва стоене прав или вървене. Тези, чиято работа включва стоене прав или вървене през цялото време, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

**Фигура 14.67. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори С, К, N, O и P, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора, които обикновено излизат в платен отпуск по-малко от 20 дни годишно и чиято работа включва работа с голяма скорост)**



**Фигура 14.68. Класификационно дърво за зависимост №3 (наети от сектори C, K, N, O и P, които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора и обикновено излизат в платен отпуск по-малко от 20 дни годишно и чиято работа никога не включва работа с голяма скорост)**



Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (О) и Образование (Р), които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора, които обикновено излизат в платен отпуск по-малко от 20 дни годишно и чиято работа никога не включва работа с голяма скорост, се разделят на две групи в зависимост от това дали според тях работата им причинява обща умора. Тези, според които работата им причинява обща умора, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

И за зависимост № 3 можем да открием най-уязвимите групи. В този случай това са наетите, които най-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата. Най-уязвимите групи са:

- Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (О) и Образование (Р), които са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани

с работата, никога не са били изложени на въздействието на цигарен дим от други хора, които обикновено излизат в платен отпуск повече от 20 дни годишно и които са изложени на въздействието на силен шум – 24,5% от тях са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата (фигура 14.65);

- Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (О) и Образование (Р), които не са информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата – 17,2% от тях са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата (фигура 14.51);
- Наетите от сектори Строителство (F), Транспорт, складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Професионални дейности и научни изследвания (M), според които работата им предизвиква стрес и според които по време на работа здравето или безопасността им са изложени на риск – 15,3% от тях са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата (фигура 14.56).



## XV. Заключение изводи

Детайлното и задълбочено познаване на условията на труд на ниво икономически сектори е една от най-важните първоначални стъпки от процеса за подобряване на условията на труд в предприятията и здравния статус на работната сила. На базата на информацията и анализа на условията на труд ще могат да бъдат развити национални политики, системи и програми за насърчаване създаването на безопасна и здравословна среда. Ще могат да се създадат фокусирани и ефективни интегрирани системи за управление и контрол на рисковете за здраве и безопасност на работното място, стандарти за качество на дейността за безопасни и здравословни условия на труд. Не на последно място, детайлните и актуални данни и анализи може да бъдат използвани както за повишаване на мотивацията за ефективно прилагане на нормите и изискванията на законодателство, така и за стимулирането на лична и организационна култура, която да издигне качествените условия на труд в ценностната система на работещи и работодатели.

Националното изследване на условията на труд в България показва едни на пръв поглед оптимистични резултати от гледна точка на субективното усещане на работодатели и работещи по отношение на условията на труд. Около 87% от хората отговарят, че са удовлетворени или много удовлетворени от условията на труд в техните предприятия, което е над средното за Европа. Този резултат се подкрепя и от факта, че над 40% от работещите отговарят, че през последните 12 месеца условията на тяхното работно място се подобряват и едва 6% смятат, че е налице влошаване на ситуацията. Тези данни може да бъдат подкрепени от факта, че през последното десетилетие на стабилен икономически растеж в много предприятия и сектори бяха направени значителни инвестиции в модерно оборудване, сграден фонд и т.н., които предизвикват усещането за по-добро

работно място в сравнение с минали периоди. В същото време е полезно интерпретацията на тези данни да бъде пречупена през няколко обстоятелства.

**Първо**, най-важният фактор за удовлетвореността от условията на работа все още е усещането за получаване на добро заплащане.

**Второ**, изследването се провежда в условията на икономическа криза, когато сигурността за платената работа взема връх в ценностната система на работещите. Около половината от тях не могат да кажат категорично, че няма да загубят своята работа в следващите 6 месеца, а около една четвърт са склонни да смятат, че ще я загубят.

**И трето**, на всички проведени фокус групи с експерти (служители по безопасност и здраве при работа, служби по трудова медицина, синдикати, лаборатории за измерване на факторите на работната среда и други) бяха изказани становища, че условията на труд в мнозинството от предприятията в България биха могли да се подобрят значително по много направления.

В Стратегията на Общността за здравословни и безопасни условия на труд през периода 2007-2012 г. бе заявена категоричната позиция, че поради икономически и хуманни причини здравословните и безопасни условия на труд трябва да заемат първостепенно място в политическата програма на Общността.

Според Съветът на ЕС европейският социален модел се основава на безпроблемно функционираща икономика, на високо ниво на социална закрила и образование, както и на социален диалог, като по този начин включва подобряване на качеството на заетостта, особено на здравословните и безопасни условия на труд. В тази връзка политиката на здраве и безопасност при работа има много важен принос за икономическия растеж и заетостта.

Абсолютните стойности на злополуки на работното място и на случаи на професио-

нални заболявания в определени сектори и за някои категории работници все още са твърде високи. Предстои много работа по изготвянето на методите за идентифициране и оценяване на нови потенциални рискове.

Установяването и изследването на различните рискове на работното място имат за приоритет прилагането на пакет от инструменти, гарантиращи висока степен на спазване на законодателството, по-специално в малките и средни предприятия (МСП) и в секторите с висок риск:

Анализът на условията на труд както в целия ЕС, така и в България сочи, че са необходими все повече изследвания на нови и съществуващи опасности на работното място в области като:

- психосоциални въпроси и смущения в двигателно-опорния апарат;
- опасни вещества, репродуктивни рискове и рискове, причинени от нови технологии, например нанотехнологии;
- рискове, произтичащи от нови форми на организация на труда, както и
- управление на здравословни и безопасни условия на работното място.

Необходимо е промените в поведенческите шаблони по отношение на здравословните и безопасни условия на труд да бъдат насърчавани на всички образователни равнища и във всички области.

Категоричното становище на ЕК по тази тема е, че:

- здравословните и безопасни условия на работното място не само предпазват работниците и засилват тяхната мотивация, но и същевременно играят жизненоважна роля за повишаването на конкурентоспособността и производителността на предприятията, както и допринасят за устойчивостта на системите за социална закрила чрез намаляване на социалните и икономически разходи, свързани с трудови злополуки, инциденти и заболявания;
- колективните предпазни мерки и борбата срещу опасностите при източни-

ка им са основополагащи принципи на превенцията;

- общностната политика за здравословни и безопасни условия на труд, основана на общ подход към доброто състояние на работното място, следва да цели текущо, устойчиво и последователно намаляване на трудовите злополуки и професионалните заболявания.

По-надолу са изброени някои от по-важните изводи, които бяха направени в процеса на разработване на доклада, като те са изложени по елементи на условията на труд, без да се поставя акцент върху някой от тях, което е в унисон с философията на цялото изследване.

### Естество на работа

Много малка част от заетите работят в дома си или на „дистанционни“ работни места. За седем сектора (или 1/3 от всички изследвани) работата в дома или т.нар. „дистанционна“ работа е напълно непозната. Определен положителен ефект ще се постигне със съсредоточаване на усилия за информиране на работодателите и заетите за предимствата на модерната надомна работа и „дистанционните“ работни места.

Едно от основните предизвикателства на съвременната икономика е все по-широкото навлизане на информационните технологии в ежедневната работа. Този феномен вече е реалност и в България. Тази ситуация ни дава правото да идентифицираме и ефекта от многобройните обучения в сферата на компютърната грамотност, проведени както с подкрепата на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, така и по инициатива на работодателите или на самите заети. За около половината от наетите работата с компютри, интернет и електронна поща вече е ежедневие. Същевременно можем да направим извод, че тези усилия трябва да бъдат продължени, тъй като за почти половината от заетите работата с информа-

ционните технологии заема една малка част от работното им време. Този дефицит пряко влияе на нивото на конкурентоспособност на предприятията.

Специално внимание искаме да обърнем на факта, че почти 60% от жените използват редовно в работното си ежедневие информационните технологии, докато мъжете изостават чувствително по този показател (по-малко от 39%). Възможно е, ако тази тенденция се запази, тези умения в дългосрочен план да доведат до постепенно преодоляване от страна на жените на съществуващите, в сравнение с мъжете, различия относно заемането на по-високоплатени и по-престижни длъжности и дейности. Ефектът от използването на технологии, както и нивото на образованието може да бъдат проследени и при степента на осъзнаването от страна на заетите лица както на влиянието, което работата им оказва върху здравето, така и на риска за здравето и безопасността при работа.

Анализът на достъпа до обучение на наетите лица в рамките на трудовото им правоотношение дава основание за извода, че все още преобладава обучението между колеги по време на работа и самообучението. Значителна част от работодателите се стремят да ползват все по-висококвалифициран труд, но очакват това да бъде резултат преди всичко на усилията и стремежите на самите работници, а не резултат на целенасочена политика на работодателите.

Нивото на образование влияе значително върху степента на излагане на физически рискове на работното място. С повишаването на нивото на образование рязко намалява делът на изложените на физически рискове за всички изследвани видове риск. Наетите с висше, полувисше образование и степен доктор много по-рядко са изложени на физически рискове, докато рязко се увеличава честотата на излагане на физически рискове за наетите със средно и по-ниско образование. Тази ситуация налага извода, че колкото е по-ниско образованието на наетите работ-

ници и служители, толкова по-голям е рискът от увреждане на здравето им по време на работа. Затова не е лоша идея да се приложат допълнителни усилия и организационни мерки за редовно обучение по правилата за безопасност при упражняване на различни дейности и работи, за стриктно провеждане на различни инструктажи, както и за осъществяване на пряк и непосредствен контрол за спазване на изискванията за безопасен труд, като се предприемат и мерки за избягване на формалността на тези процеси.

### **Работна среда и организация на работа**

Интензитетът и темпото на работа са фактори, силно влияещи върху физическото и психическото здраве на наетите. Работата с висок интензитет е един от основните фактори, предизвикващи стрес на работното място. Освен това работещите на висока скорост и чието темпо на работа е зависимо от машини, са изложени в по-голяма степен на физически рискове.

Според Съвета на ЕС работното място трябва да бъде проектирано по такъв начин, че да гарантира работоспособността на работниците по време на техния трудов живот. Същевременно работното място следва да бъде приспособено към индивидуалните нужди на по-възрастните работници и на работниците с увреждания.

Изследването на организацията на работата сочи, че българските предприемачи прилагат поначало два основни модела. Първият е „традиционен индустриален модел“, който се отличава с централизирана организация на работата, строга йерархия и ограничена автономия на наетите. Вторият модел разчита на нови форми на организация на работата, които са акцентирани върху гъвкава структура на управлението, по-голяма степен на автономия на всички нива и екипност на работата.

Въпреки наличието на положителна тенденция за увеличаване на автономията на

заетите, възможността за самостоятелност е сравнително ограничена на национално ниво. Почти половината от работещите никога, почти никога или рядко имат възможност да определят самостоятелно реда на изпълнение на задачите, методите, темпото и размера на работата. Важна характеристика на този фактор е увеличаването на степента на самостоятелност при работа при увеличаване на нивото на образование.

Анализът на данните сочи, че функционалната гъвкавост и работата в екип са широко разпространени. Именно това е основният индикатор за успешното въвеждане на новите модели на организация на работата. Особено впечатляващ показател за широко разпространеното умение на българските работници и служители да работят в екип е фактът, че над 90% от изследваните работещи потвърждават, че при необходимост могат да получат помощ от колеги или от ръководител.

### Работно време

Работното време е ключов елемент в оценката на условията на труд и има особено важно значение както за създаване на подходящи условия за възпроизводство на работната сила, така и за икономическо развитие на фирмите/организациите. Основната характеристика на този индикатор е продължаващото консервативно отношение на работодателите към различните режими на работно време, допустими от националното законодателство. Над 4/5 от работещите полагат труд при условията на 8-часов работен ден и 5-дневна работна седмица. В сравнение с практиката в страните с развити индустриални отношения у нас все още е много нисък делът (под 5%) на работещите при различни форми на непълно работно време. Положителен ефект върху организацията на труда ще окаже повишаване на информираността и насърчаването на работодателите да използват непълното работно време.

Има очевидна връзка между статуса на наемане и продължителността на работната седмица. Самонаетите без служители имат най-продължителна работна седмица, а собствениците работят по-продължително време от наетите.

Изследването сочи ясна зависимост между продължителността на работната седмица, от една страна, и от друга – влиянието върху здравето и удовлетвореността на наетите. Повече от половината от хората, които имат работна седмица с продължителност над 40 часа, не са доволни от работното си време. Около една трета изпитват неудовлетвореност от условията на труд, една пета оценяват работата си като рискована за здравето и безопасността.

Тревожно от гледна точка на условията на труд и на законодателството явление е значителното по мащаб полагане на труд в почивните дни. Около 44% от респондентите работят в една или няколко съботи в рамките на работния месец, а на около 30% от заетите се възлага редовно или понякога работа през неделните дни.

Анализът на влиянието на сменната работа върху здравето и безопасността на наетите, както и върху общата им удовлетвореност от условията на труд и удобството на работното време показва, че сред работещите на смени делът на хората, които отчитат риск за здравето си, е почти два пъти по-висок от този на хората, неработещи на смени. Също така повече са хората, работещи на смени, които не са доволни от условията на труд и намират работното си време неудобно за семейните и другите си ангажменти.

Констатираното значително разпространение на работата в почивните дни е предизвикателство към правомощията на контролните органи и сериозен аргумент за концентрация на усилията в следващия планов период, върху контрола на прилаганите от работодателите режими на работно време. Особено внимание в това направление, с оглед на увеличения риск, заслужава засилва-

нето на цялостния контрол в предприятията, където се прилага сменен режим на работа.

### Работа и здраве

Като цяло наетите, според своята самооценка, имат проблеми със здравето си. Около 1/3 от респондентите имат проблеми със зрението, болки в гърба, главоболие и мускулни болки. 40% от тях се оплакват от стрес, повече от 60% – от обща умора, а между 20 и 26% – от проблеми със съня, тревога и раздразнение. Самооценката за здравния статус на наетите не зависи от пола – мъжете и жените еднакво декларират, че са засегнати от здравословни проблеми. Данните от изследването очертават една относително неблагоприятна картина на сравнително чести отсъствия от работа. През последните 12 месеца почти 30% от наетите са отсъствали от работа по здравословни причини. Това може да се дължи на две алтернативни или допълващи се причини. От една страна, тази картина говори за влошен здравен статус на работната сила. От друга – тези данни могат да отразяват съществуващи пропуски в системата за издаване на болнични листове.

Положителен факт на фона на значителния брой отсъствия по здравословни причини е незначителният дял на отсъствията заради трудови злополуки и заради здравословни проблеми, причинени от работата. Тук, разбира се, не трябва да се отхвърля и предположението за някои несъвършенства на системите за отчитане и признаване на здравословни проблеми, причинени от трудови злополуки и най-вече от гледна точка на професионалните заболявания. Например независимо от това, че рядко са повод за отсъствия по здравословни причини, сериозно внимание заслужава обстоятелството, че малко повече от 10% от наетите декларират, че през последните 12 месеца в организацията, където работят, са ставали трудови злополуки, което надхвърля значително отсъствията поради трудови злополуки.

Като особено положителен факт може да се оцени обстоятелството, че в огромна част от фирмите/организациите има изградена система за управление на безопасността на труда и здравето при работа – почти 90% от интервюираните споделят за съществуването на подобна система. Тук същественият въпрос е какъв е водещият мотив на тези работодатели – формално изпълнение на изискването на закона или активно подобряване на условията на труд на базата на усъвършенстване на изградената система.

### Заплащане на труда

Големината на доходите не може, поне за целите на изследването, да се тълкува като елемент на условията на труд. Усещането обаче на наетите за собствените им доходи има непосредствено отношение към оценката на риска, свързан с условията на труд. Ниската оценка за собствените доходи е в обратна връзка с мотивацията за труд и с привързаността към работното място. Самооценката за равнището на доходите има важно значение за оценката на риска в секторите. При самоопределянето на изследваните по скалата беден–богат около две трети от наетите се определят като средно богати (бал 3 по 5-степенна скала). Разпределението обаче е изнесено към по-ниските балове, така че 22,3% от интервюираните си дават бал 2, докато само 4,7% – бал 4. Повече от 5% общо за страната се определят като абсолютно бедни, като избират бал 1, за да определят равнището на доходите си. Това води до извода, че все още значителна част от наетите се самооценяват като „работещи бедни“.

### Информираност и консултиране

Информираността за безопасност и сигурност на условията на труд в организацията е част от информираността за управлението на организацията, но има специфично значение поради същественото въздействие на здравословните

и безопасни условия на труд върху трудовия и икономическия процес като цяло. Данните от изследването показват, че информираността за безопасността на труда е много висока. 97,1% от наетите декларира, че знаят какво да направят в случай на трудова злополука, а 95,7% – че са преминали през обучение по безопасност на труда. В тази връзка изненадват контрастиращите данни за ниския дял – по-малко от 1/3 от наетите (28,2% от интервюираните), които са преминали през обучения, организирани и/или платени от работодателя. Явното противоречие може да бъде обяснено с приравняването от страна на наетите на ежедневните и регулярните инструктажи с обучения.

### Работа и живот извън работа

Ангажирането на служителите със служебни въпроси извън работно време е един от основните фактори, които нарушават баланса работа–личен живот. За близо половината от изследваните заети не е изключение ръководителят да ги търси по служебни въпроси извън работно време. А за всеки шести работник това е почти редовна практика. С повишаване на степента на образование рязко се влошават показателите по този индикатор. Наетите с висше, полувисше и по-високо образование много по-често са търсени извън работно време по служебни въпроси, в сравнение с останалите образователни групи. Значими различия между възрастовите групи в честотата на ангажираност със служебни въпроси извън работно време наблюдаваме за възрастовите групи на младежите до 26 години и на най-възрастните над 56 години. Младежите значително по-рядко са търсени от ръководители извън работно време, докато най-възрастните – значително по-често.

### Най-рисковите икономически сектори по отношение на условията на труд

Важна част от това изследване беше и опитът да се посочат най-рисковите сектори

в икономиката като цяло. Тази задача беше огромно предизвикателство предвид факта, че досегашната практика, включително и европейската, предлага оценка и класиране на секторите по риск по отделни елементи и индикатори на условията на труд. Обединяването в единен показател за риск на всички елементи представляваше методически сложна задача, за която екипът на изследването трябваше да предложи адекватно решение. Поради тази причина бяха изпробвани два основни модела за оценка и класиране, между които се установи висока степен на корелация. Двата модела бяха тествани и чрез тяхното сравняване с експертно класиране, базирано на общоприети оценки, схващания и нагласи сред експертите в областта на БЗР, и отново беше засечено силно припокриване между отделните класирания. Използвайки резултатите и от двата модела, бяха определени 12-14 сектора, които могат да бъдат характеризирани като по-рискови: Селско, горско и рибно стопанство (А), Добивна промишленост (В), Преработваща промишленост (С), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Строителство (F), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Транспорт; складиране и пощи (H), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Държавно управление (O), Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Култура, спорт и развлечения (R).

Трябва да се обърне внимание на сектор Преработваща промишленост (С), в който се включват много на брой и разнообразни по своята специфика, включително и условия на труд икономически дейности. За по-голяма ефективност на последващите изследвания, оценки, политики и мерки този сектор трябва да бъде разглеждан по икономически раздели.

Накрая са предложени и някои идеи за разработване и провеждане на политики в областта на условията на труд, които изникнаха в процеса на провеждане на националното изследване на условията на труд и които са систематизирани от екипа на обединение „Национално изследване на условията на труд“.

### **Експертни предложения за разработване и провеждане на политики в областта на условията на труд**

На базата на резултатите от проведеното изследване на условията на труд в България, както и отчитайки визията и препоръките на европейските институции, бяха изведени следните експертни предложения за ускорено и трайно подобряване на условията на труд, в т.ч. за постигане на продължително, устойчиво и последователно намаляване на злополуките на работното място и на професионалните заболявания.

Пред отговорните и ангажирани участници в процеса, както и пред всички заинтересовани страни е целесъобразно и ефективно да се поставят следните цели:

- обръщане на значително по-голямо внимание на прилагането на законодателството на Европейския съюз, наред с националната правна рамка;
- подпомагане спазването на националното законодателство и законодателството на Европейския съюз, по-специално в секторите и предприятията, смятани за рискови, и за категориите работници, които са най-уязвими;
- приспособяване на правната рамка към динамичните промени на работната среда и работното място и значителното ѝ опростяване;
- стимулиране на действия, насочени към изграждане на обща култура, която цени здравето и предотвратяването на риска; култура, която насърчава промяна в по-

ведението на работниците и същевременно насърчава работодателите да усвояват подходи, насочени към опазване на здравето;

- разработване на инструментариум за идентифициране и оценяване на нови потенциални рискове.

За постигането на тези цели трябва да продължи активно изпълнението на възприетата от Главна инспекция по труда политика на цялостен подход, като се вземат предвид следните области на действие:

- Определянето като водещ приоритет на прилагането на пакет от инструменти, гарантиращи висока степен на спазване на законодателството, по-специално в малките и средните предприятия (МСП) и в секторите с висок риск, в т.ч.:
  - разпространяване на добри практики на местно равнище;
  - обучение и образование;
  - разработване на опростени инструменти и насоки;
  - по-добър достъп до висококачествени превантивни услуги;
  - достатъчни финансови и човешки ресурси за структурите на ИА „ГИТ“;
  - използване на икономически стимули на национално ниво и на местно ниво;
  - специално внимание на демографските промени;
  - целенасочено развитие на превантивната ефективност на медицинското наблюдение, с цел възстановяването и реинтегрирането на работниците.
- Трябва да бъде засилена съгласуваността между съответните политики като здравеопазване и заетост, и политиките за здравословни и безопасни условия на труд.
- Необходими са повече изследвания на нови и съществуващи опасности на работното място в области като:
  - психосоциални въпроси и смущения в двигателно-опорния апарат;
  - опасни вещества, репродуктивни ри-

- скове и рискове, причинени от нови технологии, например нанотехнологии;
  - рискове, произтичащи от нови форми на организация на труда;
  - управление на здравословни и безопасни условия на работното място;
  - целесъобразно отчитане на аспектите на пола.
  - Работното място трябва да бъде проектирано по такъв начин, че да гарантира работоспособността на работниците по време на техния трудов живот. Същевременно работното място следва да бъде приспособено към индивидуалните нужди на по-възрастните работници и работниците с увреждания.
  - Необходимо е промените в поведенческите шаблони, както на работодателите, така и на работещите, по отношение на здравословните и безопасни условия на труд да бъдат насърчавани на всички образователни равнища и във всички области.
  - Необходимо е да бъдат доразвити нови инструменти за измерване на постигнатия напредък и положените усилия на всички заинтересовани лица, както на национално, така и на секторно равнище, по-специално чрез използване на стойностни показатели.
- Екипът на обединение „Национално изследване на условията на труд“ напълно споделя становището, че здравословните и безопасни условия на работното място не само предпазват работниците и засилват тяхната мотивация, но и същевременно играят жизненоважна роля за повишаването на конкурентоспособността и производителността на предприятията, както и допринася за устойчивостта на системите за социална закрила чрез намаляване на социалните и икономически разходи, свързани с трудовите злополуки, инциденти и заболявания.
- В тази връзка считаме, че значителните усилия, които се полагат от ръководството и експертите на ИА „ГИТ“, ще постигнат още по-голям ефект, ако:
- колективните предпазни мерки и борбата срещу опасностите при източника им се определят ясно като основополагащи принципи на превенцията;
  - се признае важноста на „добрата работа“ и нейните основополагащи принципи, тоест правата и участието на работниците, равните възможности, безопасността и здравеопазването, както и съобразената със семейството организация на труда;
  - се вземат предвид новите предизвикателства – демографските промени и старяването на работната сила, новите тенденции в заетостта, както и новият и увеличаващ се мигрантски поток към и в рамките на Европа;
  - се засилят усилията за допълнително усъвършенстване и опростяване на административната и регулаторната рамка за здравословни и безопасни условия на труд, без да се намали вече установеното ниво на закрила и като се отделя необходимото внимание на нуждите на микрокомпаниите във връзка с прилагането на това законодателство;
  - се повиши осведомеността сред засегнатите страни за необходимостта от възстановяване и реинтеграция на работници, изключени от работното място за продължителен период поради трудова злополука, професионално заболяване или увреждане;
  - се положат допълнителни усилия, включително икономически стимули, за ускоряване на промените в нагласите с оглед по-голямо участие и интегрирано управление на здравословните и безопасни условия в предприятията;
  - ИА „ГИТ“ с подкрепата на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа разшири усилията си за подпомагане обмена на информация и добри практики между работодателите;
  - ИА „ГИТ“ използва по-активно възможностите, предложени от програмата на



Общността за заетост и социална солидарност ("Прогрес"), Европейския социален фонд и други фондове на ЕС за насърчаване изпълнението на Националната стратегия;

- се насърчават национални изследователски центрове да обменят информация и да си сътрудничат на национално и европейско равнище, като се съсредоточат върху решаването на проблеми и навременното предоставяне на резултатите на предприятията, особено на МСП;
- се насочат управленски усилия за повишаване осведомеността на работниците чрез подобряване на информирането, обучението и участието им, чрез предоставяне на опростени ръководства, особено за малките предприятия, както и чрез анализиране и разпространение на примери на добри практики, по-специално чрез създаване на мрежи между засегнатите страни на местно ниво;
- се насърчава систематичен подход към доброто състояние на работното място посредством инициативи за качеството на труда чрез интегриране по-специално на здравеопазването и безопасността, ученето през целия живот и равенство на половете в бизнес управлението и всички образователни равнища;
- се обърне особено внимание на новите тенденции в заетостта като увеличаване-

то на самостоятелната заетост, наемането на външни изпълнители, сключването на договори за подизпълнение, мигриращи работници и командировани работници;

- се подобри координацията с другите национални политики, по-специално относно производството на и търговията с работно оборудване и химикали, както и относно общественото здравеопазване, образованието и антидискриминационните политики;

Събраните данни, направените анализи, изведените изводи и препоръки и идентифицирането на онези икономически сектори, разположени в първата половина на таблицата по риск, подчертават важността на това изследване в очертаването на актуалното състояние на условията на труд на национално ниво и по икономически сектори в България. То се явява най-мощното и детайлно изследване на условията на труд през последните години, което може да се използва за разработването и реализирането на политики и мерки за подобряване на условията на труд в България. Не по-малка е неговата роля и за превръщането му в отправна точка на бъдеща изследователска работа в тази сфера, както и за оценка на нетното въздействие на различните интервенции за по-добри условия на труд, които ще бъдат извършени в краткосрочен и средносрочен период.

# **АНЕКС А**

## **МЕТОДОЛОГИЯ ЗА СЪБИРАНЕ НА ПЪРВИЧНИ ДАННИ НА БАЗАТА НА СТАНДАРТИЗИРАНА КАРТА**

## Съдържание

1.	Формиране на извадката . . . . .	379
1.1.	Формиране на извадката за стандартизирано интервю. . . . .	379
1.2.	Формиране на извадката за онлайн анкетата. . . . .	381
1.3.	Формиране на извадката за пощенската анкета . . . . .	382
2.	Реализиране на извадката . . . . .	383
2.1.	Реализиране на извадката за стандартизирано интервю . . . . .	383
2.2.	Реализиране на извадката за онлайн анкетата . . . . .	383
2.3.	Реализиране на пощенската анкета . . . . .	384
3.	Определяне на размера на максималната стохастична грешка . . . . .	384
3.1.	Определяне на размера на максималната стохастична грешка за страната като цяло . . . . .	384
3.1.1.	Определяне на размера на максималната стохастична грешка за стандартизираното интервю . . . . .	384
3.1.2.	Определяне на размера на максималната стохастична грешка за пощенската и онлайн анкета с наети . . . . .	385
3.1.3.	Определяне на размера на максималната стохастична грешка за пощенската и онлайн анкета с БЗР. . . . .	386
3.1.4.	Определяне на размера на максималната стохастична грешка за пощенската и онлайн анкета с ръководители . . . . .	386
3.2.	Определяне на размера на максималната стохастична грешка по сектори . . . . .	387
3.3.	Определяне на размера на грешката при изследване на зависимости . . . . .	387
	Таблицы със стохастични грешки . . . . .	388

## 1. Формиране на извадката

### 1.1. Формиране на извадката за стандартизирано интервю

Генералната съвкупност се състои от 2 279 565 наети лица, работещи в 63 335 фирми с 6 и повече наети лица. Данните са от регистъра на НОИ и се отнасят до месец януари 2010 г.

По организационни и финансови съображения първоначално обемът на извадката беше определен на около 2500 единици. Окончателното определяне на обема на извадката се получи в резултат на последващите изчисления и е представено по-долу.

Моделът на извадката е двустепенна гнездова извадка с вероятност, пропорционална на големината на гнездата. Този модел се реализира по следния начин:

- (1) Масивът от фирми се разделя на сектори;
- (2) Във всеки сектор фирмите се подреждат в низходящ ред по броя на заетите;
- (3) Във всеки сектор се изчислява кумулативна колона от броя на заетите;
- (4) Изчислява се стъпката на подбора по формулата:

$$k_i = \frac{N_i}{n_i} \cdot \hat{n},$$

където  $N_i$  е броят на заетите в съответния сектор в генералната съвкупност;

$n_i$  е броят на заетите в съответния сектор в извадката;

$\hat{n}$  е средният брой единици в гнездо.

- (5) Ако извадката се направи пропорционална на големината на секторите, т.е. ако  $\frac{n_i}{N_i} = \frac{n}{N}$ , това би означавало, че в 8 от 21 сектора извадката ще съдържа по-малко от 50 единици, като в сектор У извадката ще съдържа 1 единица, а в сектор Т – 3 единици. В същото време извадката в сектор С ще съдържа 609 единици, а в сектор G – 424 единици. Това означава, че в някои сектори няма да има достатъчно единици, докато в други сектори единиците ще са повече от необходимото. Затова се взе решение във

всеки сектор да се наблюдават по равен брой единици, като в последните два сектора (Т и У) броят на наблюдаваните единици да бъде два пъти по-малък, отколкото в другите сектори, тъй като в тези сектори има много по-малко наети, отколкото в другите 19 сектора.

- (6) Понеже във всеки сектор ще се наблюдават по равен брой наети, това налага, когато данните се обобщават за цялата страна, да се използват тегла. Теглата се изчисляват по следната формула:

$$w_i = \frac{N_i}{n_i} \cdot \frac{n}{N},$$

където  $N_i$  е броят на заетите в раздела  $i$  в генералната съвкупност;

$n_i$  е броят на заетите в раздела  $i$  в извадката;

$n$  е обемът на цялата извадка от заети, т.е.  $n = \sum_i n_i$ ;

$N$  е обемът на цялата генерална съвкупност от заети, т.е.  $N = \sum_i N_i$ .

- (7) При модела на двустепенната гнездова извадка с вероятност, пропорционална на големината на гнездата, средният брой единици в гнездо „се фиксира в зависимост от организационните и финансовите съображения“<sup>1</sup>. В нашия случай  $\hat{n} = 6$ , тъй като най-малките фирми са с 6 заети.

- (8) Като се вземат предвид съображенията от стъпки (5) и (7), се получава, че броят на заетите в извадката трябва да бъде  $n_i = 132$  в сектори от А до S и  $n_i = 6$  в сектори Т и У. По този начин общият обем на извадката става  $n = 2640$ .

- (9) С генератор на случайни числа се определя началото на подбора. Нашето решение е началото да е едно и също за всички сектори. С помощта на генератор на случайни числа определихме това начало да е 11;

<sup>1</sup> Съйкова, И., Б. Чакалов. Методология и методика на социологическите изследвания. С.: Наука и изкуство, 1977, 78

- (10) Изчисляват се номерата на единиците, попадащи в извадката, като към началото 131 пъти се прибавя стъпката (за сектори Т и У стъпката се прибавя 65 пъти);
- (11) Гледа се номерът на единицата между кои две стойности в кумулативната колона попада. По този начин се определя конкретната фирма, в която се избират за наблюдение по 6 заети. Ако една фирма попадне повече от един път в извадката, броят на единиците, които се наблюдават в тази фирма, се определя, като б се умножи по броя на пъти, които фирмата е попаднала в извадката. По този начин в една фирма се наблюдават 6, 12, 18 или 24 наети в зависимост от големината ѝ.
- (12) Всеки анкетър получава:
1. Списък на гнездата (фирмите, организациите), които трябва да посети. Списъкът съдържа:
    - наименование на фирмата/организацията;
    - адрес, телефон за контакт;
    - брой на лицата, които трябва да интервюира от всяка фирма/организация.
  2. Брой карти за интервю, съответстващ на броя лица, които трябва да интервюира.
  3. Работна карта за интервю в комплект с шоу карти.
  4. Талони за анкетъра, чийто брой съответства на броя на лицата, които трябва да бъдат интервюирани.
  5. Инструкция за анкетъра.
  6. Придружително писмо за анкетъра.
  7. Пликове за поставяне на попълнените интервюта.
- (13) Процедури, които анкетърът е длъжен да спазва в работата си на терен:
1. От всяка фирма/организация анкетърът трябва да интервюира точния брой лица, който е указан в списъка.
  2. Подборът на лицата се извършва при спазване на следните изисквания:
    - подбират се наети в съответните фирми/организации;
    - при 6 лица – 5 са от основната дейност на предприятието и 1 от обслужващи звена (например администрация, счетоводство и др.);
    - при 12 лица – 10 са от основната дейност на предприятието/организацията, а 2 от обслужващите звена;
    - при 18 лица – 15 са от основната дейност, а 3 от обслужващи звена;
    - при 24 лица – 20 са от основната дейност, а 4 от обслужващи звена;
    - подборът на лицата от основната дейност на фирмата/организацията да не бъде само от един цех, отдел или друго подразделение, в съответствие с вътрешната структура на фирмата/организацията. По възможност да се обхванат всички подразделения, когато те са на една и съща територия;
    - там, където е възможно, да се търси относително равен брой на мъжете и жените, макар това да не е постижимо съответно при феминизирани отрасли или при т.нар. мъжки професии.
  3. При пристигането във фирмата/организацията на посочения адрес анкетърът е длъжен да се обади на административно лице – секретар на ръководителя, ръководител отдел „Човешки ресурси“ или самия ръководител, да се представи, да предостави служебно придружително писмо и да обясни целта на посещението си. Да поиска служебен телефон на административно лице, който да запише и да предаде заедно с попълнените карти за интервюта при отчитането на работата си. От това лице може да се поиска повече информация за структурата на фирмата/организацията, която да подпомогне подбора на лицата, които да бъдат интервюирани.

4. Изследването е анонимно и доброволно. Това е основен принцип при работата на анкетьорите. Те трябва да помят лицата да участват в изследването. При категоричен отказ от страна на лицето да не се настоява. Анкетьорите се представят на лицата: „Здравейте, аз съм .... и съм анкетьор по изследване „Национално изследване на условията на труд в България“. (При необходимост се предоставя придружителното писмо.) Вие работите в ..... (посочва се фирмата/организацията)?“. Необходимо е да се получи това потвърждение, за да сме сигурни, че лицето наистина работи там, а не е случаен посетител. След това се отправя покана към лицето да отговори на въпросите от интервюто и се обяснява, че няма да се записва името и позицията му, дори няма да се иска да ги казва. Трябва да се спечели доверието на лицето и да се обясни, че изследването е анонимно, че то се провежда сред 150 000 заети лица в България, че информацията ще се обработва съвкупно, че неговото мнение е важно, но по никакъв начин няма да го злепостави сред колегите му и началниците му. Интервюто трябва да се проведе в спокойна среда, само в присъствие на интервюираното лице. Интервюто отнема около 1 час. Това е важно уточнение, за да не се притеснява лицето, че ще бъде откъснато от работния процес. Трябва да се уведоми лицето, при необходимост може да се направи уговорка с него за допълнителна среща след работа. Препоръчително е интервютата да бъдат провеждани както в работна, така и в извънработна среда. Добре е да има почти равен брой интервюта, направени в производствена и в извънпроизводствена среда.

5. Анкетьорът започва своята теренна работа от по-големите фирми. Осигу-

рването на достъп и уговарянето на интервюта в този тип фирми е възможно да отнеме повече време, затова е задължително да се започне с тях.

## 1.2. Формиране на извадката за онлайн анкетата

Генералната съвкупност обхваща 99 160 фирми, за които разполагаме с e-mail адрес. Тук не се включват фирмите, попаднали в извадката за стандартизираното интервю.

Философският факултет на СУ „Св. Климент Охридски“ разполага със софтуер за web-базирано анкетиране<sup>2</sup>, който позволява да се конструира анкетна карта, тя да се хоства на сървърите на Софийския университет, получените попълнени анкетни карти да се съхраняват в база данни, която да се експортира във формат, който се чете от SPSS<sup>3</sup>. Софтуерът дава възможност наличните e-mail адреси да се вкарат в системата, тя сама да генерира електронни писма до получателя, в които да фигурират линкът към анкетата и уникален код за достъп. Кодът за достъп е важен по няколко причини:

- не позволява на друг респондент да попълни анкетната карта;
- дава възможност да следим кой респондент е попълнил анкетната карта, кога и колко пъти;
- в кода за достъп е включен и номерът на раздела, което позволява след получаването на попълнената анкетна карта да се определи разделът и секторът на съответната фирма.

Понеже системата позволява в едно електронно писмо да се генерира само един уникален код за достъп, на всеки фирмен e-mail адрес беше изпратено електронно писмо с три линка и съответно с три кода за

<sup>1</sup> Този софтуер е разработен по поръчка и с финансиране на Философския факултет при СУ със съответните авторски права.

<sup>2</sup> Statistical Package for Social Science – софтуер за обработка и анализ на данни, легално закупен от Софийския университет.

достъп – едното с линка и кода за достъп до анкетата за ръководители, второто с линка и кода за достъп до анкетата за отговорниците по безопасност на труда, и третото с линка и кода за достъп до анкетата за наетите.

На практика онлайн анкетата е планирана като изчерпателно изследване.

### **1.3. Формиране на извадката за пощенската анкета**

Генералната съвкупност обхваща 22 795 фирми, за които нямаме e-mail адрес и които не са попаднали в извадката за стандартизираното интервю.

Организационни и финансови съобра-

жения наложиха извадката да включва около 12 000 фирми. В секторите, в които има малко на брой фирми, пощенската анкета беше планирана като изчерпателна. В секторите с много на брой фирми отново взехме по равен брой. Изчисленията показаха, че границата минава при 410, т.е. в секторите с по-малко от 410 фирми анкетата е планирана като изчерпателна, а в секторите с повече от 410 фирми сме изпратили писма точно до 410 фирми. Окончателният обем на извадката за пощенската анкета е 11 989.

Отново на всяка фирма изпратихме по три анкетни карти – една за директора (управителя), една за отговорника по безопасност на труда и една за заето лице.

## 2. Реализиране на извадката

### 2.1. Реализиране на извадката за стандартизирано интервю

В резултат на проведеното теренно изследване получихме 2256 попълнени анкетни карти от стандартизираното интервю. Възвръщаемостта е 85,5%.

Понеже възвръщаемостта не е еднаква по сектори, това наложи окончателното изчисляване на теглата да стане на базата на реално получените анкетни карти по сектори. Броят на попълнените анкетни карти и изчислените тегла е представен в таблица 2.1 в доклада.

### 2.2. Реализиране на извадката за онлайн анкетата

При реализацията на онлайн анкетата възникна един допълнителен проблем – оказа се, че част от e-mail адресите са невалидни. От 99 160 първоначални e-mail адреса валидните са 89 000. От тях получихме 3315 попълнени анкетни карти от БЗР, 8161 попълнени анкетни карти от ръководители и 3319 попълнени анкетни карти от наети. Възвръщаемостта е 3,7% за БЗР, 9,2% за ръководителите и 3,7% за наетите. Тази възвръщаемост е очаквана предвид много тежката анкетна карта с повече от 130 индивидуални въпроса, чието попълване отнема средно около 40 минути. Бяха предприети и мерки за увеличаване на тази възвръщаемост, като беше осъществено петкратно изпращане на напомнителни/подканящи писма с интервал една седмица между тях. Също така, като стимул, на всеки респондент, попълнил електронната анкетна карта, беше осигурен достъп (чрез неговия код за достъп) до изключително богата електронна база данни с нормативни актове, изследвания, обучителни материали, добри практики и други подобни в сферата на условията на труд. Анализът от уебсайта

на БИТСП, където се намираше базата данни, показва, че почти всички попълнили анкетната карта са се възползвали поне по един път от електронната библиотека, като посещаемостта на сайта на БИТСП достигна над 20 000 души в рамките на един месец.

### 2.3. Реализиране на пощенската анкета

При пощенската анкета също имаше писма, които не достигнаха до адресанта, но техният брой е доста малък. От 11 989 изпратени писма до адресантите си достигнаха 11 700 писма. От тях получихме 744 попълнени анкетни карти от БЗР, 801 попълнени анкетни карти от ръководители и 766 попълнени анкетни карти от наети. Възвръщаемостта е 6,4% за БЗР, 6,8% за ръководителите и 6,5% за наетите.

\* \* \*

Понеже и онлайн анкетата, и пощенската анкета по същество са реализирани по един и същ начин, данните от тях бяха обединени. Но тъй като възвръщаемостта е ниска и е непропорционална по сектори, и тук се наложи да използваме тегла при обединяване на данните от отделните сектори.

Формулата за изчисляването на теглата е същата като посочената по-горе:

$$w_i = \frac{N_i}{n_i} \cdot \frac{n}{N},$$

като тук  $N_i$  е броят на фирмите в раздела  $i$  в генералната съвкупност;

$n_i$  е броят на фирмите в раздела  $i$  в извадката, т.е. изпратили попълнени анкетни карти;

$n$  е обемът на цялата извадка от фирми, т.е.  $n = \sum_i n_i$ ;

$N$  е обемът на цялата генерална съвкупност от фирми, т.е.  $N = \sum_i N_i$ .

Броят на попълнените анкетни карти и изчислените тегла са представени в таблици 2.2, 2.3 и 2.4 в доклада.



### 3. Определяне на размера на максималната стохастична грешка

Според статистическата теория за изводи и заключения изводите, базирани на информация, получена от извадки, се разделят на два вида – доверителни интервали и проверка на хипотези.

При доверителните интервали към оценката, получена от извадката, се прибавя и се изважда максималната стохастична грешка и по този начин се получава един интервал, в който с определена вероятност може да се твърди, че се намира неизвестният параметър в генералната съвкупност.

При проверките на хипотези се изчислява емпирична стойност на критерия на проверката и тя се сравнява с теоретичната стойност. Характерното за теоретичната стойност е, че тя задава границите на действието на случайните причини.

Тоест при построяването на доверителни интервали се налага максималната стохастична грешка да се изчислява в явен вид, а при проверката на хипотези не се налага максималната стохастична грешка да се изчислява в явен вид, но тя неявно присъства във формулите, по които се изчислява критерият на проверката.

#### 3.1. Определяне на размера на максималната стохастична грешка за страната като цяло

##### 3.1.1. Определяне на размера на максималната стохастична грешка за стандартизираното интервю

Основният оценяван от нас параметър е относителен дял (процент). Формулата за изчисляване на максималната стохастична грешка в този случай е:

$$\Delta_p = z \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}} \sqrt{1 - \frac{n}{N}} \sqrt{1 + \delta(\hat{n} - 1)},$$

където  $z$  е гаранционният множител;

$p$  е оценяваният относителен дял;

$n$  е обемът на извадката;

$N$  е обемът на генералната съвкупност;  
 $\delta$  е коефициентът на вътрешногнездова корелация;

$\hat{n}$  е средният брой единици в гнездо.

Както се вижда, размерът на максималната стохастична грешка зависи от т.нар. вътрешногнездова корелация, която се изчислява по формулата<sup>4</sup>:

$$\delta \approx \frac{\sigma_{\Gamma}^2 + \frac{\sigma_{\text{В}}^2}{\hat{n}}}{\sigma_{\Gamma}^2 + \sigma_{\text{В}}^2},$$

където  $\sigma_{\Gamma}^2$  е междугнездовата дисперсия;  
 $\sigma_{\text{В}}^2$  е вътрешногнездовата дисперсия.

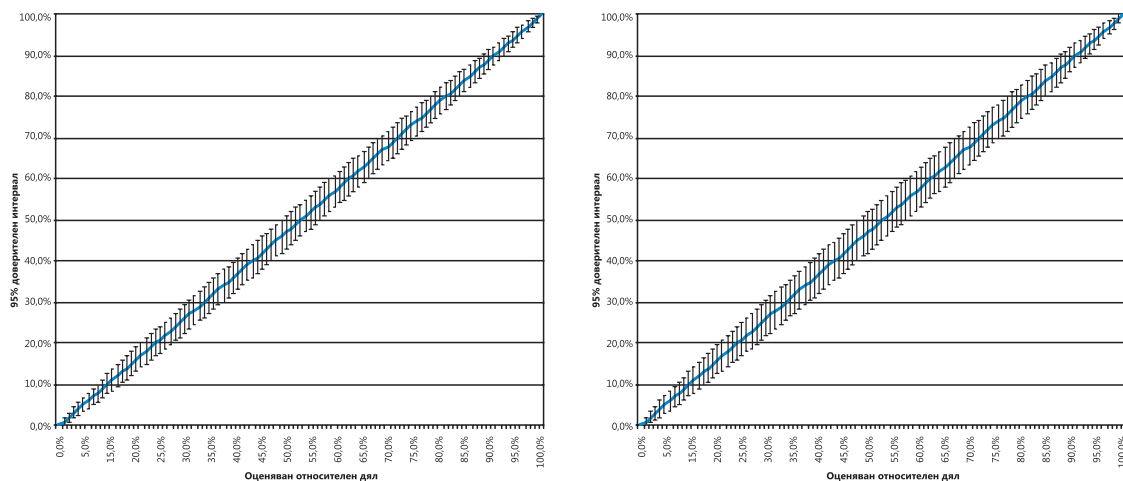
Тъй като вътрешногнездовата корелация се изчислява за всеки признак поотделно, това означава, че не може да се даде един универсален размер на максималната стохастична грешка, а трябва за всеки един оценяван относителен дял да се изчислява съответната му максимална стохастична грешка. Но за да илюстрираме размера на максималната стохастична грешка, направихме следното:

- (1) Изчислихме всички коефициенти на вътрешногнездова корелация;
- (2) Изчислихме максималната стохастична грешка за всички относителни дялове при минималната установена от нас стойност на коефициента на вътрешногнездова корелация;
- (3) Изчислихме максималната стохастична грешка за всички относителни дялове при максималната установена от нас стойност на коефициента на вътрешногнездова корелация.

По този начин, каквато и да е максималната стохастична грешка при конкретен относителен дял, тя ще се намира между тези две стойности.

Изчислените по този начин максимални стохастични грешки са представени графично в следващите фигури и таблично в края на приложението.

<sup>4</sup> Съйкова, И., Б. Чакалов. Цит. съч., с. 73.

**Фигура 1. Максимална стохастична грешка при:**

**а) най-малката установена от нас стойност на коефициента на вътрешногнездова корелация**

**б) най-голямата установена от нас стойност на коефициента на вътрешногнездова корелация**

**3.1.2. Определяне на размера на максималната стохастична грешка за пощенската и онлайн анкета с наети**

Формулата за максималната стохастична грешка в този случай е:

$$\Delta_p = z \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}} \sqrt{1 - \frac{n}{N}},$$

където  $z$  е гаранционният множител;

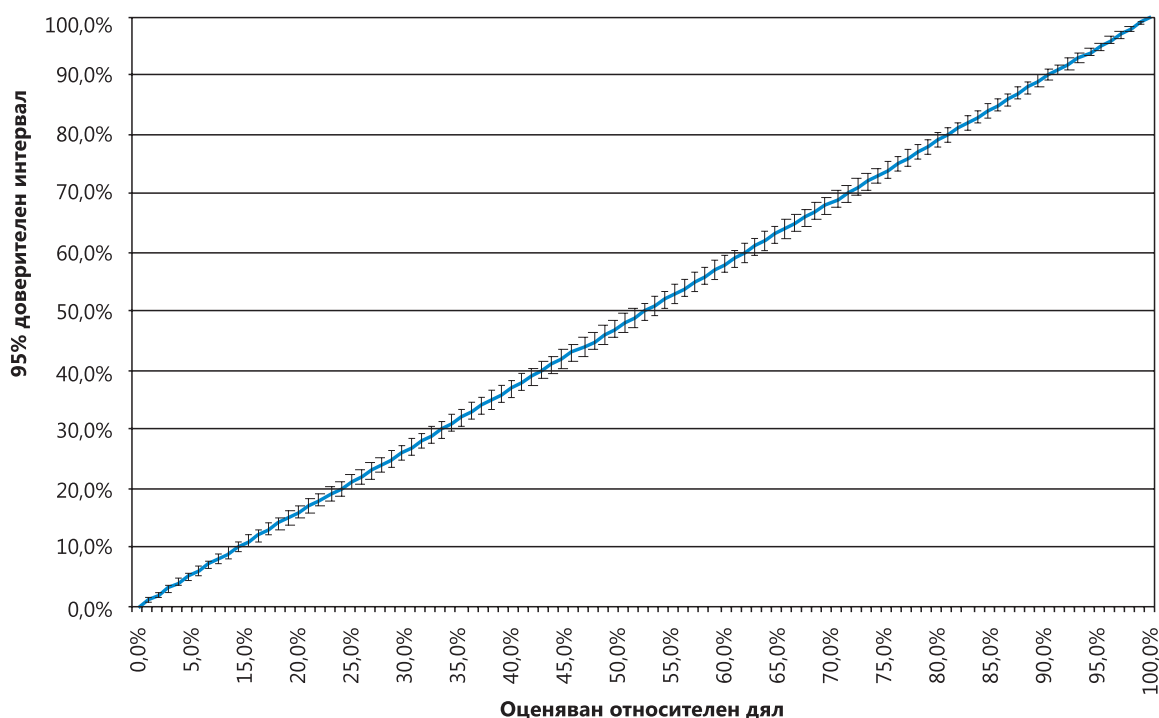
$p$  е оценяваният относителен дял;

$n$  е обемът на извадката;

$N$  е обемът на генералната съвкупност.

Както се вижда, тук размерът на максималната стохастична грешка не зависи от вътрешногнездовата корелация. Това е така, защото от всяка фирма се наблюдава само един нает.

Изчислените по този начин максимални стохастични грешки са представени графично в следващата фигура и таблично в края на приложението.

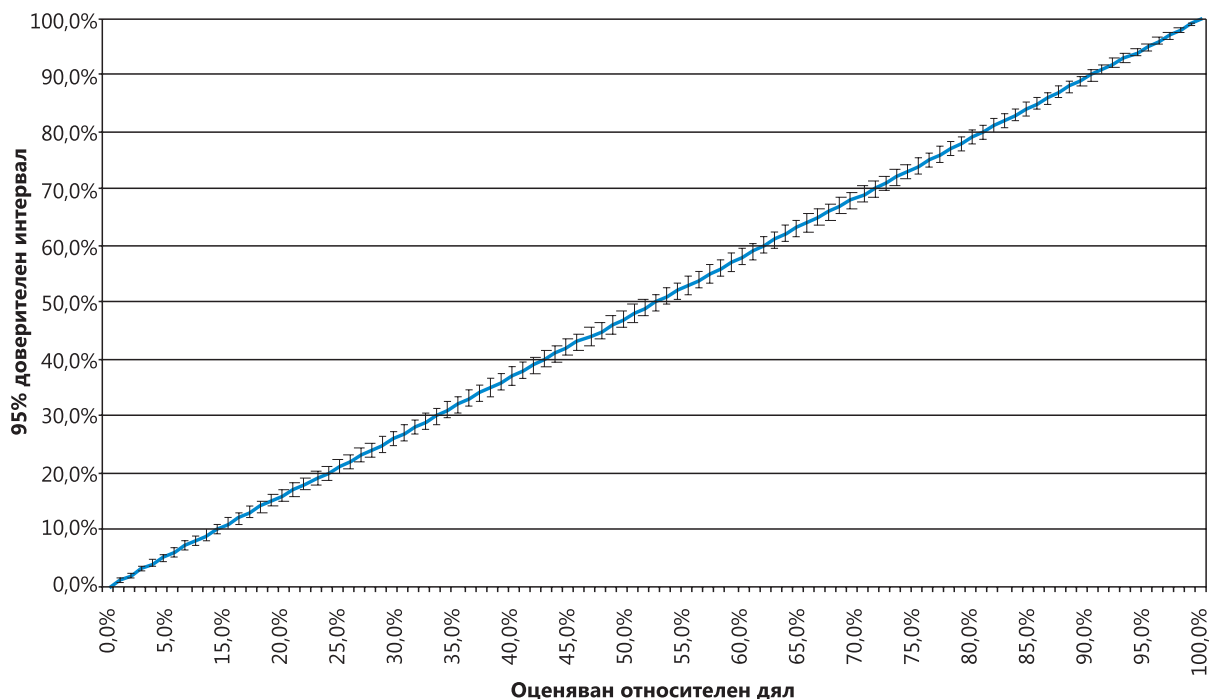
**Фигура 2. Максимална стохастична грешка**

### 3.1.3. Определяне на размера на максималната стохастична грешка за пощенската и онлайн анкета с БЗР

Формулата за максималната стохастична грешка в този случай е същата като в точка 3.1.2.

Изчислените по този начин максимални стохастични грешки са представени графично в следващата фигура и таблично в края на приложението.

**Фигура 3. Максимална стохастична грешка**

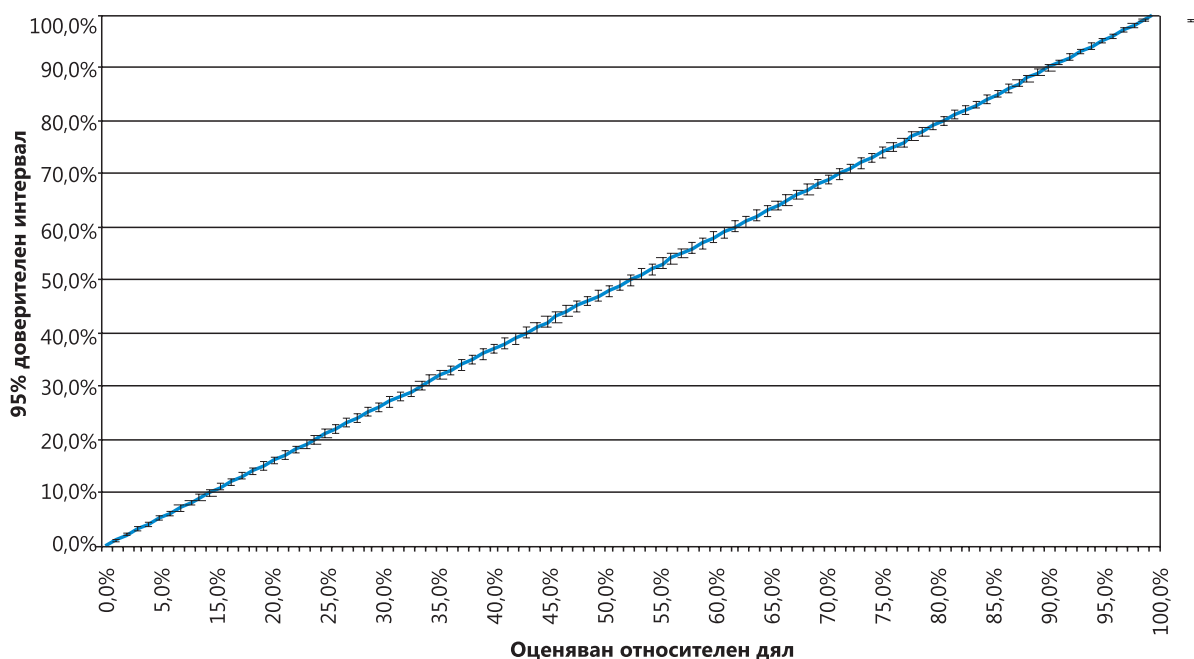


### 3.1.4. Определяне на размера на максималната стохастична грешка за пощенската и онлайн анкета с ръководители

Формулата за максималната стохастична грешка и в този случай е същата като в точка 3.1.2.

Изчислените по този начин максимални стохастични грешки са представени графично в следващата фигура и таблично в края на приложението.

**Фигура 4. Максимална стохастична грешка**



### 3.2. Определяне на размера на максималната стохастична грешка по сектори

Основната част от анализа е по елементите на условията на труд. При това основната задача беше секторите да се сравнят и да се открият дванадесетте най-рискови сектора. Това наложи да сравняваме всеки сектор с всички останали сектори, взети заедно. За това основната статистическата техника, която използвахме, е проверката на хипотези. Конкретните формули са описани в глава III. Както вече беше посочено по-горе, при проверката на хипотези не се налага максималната стохастична грешка да се изчислява в явен вид, защото тя неявно присъства във формулите, по които се изчислява критерият на проверката.

При всяко едно сравнение ние сме проверявали статистически хипотези и сме коментирали само статистически значимите разлики. Тоест коментирали сме и сме из-

ползвали само тези разлики, които надхвърлят статистическата грешка, без при това да сме изчислявали максималната стохастична грешка в явен вид.

### 3.3. Определяне на размера на грешката при изследване на зависимости

В глава XIV ние правим изследване на зависимости между елементите на условията на труд. Използваният от нас метод е Класификационно дърво, и по-точно, неговата разновидност Exhaustive CHAID. А основният критерий, по който методът разделя съвкупността, е Хи-квадрат. Но Хи-квадрат критерият сам по себе си е проверка на хипотези. Тоест отново сме открили и сме коментирали само значимите зависимости, без при това да сме изчислявали максималната стохастична грешка в явен вид, защото тя присъства в критерия в неявен вид.

## Таблицы със стохастични грешки

Таблица 1. Максимална стохастична грешка за стандартизираното интервю

Оценяван от-носителен дял	Максимална стохастична грешка при:	
	а) най-малката изчислена от нас стойност на коефициента на вътрешногнездова корелация	б) най-голямата изчислена от нас стойност на коефициента на вътрешногнездова корелация
0,0%	0,0%	0,0%
1,0%	0,8%	1,0%
2,0%	1,1%	1,4%
3,0%	1,4%	1,7%
4,0%	1,6%	1,9%
5,0%	1,7%	2,1%
6,0%	1,9%	2,3%
7,0%	2,0%	2,5%
8,0%	2,2%	2,7%
9,0%	2,3%	2,8%
10,0%	2,4%	3,0%
11,0%	2,5%	3,1%
12,0%	2,6%	3,2%
13,0%	2,7%	3,3%
14,0%	2,8%	3,4%
15,0%	2,8%	3,5%
16,0%	2,9%	3,6%
17,0%	3,0%	3,7%
18,0%	3,1%	3,8%
19,0%	3,1%	3,9%
20,0%	3,2%	3,9%
21,0%	3,2%	4,0%
22,0%	3,3%	4,1%
23,0%	3,4%	4,1%
24,0%	3,4%	4,2%
25,0%	3,5%	4,3%
26,0%	3,5%	4,3%
27,0%	3,5%	4,4%
28,0%	3,6%	4,4%
29,0%	3,6%	4,5%
30,0%	3,7%	4,5%
31,0%	3,7%	4,5%
32,0%	3,7%	4,6%
33,0%	3,7%	4,6%
34,0%	3,8%	4,7%

35,0%	3,8%	4,7%
36,0%	3,8%	4,7%
37,0%	3,9%	4,7%
38,0%	3,9%	4,8%
39,0%	3,9%	4,8%
40,0%	3,9%	4,8%
41,0%	3,9%	4,8%
42,0%	3,9%	4,9%
43,0%	3,9%	4,9%
44,0%	4,0%	4,9%
45,0%	4,0%	4,9%
46,0%	4,0%	4,9%
47,0%	4,0%	4,9%
48,0%	4,0%	4,9%
49,0%	4,0%	4,9%
50,0%	4,0%	4,9%
51,0%	4,0%	4,9%
52,0%	4,0%	4,9%
53,0%	4,0%	4,9%
54,0%	4,0%	4,9%
55,0%	4,0%	4,9%
56,0%	4,0%	4,9%
57,0%	3,9%	4,9%
58,0%	3,9%	4,9%
59,0%	3,9%	4,8%
60,0%	3,9%	4,8%
61,0%	3,9%	4,8%
62,0%	3,9%	4,8%
63,0%	3,9%	4,7%
64,0%	3,8%	4,7%
65,0%	3,8%	4,7%
66,0%	3,8%	4,7%
67,0%	3,7%	4,6%
68,0%	3,7%	4,6%
69,0%	3,7%	4,5%
70,0%	3,7%	4,5%
71,0%	3,6%	4,5%
72,0%	3,6%	4,4%
73,0%	3,5%	4,4%
74,0%	3,5%	4,3%
75,0%	3,5%	4,3%
76,0%	3,4%	4,2%
77,0%	3,4%	4,1%

78,0%	3,3%	4,1%
79,0%	3,2%	4,0%
80,0%	3,2%	3,9%
81,0%	3,1%	3,9%
82,0%	3,1%	3,8%
83,0%	3,0%	3,7%
84,0%	2,9%	3,6%
85,0%	2,8%	3,5%
86,0%	2,8%	3,4%
87,0%	2,7%	3,3%
88,0%	2,6%	3,2%
89,0%	2,5%	3,1%
90,0%	2,4%	3,0%
91,0%	2,3%	2,8%
92,0%	2,2%	2,7%
93,0%	2,0%	2,5%
94,0%	1,9%	2,3%
95,0%	1,7%	2,1%
96,0%	1,6%	1,9%
97,0%	1,4%	1,7%
98,0%	1,1%	1,4%
99,0%	0,8%	1,0%
100,0%	0,0%	0,0%

**Таблица 2. Максимална стохастична грешка за пощенската и онлайн анкета с наети**

Оценяван относителен дял	Максимална стохастична грешка
0,0%	0,0%
1,0%	0,3%
2,0%	0,4%
3,0%	0,5%
4,0%	0,6%
5,0%	0,7%
6,0%	0,7%
7,0%	0,8%
8,0%	0,8%
9,0%	0,9%
10,0%	0,9%
11,0%	1,0%
12,0%	1,0%
13,0%	1,0%
14,0%	1,1%
15,0%	1,1%
16,0%	1,1%

17,0%	1,2%
18,0%	1,2%
19,0%	1,2%
20,0%	1,2%
21,0%	1,2%
22,0%	1,3%
23,0%	1,3%
24,0%	1,3%
25,0%	1,3%
26,0%	1,3%
27,0%	1,4%
28,0%	1,4%
29,0%	1,4%
30,0%	1,4%
31,0%	1,4%
32,0%	1,4%
33,0%	1,4%
34,0%	1,5%
35,0%	1,5%
36,0%	1,5%
37,0%	1,5%
38,0%	1,5%
39,0%	1,5%
40,0%	1,5%
41,0%	1,5%
42,0%	1,5%
43,0%	1,5%
44,0%	1,5%
45,0%	1,5%
46,0%	1,5%
47,0%	1,5%
48,0%	1,5%
49,0%	1,5%
50,0%	1,5%
51,0%	1,5%
52,0%	1,5%
53,0%	1,5%
54,0%	1,5%
55,0%	1,5%
56,0%	1,5%
57,0%	1,5%
58,0%	1,5%
59,0%	1,5%



60,0%	1,5%
61,0%	1,5%
62,0%	1,5%
63,0%	1,5%
64,0%	1,5%
65,0%	1,5%
66,0%	1,5%
67,0%	1,4%
68,0%	1,4%
69,0%	1,4%
70,0%	1,4%
71,0%	1,4%
72,0%	1,4%
73,0%	1,4%
74,0%	1,3%
75,0%	1,3%
76,0%	1,3%
77,0%	1,3%
78,0%	1,3%
79,0%	1,2%
80,0%	1,2%
81,0%	1,2%
82,0%	1,2%
83,0%	1,2%
84,0%	1,1%
85,0%	1,1%
86,0%	1,1%
87,0%	1,0%
88,0%	1,0%
89,0%	1,0%
90,0%	0,9%
91,0%	0,9%
92,0%	0,8%
93,0%	0,8%
94,0%	0,7%
95,0%	0,7%
96,0%	0,6%
97,0%	0,5%
98,0%	0,4%
99,0%	0,3%
100,0%	0,0%

**Таблица 3. Максимална стохастична грешка за пощенската и онлайн анкета с БЗР**

<b>Оценяван относителен дял</b>	<b>Максимална стохастична грешка</b>
0,0%	0,0%
1,0%	0,3%
2,0%	0,4%
3,0%	0,5%
4,0%	0,6%
5,0%	0,7%
6,0%	0,7%
7,0%	0,8%
8,0%	0,8%
9,0%	0,9%
10,0%	0,9%
11,0%	0,9%
12,0%	1,0%
13,0%	1,0%
14,0%	1,0%
15,0%	1,1%
16,0%	1,1%
17,0%	1,1%
18,0%	1,2%
19,0%	1,2%
20,0%	1,2%
21,0%	1,2%
22,0%	1,3%
23,0%	1,3%
24,0%	1,3%
25,0%	1,3%
26,0%	1,3%
27,0%	1,3%
28,0%	1,4%
29,0%	1,4%
30,0%	1,4%
31,0%	1,4%
32,0%	1,4%
33,0%	1,4%
34,0%	1,4%
35,0%	1,4%
36,0%	1,5%
37,0%	1,5%
38,0%	1,5%
39,0%	1,5%
40,0%	1,5%

41,0%	1,5%
42,0%	1,5%
43,0%	1,5%
44,0%	1,5%
45,0%	1,5%
46,0%	1,5%
47,0%	1,5%
48,0%	1,5%
49,0%	1,5%
50,0%	1,5%
51,0%	1,5%
52,0%	1,5%
53,0%	1,5%
54,0%	1,5%
55,0%	1,5%
56,0%	1,5%
57,0%	1,5%
58,0%	1,5%
59,0%	1,5%
60,0%	1,5%
61,0%	1,5%
62,0%	1,5%
63,0%	1,5%
64,0%	1,5%
65,0%	1,4%
66,0%	1,4%
67,0%	1,4%
68,0%	1,4%
69,0%	1,4%
70,0%	1,4%
71,0%	1,4%
72,0%	1,4%
73,0%	1,3%
74,0%	1,3%
75,0%	1,3%
76,0%	1,3%
77,0%	1,3%
78,0%	1,3%
79,0%	1,2%
80,0%	1,2%
81,0%	1,2%
82,0%	1,2%
83,0%	1,1%

84,0%	1,1%
85,0%	1,1%
86,0%	1,0%
87,0%	1,0%
88,0%	1,0%
89,0%	0,9%
90,0%	0,9%
91,0%	0,9%
92,0%	0,8%
93,0%	0,8%
94,0%	0,7%
95,0%	0,7%
96,0%	0,6%
97,0%	0,5%
98,0%	0,4%
99,0%	0,3%
100,0%	0,0%

**Таблица 4. Максимална стохастична грешка за пощенската и онлайн анкета с ръководители**

<b>Оценяван относителен дял</b>	<b>Максимална стохастична грешка</b>
0,0%	0,0%
1,0%	0,2%
2,0%	0,3%
3,0%	0,3%
4,0%	0,4%
5,0%	0,4%
6,0%	0,5%
7,0%	0,5%
8,0%	0,5%
9,0%	0,6%
10,0%	0,6%
11,0%	0,6%
12,0%	0,6%
13,0%	0,7%
14,0%	0,7%
15,0%	0,7%
16,0%	0,7%
17,0%	0,7%
18,0%	0,8%
19,0%	0,8%
20,0%	0,8%
21,0%	0,8%

22,0%	0,8%
23,0%	0,8%
24,0%	0,9%
25,0%	0,9%
26,0%	0,9%
27,0%	0,9%
28,0%	0,9%
29,0%	0,9%
30,0%	0,9%
31,0%	0,9%
32,0%	0,9%
33,0%	0,9%
34,0%	0,9%
35,0%	1,0%
36,0%	1,0%
37,0%	1,0%
38,0%	1,0%
39,0%	1,0%
40,0%	1,0%
41,0%	1,0%
42,0%	1,0%
43,0%	1,0%
44,0%	1,0%
45,0%	1,0%
46,0%	1,0%
47,0%	1,0%
48,0%	1,0%
49,0%	1,0%
50,0%	1,0%
51,0%	1,0%
52,0%	1,0%
53,0%	1,0%
54,0%	1,0%
55,0%	1,0%
56,0%	1,0%
57,0%	1,0%
58,0%	1,0%
59,0%	1,0%
60,0%	1,0%
61,0%	1,0%
62,0%	1,0%
63,0%	1,0%
64,0%	1,0%

65,0%	1,0%
66,0%	0,9%
67,0%	0,9%
68,0%	0,9%
69,0%	0,9%
70,0%	0,9%
71,0%	0,9%
72,0%	0,9%
73,0%	0,9%
74,0%	0,9%
75,0%	0,9%
76,0%	0,9%
77,0%	0,8%
78,0%	0,8%
79,0%	0,8%
80,0%	0,8%
81,0%	0,8%
82,0%	0,8%
83,0%	0,7%
84,0%	0,7%
85,0%	0,7%
86,0%	0,7%
87,0%	0,7%
88,0%	0,6%
89,0%	0,6%
90,0%	0,6%
91,0%	0,6%
92,0%	0,5%
93,0%	0,5%
94,0%	0,5%
95,0%	0,4%
96,0%	0,4%
97,0%	0,3%
98,0%	0,3%
99,0%	0,2%



## **АНЕКС В**

# **СТАНДАРТИЗАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**



## Съдържание

I.	Информация за международно признати стандарти в сферата на здравословни и безопасни условия на труд . . . . .	401
II.	Информация за националните стандарти в сферата на здравословни и безопасни условия на труд . . . . .	416
III.	Информация за добри практики при изпълнение на международно признати стандарти в областта на здравословни и безопасни условия на труд на работното място на ниво ЕС, на национално равнище, на браншово и на производствено ниво . . . . .	428
IV.	Икономика за здравословните и безопасни условия на труд в производството . . . . .	443
	Литература . . . . .	448

*Заболяванията и травмите не са неизбежни спътници на трудовата дейност, а бедността не може да служи за оправдание на невниманието към безопасността и здравето на работниците.*

*Хуан Сомавия, генерален директор на МОТ*

*... Много често хората загиват заради лоши условия на труд и неадекватни системи за гарантиране на тяхната безопасност... Призовавам ви всички да обедините усилията си с Международната организация на труда в насърчаването на здравословни и безопасни условия на труд. Това е не само разумна икономическа политика, но и едно от основните човешки права.*

*Кофи Анан, генерален секретар на Организацията на обединените нации*

## I. Информация за международно признати стандарти в сферата на здравословни и безопасни условия на труд

Днес технологичният прогрес и силният натиск на конкуренцията много бързо променят условията на труд, процесите и организацията. Първостепенно значение има законодателството, но само по себе си то не е достатъчно, за да насочва промените или да е в крак с новите опасности и риска.

Положителното въздействие на въвеждането на организационно ниво на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд (СУ на ЗБУТ) както върху намаляване на опасностите и риска, така и върху производителността, вече е признато от правителството, работодателите и работниците.

Първият международен документ за управление в сферата на здравословни и безопасни условия на труд, който е предназначен за целите на сертифицирането, е разработен от Британския институт за стандартизация (BSI) – спецификацията OHSAS 18001:1999.

Серията от стандарти OHSAS 18000 (серия за оценка на здравословни и безопасни условия на труд) се разработват по настояване на Международния консорциум от

организации по стандартизация, институти за промишлена безопасност, промишлени съюзи и органи по сертифициране. Целта е да се създадат единни изисквания към системите за управление на безопасността на труда и тези изисквания да се хармонизират с международните и националните стандарти, въз основа на които да се създаде, оценява и сертифицира Система за управление на здравословни и безопасни условия на труд (OHSAS).

Между националните органи по стандартизация и независимите сертифициращи органи (DNV, SGS, BVQI, BSI и т.н.) не е постигнато споразумение по въпросите за разработването на стандарт за здравословни и безопасни условия на труд във вид на национален стандарт на Великобритания, на директива на ЕС, или на международен стандарт.

Това води до създаването на няколко версии на „Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд“ под формата на насоки, изисквания, стандарти, препоръки и спецификации.

Един от най-добрите варианти се оказва британски стандарт, публикуван през май 1996 г. – BS 8800:1996 “Ръководство към системите за управление на здравословни и безопасни условия на труд” (този стандарт става основа на публикуваната по-късно

спецификация OHSAS 18001). Основното му предимство е приликата с ISO 14001, което улеснява разбирането и опростява цялостния подход към управлението, основано на анализа на риска, и също така позволява да се създадат интегрирани системи на управление (Безопасност и здраве, качество, опазване на околната среда).

През април 1999 г. BSI (заедно с националните органи по стандартизация, органите за сертифициране, както и с участието на експерти в областта на безопасността и здравето) публикува спецификация OHSAS 18001 "Occupational Health and Safety Management Systems – Specifications" (въпреки това първата версия на спецификацията не е официален британски стандарт). За разработването на OHSAS 18001 в BSI е създаден специален екип – OHSAS Project Group. По време на разработването на OHSAS 18001 той взема предвид вече съществуващите насоки, изисквания, стандарти, препоръки и спецификации, създадени от Британския институт за стандартизация и независими сертифициращи органи.

При разработването на първото издание на OHSAS 18001 активно участват следните организации:

- National Standards Authority of Ireland
- South African Bureau of Standard
- British Standards Institution
- Bureau Veritas Quality International
- Det Norske Veritas
- Lloyds Register Quality Assurance
- National Quality Assurance
- SFS Certification
- SGS Yarsley International Certification Services
- Asociacion Espanola de Normalizacion y Certificacion
- International Safety Management Organisation Ltd
- Standards and Industry Research Institute of Malaysia (Quality Assurance Services)
- International Certification Services

Активното участие в изготвянето на документа на различни организации, които се специализират в оценката на риска, упра-

влението на здравословни и безопасни условия на труд, сертифицирането на системи за управление, позволява при създаването на OHSAS 18001 да се използва огромен натрупан полезен опит и така да се осигури широко международно признание на документа.

OHSAS 18001 първоначално се позиционира като „предназначен за международна сертификация“ благодарение на това, че в Международната организация по стандартизация ISO няма подобен стандарт за система за управление на здравословни и безопасни условия на труд. През 1996 и 2000 г. са направени опити стандартът OHSAS 18001 да се предложи на ISO като международен, но и двата пъти това предложение не е подкрепено от мнозинството на членовете на ISO.

Както е отбелязано в комюнике на екипа на проекта по OHSAS (OHSAS Project Group), при него са постъпили за разглеждане много предложения за промени в този документ. Те отразяват опита от използването му в над 80 страни и 15 185 сертифицирани организации (данни за 2005 г.). Тези данни показват все по-голям интерес към редица документи относно оценката на дейността в сферата на здравословни и безопасни условия на труд (OHSAS).

Въпреки това OHSAS Project Group признава, че времето и обстоятелствата все още не позволяват OHSAS 18001 да се превърне в международен стандарт. Затова анализът на постъпилите предложения и подготовката на нова публикация на OHSAS 18001 са извършени от самия екип на проекта.

Първоначалният проект е разпространен през февруари 2006 г. Получени са около 490 коментара от 36 групи коментатори от 25 страни от всички континенти. След тяхното разглеждане отново преразгледаният и разработен проект е завършен през октомври 2006 г. Отново са получени около 540 коментара от 46 групи коментатори от 24 страни. След тяхното разглеждане е разработен окончателният проект на OHSAS 18001. В резултат

спецификацията OHSAS 18001 е преработена и преиздадена през юли 2007 г. в качеството ѝ на стандарт, който при прегледа е претърпял няколко съществени промени.

OHSAS Project Group предполага, че преработеният проект OHSAS 18001 е по-логичен от първото издание от 1999 г., и ще бъде безценен инструмент за управление на риска, свързан със здравословни и безопасни условия на труд.

При прегледа на OHSAS 18001 подкрепата са оказали много повече организации, отколкото при първоначалната разработка:

American Industrial Hygiene Association (AIHA)

Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR)

Association of British Certification Bodies (ABCB)

British Standards Institution (BSI)

Bureau Veritas

Comisión Federal de Electricidad (CFE), (Gerencia de la seguridad industrial)

Czech Accreditation Institute (CAI)

Det Norske Veritas

DS Certification A/S

EEF the manufacturers' organization

ENLAR Compliance Services, Inc.

Health and Safety Executive1)

Hong Kong Quality Assurance Agency (HKQAA)

Inspecta Certification

Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)

Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM)

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC)

Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO)

Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC)

ITS Consultants

Japan Industrial Safety and Health Association (JISHA)

Japanese Standards Association (JSA)

Korea Gas Safety Corporation (ISO Certificate Division)

Lloyds Register Quality Assurance (LRQA)

Management Systems Certification Limited

National Standards Authority of Ireland (NSAI)

Netherlands Normalisatie-instituut (NEN)

NPKF ELECTON

NQA

Quality Management Institute (QMI)

SAABS Commercial (Pty) Ltd.

Service de Normalisation Industrielle Marocaine (SNIMA)

SGS United Kingdom Ltd.

SIRIM QAS International

SPRING Singapore

Standards Institution of Israel (SII)

Standards New Zealand (SNZ)

Sucofindo International Certification Services (SICS)

Swedish Industry Association (Sinf)

TÜV Rheinland Cert GmbH – TÜV Rheinland Group

Standards Association of Zimbabwe (SAZ)

За тези организации, които вече са получили сертификати за съответствието на системата за управление на ЗБУТ с изискванията на OHSAS 18001:1999, или са на последните стадии от процеса на сертифициране, са предвидени две години на „преход“, за да бъдат тези системи приведени в съответствие с измененията, внесени в новата версия на OHSAS 18001. Преходният период завърши на 1 юли 2009 г.

OHSAS 18001 е разработен като стандарт, съвместим със стандартите на системите за управление ISO 9001 и ISO 14001, за да се улесни интегрирането на системите за управление на качеството, на околната среда, на здравословните и безопасни условия на труд на организациите.

По-долу е предоставена информация за ключовите изменения, направени в OHSAS 18001:2007, в сравнение с OHSAS 18001:1999.

Ключовите изменения, внесени в първото

издание на OHSAS 18001, включват следното:

- в новата редакция на здравните въпроси се отделя повече внимание, отколкото в предишната;
- на OHSAS 18001 вече се гледа като на стандарт, а не като на спецификация или на аналогичен документ, както е било в предишната редакция.

Това отразява нарасналото признаване на OHSAS 18001 като база за национални стандарти за система за управление по ЗБУТ:

- моделът на диаграмата PDCA („Планирай – прави – проверявай – реагирай“) вече е само във въведението и в обобщената форма. Той вече не се използва като диаграма, представяна в началото на всеки основен раздел;
- списъкът с публикации в раздел 2 сега е ограничен до списък изключително от международни документи;
- добавени са нови и са редактирани съществуващите условия;
- в текста на стандарта са направени значителни подобрения, което позволява да се увеличи съпоставимостта с ISO 14001:2004 и ISO 9001:2000;
- терминът „допустим риск“ е заменен с термина „приемлив риск“;
- терминът „трудова злополука“ е включен в понятието „инцидент“;
- определението за термина „опасност“ вече не се свързва с „материални щети

или увреждане на околната среда около мястото на работа“. В момента такива „щети“ не се смятат за пряко свързани със ЗБУТ, каквато е целта на OHSAS 18001, а се отнасят до областта на управлението на активи. Въпреки това рискът от такива „щети“, които оказват влияние върху ЗБУТ, трябва да бъдат идентифицирани по време на оценката на риска в организацията и да бъдат управлявани с помощта на подходящи техники за управление на риска;

- подразделите 4.3.3 и 4.3.4 са обединени, за да отговарят на стандартите ISO 14001:2004;
- въведени са нови изисквания, необходими за йерархията на методите за управление като част от планираните дейности по ЗБУТ;
- в новата редакция по-ясно е отразено управлението на промените;
- въведен е нов раздел „Оценка на съответствието“;
- въведени са нови изисквания, отнасящи се до партньорството и консултирането;
- въведени са нови изисквания за разследването на инциденти.

Основните акценти в измененията на текста в раздел 4 „Изисквания към системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд“ OHSAS 18001 са представени в таблицата:

Основно съдържание на НОВИТЕ изисквания, съдържащи се в OHSAS 18001:2007, за сравнение с OHSAS 18001:1999	Забележки
Раздел 4.1. Общи изисквания Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – същото	
Трябва да бъде предоставено документиране, внедряване и непрекъснато подобряване на системата за управление на ЗБУТ, както и да бъде определено по какъв начин организацията ще гарантира спазването на изискванията на OHSAS 18001:1999. Трябва да бъде определена и документирана областта на разпространение на система за управление на ЗБУТ.	Приведено в съответствие със стандарта ISO 14001:2004
Раздел 4.2. Политика в областта на ЗБУТ Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – същото	

<p>Трябва да има задължения за избягване на травми и влошаване на здравословното състояние. Политиката трябва да създава основа за определяне и анализ на целите. Политиката трябва да бъде съобщена на всички лица, работещи под контрола на организацията.</p>	<p>Адаптирано към стандарта ISO 14001:2004</p>
<p>Раздел 4.3.1. Идентификация на рисковете, оценка на рисковете и набелязване на мерки за управление на риска Название на раздела в OHSAS 18001:1999 – „Планиране с цел определяне на опасностите, оценка на рисковете и управление на рисковете“</p>	
<p>Процедурите за определяне на опасностите и оценка на рисковете трябва да вземат под внимание:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• поведението на човека, способностите му, както и други човешки фактори;</li> <li>• опасностите, идентифицирани близо и извън работното място;</li> <li>• измененията или предполагаемите промени в организацията;</li> <li>• всички приложими законови задължения;</li> <li>• проекта на областта на изпълнение на работата, процесите, съоръженията, машините/оборудването, технологичните процедури и организацията на работа.</li> </ul> <p>Организацията трябва да идентифицира отнасящите се към ЗБУТ опасности и рискове, свързани с текущите промени, преди тези промени да бъдат реализирани. Резултатите от оценката на риска следва да бъдат взети предвид при избора на инструменти за управление на риска.</p> <p>При избора на средства за управление на риска трябва да се има предвид възможността за намаляване на риска.</p> <p>При разработването, внедряването и поддържането в актуалното състояние на системата за управление на ЗБУТ са взети под внимание рисковете, свързани със ЗБУТ, както и утвърдените инструменти за управление на риска.</p>	
<p>4.3.2. Законодателни, нормативни и други изисквания Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – същото</p>	
<p>Организацията трябва да гарантира, че прилагането на законодателните, нормативни и други изисквания, с които организацията се съгласява, са взети под внимание при разработването, внедряването и поддържането на актуалното състояние на системата за управление на ЗБУТ.</p>	<p>Адаптирано към стандарта ISO 14001:2004</p>
<p>4.3.3. Цели и програма(и) Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – „Цели“</p>	
<p>В този раздел OHSAS 18001:2007 са обединени изискванията на раздели 4.3.3 и 4.3.4 OHSAS 18001:1999, като при това раздел 4.3.4 в OHSAS 18001:2007 отсъства.</p>	<p>Приведено в съответствие със стандарта ISO 14001:2004</p>
<p>4.4.1. Ресурси, роли, отговорност, подотчетност (подчиненост) и правомощия Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – „Структура и отговорност“</p>	
<p>Упълномощен от висшето ръководство може да делегира някои задължения, на представител(и) на ръководството на по-ниско ниво.</p> <p>Упълномощеното от висшето ръководство лице трябва да бъде известно на всички лица, извършващи дейности под управлението на организацията.</p> <p>Лица в областта на изпълнението на дейности трябва да носят отговорност за аспектите на ЗБУТ, които управляват.</p>	
<p>4.4.2. Компетентност на персонала, неговата подготовка и осведоменост Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – „Подготовка на персонала, неговата осведоменост и компетентност“</p>	

Трябва да водят записи, свързани с осигуряване на компетентността на персонала. Организацията трябва да идентифицира нуждите от обучение на персонала, да осъществи подготовка или да предприеме други действия за удовлетворяване на тези нужди, да оцени ефективността на подготовката или други предприети действия и да гарантира поддържането на свързани с това записи.	Адаптирано към стандартите ISO 14001:2004 и ISO 9001:2000
4.4.3. Комуникация, партньорство и консултиране Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – „Консултиране и комуникация“	
Разделът е разделен на два подраздела: 4.4.3.1. Комуникация 4.4.3.2. Партньорство и консултиране Процедурата(ите) за комуникация, партньорство и консултиране по въпросите по ЗБУТ трябва да бъде разработена, внедрена и поддържана в актуално състояние. Съответните заинтересовани страни, където е уместно, трябва да бъдат консултирани по въпроси, свързани със ЗБУТ.	
4.4.4. Документация Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – същото	
Определен е по-подробен списък на документите, свързани със системата за управление на ЗБУТ	Приведено в съответствие със стандарта ISO 14001:2004 и адаптирано към стандарта ISO 9001:2000
4.4.5. Управление на документите Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – „Управление на документите и данните“	
Уточнен и допълнен списък с изисквания за управление на документите	Приведено в съответствие със стандартите ISO 14001:2004 и ISO 9001:2000
4.4.6. Управление на операциите Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – същото	
Изискванията на раздел 4.4.6. (г) са пренесени в раздел 4.3.1	
4.4.7. Готовност за аварийни ситуации и реагиране спрямо тях Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – същото	
При планирането на реакцията си при аварийна ситуация организацията трябва да вземе предвид потребностите на съответните заинтересовани страни. При провеждане на практическите процедури по реагиране при аварийни ситуации е необходимо, по възможност, да бъдат привлечени към това съответните заинтересовани страни.	Адаптирано към стандарта ISO 14001:2004
4.5.1. Измерение и мониторинг на показателите на дейността Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – същото	
Организацията трябва да провежда мониторинг на въздействието на средствата и методите на управление по отношение към ЗБУТ	Адаптирано към стандарта ISO 14001:2004
4.5.2. Оценка на съответствията Това е нов раздел, в OHSAS 18001:1999 раздел с такова съдържание нямаше	

<p>Нов раздел! Състои се от подраздели 4.5.2.1 и 4.5.2.2. Организацията трябва да разработи, внедри и поддържа в актуално състояние процедура(и) за периодична оценка на съответствие на нейната дейност по отношение на законодателните и нормативни изисквания, както и към други изисквания, които приема. Организацията трябва да пази записи от резултатите от такава периодична оценка.</p>	<p>Приведено в съответствие със стандарта ISO 14001:2004</p>
<p>4.5.3. Разследване на инциденти, несъответствия, коригиращи и превантивни действия Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – раздел 4.5.2. „Злополуки, инциденти, несъответствия, коригиращи и превантивни действия“</p>	
<p>Разделът се състои от два подраздела: 4.5.3.1. Разследване на инциденти 4.5.3.2. Несъответствия, коригиращи и превантивни действия</p> <p>Допълнени са изискванията към процедурата за регистрация, разследване и анализ на инциденти. Разследването на инциденти трябва да се извършва в рамките на определените срокове. В тези случаи, когато при помощта на коригиращи и превантивни действия се разкриват нови или променени рискове или необходимост от нови или променени средства и методи на управление, предлаганите действия преди прилагането им трябва да бъдат подложени на процедура за анализ на риска.</p>	<p>Адаптирано към стандарта ISO 14001:2004</p>
<p>4.5.4. Управление на записите Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – раздел 4.5.3 „Записи и управление на записите“</p>	
<p>Изменена е структурата на текста и е разширен списъкът с изискванията</p>	<p>Приведено в съответствие със стандарта ISO 14001:2004 и адаптирано към стандарта ISO 9001:2000</p>
<p>4.5.5. Вътрешен одит Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – раздел 4.5.4. „Одит“</p>	
<p>Изменена е структурата на текста и е разширен списъкът с изискванията.</p>	<p>Приведено в съответствие със стандарта ISO 14001:2004 и адаптирано към стандарта ISO 9001:2000</p>
<p>4.6. Анализ от страна на ръководството Име на раздела в OHSAS 18001:1999 – същото</p>	
<p>Уточнен и разширен списък на изискванията.</p>	<p>Приведено в съответствие със стандарта ISO 14001:2004 и адаптирано към стандарта ISO 9001:2000</p>

В момента OHSAS 18001:2007 „Occupational health and safety management systems — Requirements“ е основният стандарт за сертифициране на системи за управление на

предприятия в сферата на здравословни и безопасни условия на труд.

След публикуването на новата версия на стандарта OHSAS Project Group веднага за-



почва преглед на OHSAS 18002:2000 „Системи за управление на здравословните и безопасни условия на труд. Насоки за въвеждане на OHSAS 18001“. Публикуването на новата версия е планирана за третото тримесечие на 2008 г., а фактическото публикуване е през ноември 2008 г.

Стандартът OHSAS 18001 от серията за индустриални здравословни и безопасни условия на труд и съпътстващият стандарт OHSAS 18002 „Ръководни указания за прилагане на OHSAS 18001“ са разработени в отговор на нуждите на клиентите от признат стандарт за система за здравословни и безопасни условия на труд, който може да бъде използван като основа за оценка и сертифициране на техните системи за управление.

Стандартът OHSAS 18001 от серията за индустриални здравословни и безопасни условия на труд определя изискванията към системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд, за да даде възможност на организацията да управлява риска и да подобри дейността си в областта на здравословни и безопасни условия на труд. Той не определя конкретни критерии в областта на здравословни и безопасни условия на труд и не дава подробни изисквания за изграждането на системата за управление.

Спазването на този стандарт от серията за индустриални здравословни и безопасни условия на труд (OHSAS) не освобождава от отговорност за правни задължения.

OHSAS 18002 „Ръководство за прилагане на OHSAS 18001“ съдържа общи препоръки за прилагането на OHSAS 18001. Ръководството обяснява основните принципи на OHSAS 18001, а също така описва целите, типичните входни данни, процесите и типичните резултати, характерни за всяко изискване на OHSAS 1800.

OHSAS 18002 не съдържа допълнителни изисквания, разширяващи изискванията на OHSAS 18001, а също така не предписва задължително методики за изпълнение на OHSAS 18001. OHSAS 18002 покрива облас-

тта на здравословни и безопасни условия на труд, а не на безопасно производство и услуги.

Документът определя изискванията към системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд, която дава възможност на организациите да контролират риска в областта на здравословни и безопасни условия на труд и повишава ефективността на производството. Документът не определя конкретни критерии за изпълнение на мероприятия по здравословни и безопасни условия на труд и не дава подробни инструкции за разработване на система за управление.

Международната организация на труда (МОТ) не можеше да остане и не остана встрани от проблемите, свързани с трудовите злополуки и професионалните заболявания, още повече, че защитата на работниците от свързани с работата неразположения, заболявания и увреждания е част от историческия мандат на МОТ.

МОТ е специализирана агенция на ООН, която има за цел да популяризира принципите на социална справедливост и международно признатите човешки и трудови права. Основана през 1919 г., през 1946 г. МОТ става първата специализирана агенция на ООН.

МОТ разработва международни трудови стандарти под формата на конвенции и препоръки, определяйки минималните стандарти в областта на основополагащи трудови права, сред които свободата на сдружаване, правото на организиране и провеждане на колективното договаряне, забраната на принудителен труд, равни възможности и третиране, както и други стандарти, регулиращи условията по цялата гама от трудови въпроси като политиката по заетостта, социалната защита, охраната на труда.

В рамките на системата на ООН МОТ е уникална тристранна структура, в която асоциации на работодатели и работници имат равен глас с правителствата в ръководните органи на МОТ.

Основната цел на МОТ е да подпомага създаването на възможности за жените и мъжете за получаване на достойна и продуктивна работа в условия на свобода, равенство, социална сигурност и зачитане на човешкото достойнство. Всичко това се съчетава в концепцията за „достоеен труд“. Достоеен труд – това е безопасна работа. А безопасната работа от своя страна е положителен фактор за повишаване на производителността и икономическия растеж.

Защитата на правата и свободите на работниците в сферата на труда се осигурява с помощта на международните трудови стандарти. Основополагащите принципи на правата на човека на работното място са отразени в Устава на МОТ, Филадельфийската декларация, в редица международни актове, които определят трудовите стандарти, и в програмата за достоеен труд.

Обединеният комитет на МОТ/СЗО за здравословни и безопасни условия на труд по изчерпателен начин определя целта на охраната на труда: „Здравословните и безопасните условия на труд трябва да бъдат насочени към постигане и поддържане на високо ниво на физическо, психическо и социално благополучие на работниците от всички професии“. В този контекст здравословните и безопасни условия на труд се определят като многопрофилна област на дейност, посветена на превенцията, разпознаването, оценката и контрола на опасности, свързани с работното място, които може да навредят на здравето и благосъстоянието на работниците, като се отчита потенциалното въздействие върху околните хора и околната среда.

Международната организация на труда е разработила ILO-OSH-2001 Guidelines on occupational Safety and Health Management Systems в съответствие с международно признатите принципи, определени от влизачите в МОТ представители на трите страни на социално-трудовете отношения. Този трисстранен подход осигурява сила, гъвкавост и подходяща база за развитие на устойчива

култура на безопасност в рамките на организацията. Поради това МОТ е разработила това доброволно за приемане ръководство за системите за управление на здравословни и безопасни условия на труд, което отразява ценностите и средствата на МОТ, свързани със здравословни и безопасни условия на труд на работниците.

Практическите препоръки на ръководството са предназначени за използване от всички, които носят задължения и отговорност за управлението на здравословни и безопасни условия на труд. Те не са правно обвързващи и не са предназначени да заменят националното законодателство, правила или приети стандарти. Тяхното прилагане не изисква сертифициране.

Работодателят е отговорен и има задължение да организира здравословни и безопасни условия на труд. Прилагането на система за управление на здравословни и безопасни условия на труд е полезен подход за постигане на тези отговорности. МОТ разработва ръководство като практически инструмент за съдействие на организациите и компетентните институции в изпълнението на непрекъснатото подобряване на здравословни и безопасни условия на труд.

*Ръководството ILO-OSH 2001 е единственият официален международен нормативен акт на системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд.*

В ръководството са предвидени пет основни компонента на здравословни и безопасни условия на труд: политика, планиране и изпълнение, оценка, както и действия за подобрене.

ILO-OSH-2001 Guidelines on occupational Safety and Health Management Systems са разработени на базата на OHSAS 18001:1999 и в много случаи повтарят съдържанието на изискванията на OHSAS дословно (но ръководството не съдържа изрично споменаване на OHSAS 18001:1999). Въпреки това насочеността на този документ принципно се различава от насочеността на OHSAS 18001:1999.

За разлика от спецификацията OHSAS 18001:1999, разработена от водещи сертифициращи организации, ръководството на MOT OSH-2001 е разработено под егидата на MOT от представители на трите страни в трудовите правоотношения – експерти в съгласуване с правителствата, организации на работодателите и организации на работниците.

Този документ отразява провъзгласения от MOT тристранен (трипартитен) подход на социално партньорство, който изисква от работодателя безусловното изпълнение на държавните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд въз основа на социалното партньорство (т.нар. консултация) с работниците, както и съответните международни трудови стандарти – например Конвенция № 155 на MOT за безопасност и здраве при работа (1981 г.) и Конвенция № 161 на MOT за службите по трудова медицина (1985 г.) и др.

Според разработващите основната задача пред прилагането на ръководството ILO-OSH 2001 г. е *създаването и ефективното функциониране* на системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд, която позволява непрекъснато да се подобряват организацията на работа по здравословни и безопасни условия на труд и условията на труд на работниците, като надежно ги предпазва от професионални рискове.

Ефективното *предотвратяване* на травми и заболявания, *предотвратяването* на загуба на човешки живот, здраве, трудоспособност – това са основните цели на ръководството ILO-OSH 2001. Тук участват и длъжностните лица на работодателя, и обикновените работници – изпълнители.

Ненапрасно в ILO-OSH-2001 на практика не са описани мероприятия за *социална защита на пострадали*. Най-напред, това е вторично – „след отсичане на главата не тъгуваме за косата!“. Второ, това е лесно изпълнимо. Трето, това се изисква от някои национални закони или други нормативни актове.

С цел универсалност на използването в ръководството ILO-OSH-2001 са описани най-общите методологични принципи, а всички възможни „детайли“ са препратени за спазване към националното законодателство, други нормативни и технически актове, исторически установени в собствената практика на всяка държава.

Ръководството ILO-OSH-2001 е нов вид официален международен трудов нормативен акт на Международната организация на труда, чиято основна цел е да помогне на държавите в изграждането на национални системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд, а на индивидуалните работодатели да осигури насочващи указания за създаване на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд, които са съобразени с цялостната политика и дейностите по управление на организацията.

Документът не е правно обвързващ и няма за цел да замени националните закони, правила или приети стандарти. От една страна, „неговото прилагане не изисква сертифициране“, а от друга – сертифицирането на система за управление на здравословни и безопасни условия на труд за съответствие с ILO OSH-2001 не е възможно поради препоръчителния характер на този документ и неопределеността на редица препоръки (изисквания), което е недопустимо за стандарт.

Освен това, поради сложността да се вземат предвид националните особености на управление на здравословни и безопасни условия на труд, след приемането на международния нормативен акт ILO-OSH 2001 Международната организация на труда не бърза да създаде международна система за неговото сертифициране, считайки, че това е вътрешна работа на всяка държава. Именно всяка държава, в съответствие с националните си особености, законодателство и практика вече може на основата на ILO-OSH 2001 да създаде свой

нормативен акт и своя система за сертифициране.

И много държави – например Франция, Израел, Аржентина, Ирландия, вече вървят по този път, вземайки ILO-OSH 2001 за основа на своето законодателство в сферата на управлението на здравословни и безопасни условия на труд и сертифицирането на системи за управление. Русия и страните от ОНД са приели свой междудържавен стандарт ГОСТ 12.0.230-2007, основан на ILO-OSH 2001. Система на стандарти за здравословни и безопасни условия на труд „Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд. Общи изисквания. ILO-OSH 2001. (IDT)“.

Какви са основните разлики между ILO-OSH 2001 и OHSAS 18001?

Важна, но не решаваща разлика между OHSAS 18001 и ILO-OSH 2001 е, че първият акт е предназначен само за системи на *корпоративно* управление, а вторият може да се използва и на други нива на управление: национални, секторни и/или регионални.

Внимателното сравнение „по същество“ на близките по смисъл 3-ти раздел на ILO-OSH 2001 и 4-ти раздел на OHSAS 18001, посветени на системата на управление на здравословни и безопасни условия на труд, направено от оригиналните текстове на английски език, показва, че няма никакви съществени разлики между OHSAS и ILO-OSH по цели, същество, основни организационни елементи на функциониране на корпоративната система за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

Въпреки това по механизми на функциониране на корпоративната система за управление на здравословни и безопасни условия на труд разликите между ILO-OSH 2001 и OHSAS 18001 от 1999 г. са *съществени*. Основната разлика между тях е *участието на обикновени работници в управлението на здравословните и безопасни условия на труд*.

Изискванията на OHSAS 18001 са фор-

мулирани на базата на общи понятия за приемлив риск, без почти никакво място за „човешкия фактор“. Целят е максимална аналогия със стандартите на системите за качество и защита на околна среда, OHSAS 18001 е „пропит“ с духа на универсалния, безличностен и извъннационален технократски подход.

Напротив, изискванията на ILO-OSH 2001 са формулирани на базата на универсалните човешки права за достоен и безопасен труд в съответствие с международно признатите стандарти на труд. В него, в духа на традициите на трипартиитния подход на МОТ, специално се подчертава, че *ефективното управление на здравословните и безопасни условия на труд* е възможно само при взаимосвързана съвместна дейност на работодателя и на работниците и служителите при изпълнение на установените от държавните органи, съгласно националното законодателство, регламенти за здравословни и безопасни условия на труд.

Ето защо прилагането на ILO-OSH 2001 изисква *задължително* участие на обикновените работници, а не само на длъжностните лица на работодателя в управлението на здравословни и безопасни условия на труд чрез механизми на консултации на работодателя с работниците по тези въпроси.

Освен това прилагането на ILO-OSH 2001 е насочено към *националното законодателство*. Според ILO-OSH 2001 то е в основата на изграждането на *здравословни и безопасни условия на труд*.

По силата на своя „наднационален“ дух и стремежа на своите създатели и одитори за „интеграция на системите за управление“, дори там, където OHSAS 18001:1999 говори за необходимостта да се спазват изискванията на националното законодателство, това звучи просто като допълнение към основните изисквания.

Таблица 1. Разлики между OHSAS 18001:1999 и ILO OSH

OHSAS 18001:1999	ILO OSH – 2001
Целта на внедряване на СУ на ЗБУТ: създаване на единна (интегрирана) СУ в организацията, която включва и управление на риска в областта на ЗБУТ.	Целта на внедряване на СУ на ЗБУТ: подобряване на дейността в областта на ЗБУТ.
Най-важният елемент на СУ на ЗБУТ е „анализ от страна на ръководството“. Управлението на СУ на ЗБУТ се осъществява посредством поставяне на цели и тяхното коригиране при получаване на резултатите от анализа. Според основоположника на съвремените СУ Е. Деминг, 94% от отговорността за функционирането на СУ е върху управлението и само 6% – върху работниците.	„Най-важният елемент от системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд в организацията (СУ на ЗБУТ) е участието на работниците“. Анализът на ефективността на СУ на ЗБУТ от висшето ръководство се разглежда заедно с мониторинга на СУ на ЗБУТ, разследването на злополуките и одита на СУ на ЗБУТ.
Рискът е основният измеряем, оценяем и управляем параметър на СУ на ЗБУТ. Оценката на риска има за цел да установи съществени рискове, спрямо които трябва да се вземат мерки, а също и оценката на резултатността на мерките по управление на риска.	Понятията „опасност“ и „риск“ от гледна точка на СУ на ЗБУТ фактически са синоними. Ролята на процеса на оценка на „опасностите“ и „риска“ в СУ на ЗБУТ не е изрично определена. Оценката на риска се разглежда като един от елементите на СУ на ЗБУТ.
Основното съдържание на СУ на ЗБУТ – управление на риска в организацията в областта на ЗБУТ в съответствие с принципите на съвремените системи за управление.	Основното съдържание на СУ на ЗБУТ – съвместната дейност на работодателя (висшето ръководство) и работниците (техния представителен орган) по подобряване на условията на труд.

Всички гореспоменати „разлики“ са силно загладени от OHSAS 18001:2007. В този британски стандарт за „международна сертификация“ вече са взети предвид практически всички *принципни* изисквания на ILO-OSH 2001, които липсват в OHSAS 18001:1999, и заради което той е или критикуван, или възхваляван.

Принципна формална (техническа) разлика между OHSAS 18001 и ILO-OSH 2001 е, че първият акт е написан във формата на стандарт, а вторият – във формата на ръководство. Принципна юридическа разлика между OHSAS 18001 и ILO-OSH 2001 е, че първият е само британски стандарт (версията от 2007 г.) и „програма за доброволно“ сертифициране, своеобразен неофициален методически документ, а вторият – официален международен акт („трудов стандарт“ във формата на ръководство).

На организациите, разработващи, прилагащи или използващи системата за управление на здравословни и безопасни условия

на труд OHSAS 18001, може да се препоръча самостоятелно да определят нивото на съвместимост на създадените от тях корпоративни системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд с изискванията на националното законодателство и препоръките на ръководството ILO-OSH 2001 и при необходимост да коригират разпоредбите на своите здравословни и безопасни условия на труд, вземайки предвид разликите между документите OHSAS 18001:2007 и ILO OSH-2001.

Към днешна дата все още няма точни планове за издаване на акт от Международната организация по стандартизация, който да определя изискванията към системите за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

Също така широко разпространено е мнението, че определянето на изисквания към системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд трябва да е в сферата на дейност на Международната ор-

ганизация на труда, издала „Ръководство ILO-OSH-2001“, което се позовава и има много общо с изискванията на OHSAS 18001. Тази гледна точка обаче не е довела до издаването на нов акт, обединяващ например OHSAS 18001 и ръководството ILO-OSH-2001.

Освен тези два основни международни акта съществуват и други международни стандарти, които определят изискванията към управлението на здравословни и безопасни условия на труд.

SCC (Safety Certificate Contractors – Сертификат за отговорност на доставчика) е международен стандарт за управление на безопасността и хигиената на труда, както и на околната среда, предназначен за агенции, предоставящи технически услуги и работна ръка под наем за използване на територията на потребителя. Този стандарт определя общите изисквания към подизпълнителите. Подизпълнителите са външни предприятия, действащи на територията на клиента и предоставящи технически услуги (например строителни предприятия, предприятия, занимаващи се с обслужване и монтиране на оборудване, предприятия, занимаващи се с почистване на помещения, транспортни и транспортно-спедиторски предприятия).

Най-активно SCC се използва в Германия, Австрия, Нидерландия, Белгия и Швейцария.

SCC предполага сертифициране на системите за управление на безопасност едновременно с разглеждането на съответните аспекти на здравето и околната среда. Сертификация по SCC може да се проведе едновременно със сертификация по ISO 9001 и ISO 14001.

Стандартът SCC е разработен, за да направи изискванията към изпълнителите и подизпълнителите за хигиена, здравословни и безопасни условия на труд, защитата на околната среда последователни и еднакви. Той се разделя на две нива, за които има различни критерии за оценка, направление на одита и количеството задължителни въпроси. SCC е толкова универсален, че може

да бъде се прилага свободно във всички сектори. SCC се използва като начална точка при разработване и сертифициране на системи за безопасност. Спазването на този стандарт се удостоверява от независим сертифициращ орган.

Особено внимание в него се отделя на текущата статистика за злополуки и на значителното снижаване на тяхната честота.

SCP (Safety Certificate Personnel Leasing – сертификат за безопасност за агенции за заетост) е акредитиран стандарт, който се прилага за оценка и сертификация на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд на агенции за наем на персонал. SCP е подходящ и за оценка от страна на доставчика за предприятия, използващи временен персонал, предоставен от агенция за наем на персонал.

Основата на системата за здравословни и безопасни условия на труд се формира за сметка на прието от ръководството решение да създаде и поддържа мерки за опазване на здравословни и безопасни условия на труд като една от задачите на компанията. В зависимост от оценката на факторите на риска, предоставена на агенцията за наем на персонал, се задават точни изисквания към временния персонал. Системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд се отличава с ясна структура и ясно определени изисквания към прилагането и документирането на действията.

Системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд се базира на управлението на безопасността, здравето и околната среда, на основата на стандарта SCC. Тя включва всички важни изисквания към изпълнение и прилагане на системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд. Въпросникът на SCP е важен компонент на стандарта SCC и е един от ключовите елементи на системата за управление. Въпросникът на SCP съдържа всички изисквания под формата на въпроси, съвети и критерии за изпитване. Негов основен

компонент са инструментите за мониторинг, контрол и управление, прилагани за проверка и анализ на различни събития (инциденти, материални вреди и др.).

Особено внимание се отделя на текущата статистика на трудовите злополуки и на значителното намаляване на тяхната честота. Намалява честотата на компенсационни почивки по болест и инциденти с дългосрочни последици. Това показва не само подобряване на здравното състояние на работниците, осигурени от агенциите за наем на персонал, но и по-добрата им мотивация. Сътрудничеството е улеснено, което дава възможност да се избегнат допълнителни разходи.

Системата за оценка на безопасността и качеството SQAS (Safety and Quality Assessment System) не е сертифицираща в тесния смисъл на термина, а е оценка, насочена към изясняване на качеството на системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд и на околната среда.

Изискванията на SQAS са по-високи от изискванията на ISO 9001, въпросникът на SQAS обхваща цялата действаща нормативна уредба и принципи за управление на транспортните услуги.

Разглеждат се всички важни аспекти на контрола на качеството, както и здравословните и безопасни условия на труд и околна среда. Резултатът се състои в създаване на профил на силните и слабите страни на организацията, както и в изготвяне на доклад или потвърждение на приключването на процедурата. Това дава възможност да се предприемат мерки, насочени към оптимизиране на системата. SQAS е предназначена за обективно определяне и оценка на текущото състояние, които са насочени към подобряване и засилване на партньорството между изпълнителя и клиента.

SA 8000 е приет всеобхватен световен стандарт за одит и сертифициране на социалната отговорност. SA 8000 се базира на принципите на Декларацията за правата на човека на ООН, конвенциите на ООН, кон-

венциите на Международната организация на труда.

Стандартът SA 8000 има за цел да защитава и поддържа персонала, който се намира под контрола и влиянието на организацията и участва в процеса на производство или предоставяне на услуги.

Стандартът е разработен от SAI, Международната организация по социална отговорност (Ню Йорк, САЩ).

В момента е в сила третата версия на SA 8000:2008. За първи път е издаден през 1997 г.

Изискванията на стандарта се прилагат навсякъде, независимо от размера на организацията, географското местоположение или отрасъла.

Стандартът е приложим във всички страни, с изключение на Мианмар (Бирма), както и за всички индустрии, с изключение на морския транспорт и петролната индустрия.

Той може да се прилага в големи и малки предприятия, извършващи международна дейност, за доказване на съответствие с принципите на социална отговорност, а също така и за отчетност пред клиентите и акционерите.

Основата на стандарта – това е увереността, че практически всички условия на труд могат да бъдат приведени в съответствие с общоприетите права на човека, при условие, че ръководството е готово да поеме тази отговорност. Ето защо SA 8000 включва отговорността за изпълнението и мониторинга на минимални социални стандарти за всички производствени организации; това е заложено в основата на сертифицирането на производствата съгласно SA 8000 в целия свят.

Стандартът за система на социална отговорност SA 8000 служи като допълнение към съществуващите системи за управление ISO 9001, 14001 и включва изисквания за осигуряване на общи адекватни здравословни и безопасни условия на труд.

В допълнение към тези стандарти, предприятията, които изпълняват големи частни инвестиционни проекти със средства на

Световната банка и Международната финансова корпорация (МФК – IFC), използват при изготвянето на проекта Принципите на еkvатора. Принципите на еkvатора изискват наличието в предприятието, изпълняващо проекта, на система за управление, която отговаря на изискванията на МФК.

МФК е определила Политика на социална и екологична устойчивост, в която задава основните приоритети на своята дейност, а именно чрез тази политика на социална и екологична устойчивост (по-нататък – Политика на устойчивост) Международната финансова корпорация изпълнява ангажмента си за насърчаване на социално и екологично устойчиво икономическо развитие.

Задълженията на МФК от гледна точка на спазването на социалните и екологичните норми за устойчивост се основават на нейната мисия и мандат и са разяснени в раздел 2 от политиката. Успешното изпълнение на тези задължения, като резултати от дейността, зависят от усилията на МФК и нейните клиенти. При изпълнение на задълженията си МФК полага усилия, представени в раздел 3 от политиката, включително и оценка на инвестиционните проекти, предложени за пряко финансиране в контекста на стандартите за изпълнение.

Стандартите на дейността обхващат следните аспекти:

Стандарти на дейността 1: Социална и екологична оценка и система за управление  
Стандарти на дейността 2: Персонал и условия на труд

Стандарти на дейността 3: Предотвратяване и намаляване на замърсяването на околната среда

Стандарти на дейността 4: Здраве и безопасност на населението

Стандарти на дейността 5: Придобиване на права за ползване на земя и принудително преселване

Стандарти на дейността 6: Опазване на биологичното разнообразие и устойчиво управление на природните ресурси

Стандарти на дейността 7: Коренно население

Стандарти на дейността 8: Културно наследство

Предприятията, в сътрудничество с МФК и изпълнявайки изискванията на стандартите на дейностите, осигуряват разработването и прилагането/подобряването на системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието.

Въпреки наличието на всички тези стандарти, OHSAS 18001 за момента е най-добрият и най-широко международно признат модел за сертифициране на системи за управление.



## II. Информация за националните стандарти в сферата на здравословни и безопасни условия на труд

Много национални органи по стандартизация разглеждат OHSAS 18001 като потенциален национален стандарт, а някои вече са предприели решителни мерки за създаване на национални стандарти на базата на OHSAS 18001.

Тъй като Британският институт за стандартизация (British Standards Institution) е разработил BS OHSAS 18001:2007 „Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд. Изисквания“ и BS OHSAS 18002:2008 „Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд, ръководство за изпълнение на OHSAS 18001:2007B“, то във Великобритания тези стандарти се използват като национални за създаване и сертифициране на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

Във Великобритания за разработването на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд се прилага и ръководството BS 8800 „Ръководство към системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд“. BS 8800 е общо ръководство, разработено от Британския институт за стандартизация, за внедряване на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

Това ръководство е публикувано през 1996 г., а през 2004 г. е подготвена нова версия, която отразява националните и международните публикации в областта на здравословни и безопасни условия на труд, отпечатани след публикуването на BS 8800:1996. Тези публикации включват към онзи момент, както следва: OHSAS 18001:1999 „Система за управление на здравословни и безопасни условия на труд. Спецификация“, OHSAS 18002:2000 „Система за управление на здравословни и безопасни условия на труд. Насо-

ки за прилагане на OHSAS 18001:1999“, както и публикацията на Международната организация на труда ILO-OSH 2001 „Ръководство за системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд“.

В това ръководство са възприети два различни подхода, единият от които е HSG65, а другият има международен характер – ISO 14001, като включва и някои елементи на ILO-OSH 2001, в частност начален анализ на състоянието. В същото време BS8800, както и HSG65, е само ръководство, и в резултат на това нито една от неговите точки не е задължителна. Поради тази причина те имат консултативен характер и не могат да служат като документ за сертифициране на системи за управление на безопасността.

Комитетът по стандартизация на Полша разработва национален стандарт на Република Полша PN N-18001:2004 „Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – изисквания“, който се използва за сертификация. PN N-18001:2004 съдържа насоки относно управлението на здравословни и безопасни условия на труд, а също така, както и OHSAS 18001, има много общо със стандартите за качество на системите за управление и системите за управление на околната среда, което позволява лесно интегриране на системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд в съществуващата система за управление на предприятието. Този стандарт има малки разлики с OHSAS 18001. Те се отнасят в голяма степен към работата на изпълнителите на територията на съществуващи предприятия и процедурите за оценка на риска за професиите.

Също така комитетът по стандартизация на Полша разработва и приема редица стандарти от серията 18000:

- PN N-18002:2000 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – общо ръководство за оценка на професионалния риск;
- PN N-18004:2001 Системи за управление

на здравословни и безопасни условия на труд – ръководство;

- PN N-18011:2006 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – ръководство за одит.

PN N-18002:2000 определя общите изисквания за идентифициране на опасностите на работното място и оценка на професионалните рискове. Освен това стандартът предвижда общи стъпки, които трябва да се предприемат при разработването на план за действие за подобряване на работните места:

- Етап 1 – събиране на съществена информация, необходима за оценка на професионалните рискове.
- Етап 2 – събиране на съществуващите опасности на работните места.
- Етап 3 – определяне на професионалните рискове.
- Етап 4 – определяне на приемливостта на риска.

PN N-18004:2001 съдържа практическа информация за разработване, внедряване, поддържане и подобряване на системите за здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, а също така представлява модел за анализ на разходите и приходите по закриване на труда.

PN N-18011:2006 определя ръководните принципи за одит на системите за управление на здравословни и безопасни условия на труд и предназначени за използване от одиторски организации, които извършват одит на системите за управление на здравословни и безопасни условия на труд в организации, желаещи да реализират вътрешни и външни одити за сертифициране/регистрация на системи за управление и акредитация.

В Ирландия Организацията за национални стандарти (National Standards Authority of Ireland) взема за основа стандартите OHSAS 18001:2007 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Изисквания и OHSAS 18002:2008 SR Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд

– Ръководство за прилагането на OHSAS 18001:2007.

В Кралство Нидерландия Нидерландският институт по стандартизация (Nederlands Normalisatie Instituut) на база OHSAS 18001 приема стандарт NEN SPE 18001:2007 OHSAS 18001 – Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Изисквания, както и стандарт NEN SPE 18002:2000 OHSAS 18002 – Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Ръководство за прилагане на OHSAS 18001.

В Кралство Швеция Комитетът по стандартизация (Standardiserings-Kommissionen I Sverige) приема стандартите SIS OHSAS 18001 изд. 1 (2007) Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Изисквания и SIS OHSAS 18002 ШИС Изд. 1 (2009) Сериите Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд. Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Ръководство за прилагане на OHSAS 18001:2007.

В Турция е приет създаденият от Турския институт за стандартизация идентичен превод на турски език TSE OHSAS 18001:2004.

В Израел стандартът IS 4481 е аналог на OHSAS 18001, а Кореятският национален орган по акредитация (Korean Accreditation Board) на 29.04.2002 г. официално приема системата за акредитация K-OHSMS – акредитирана е схемата OHSMS (OH&S/OHSMS BS 8800 – OHSAS 18001, ILO – OSH) – Системи/схеми за управление на здравословни и безопасни условия на труд

Схемата OHSMS е система за сертификация/регистрация, която съчетава изискванията на OHSAS 18001, ILO-OSH-2001 Ръководство за системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд и изискванията на националните стандарти.

В Австралия и Нова Зеландия на базата на OHSAS 18001 е приет стандартът AS/NZS 4801:2001 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Спецификация с ръководство за използване, както

и AS/NZS 4804:2001 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Общо ръководство за принципите, системите и подкрепящите техники.

В Австралия Националната организация за стандартизация (Standards Australia) за пръв път приема под формата на AS 4801-2000, а в Нова Зеландия за пръв път е публикуван под формата на NZS 4801:1999. Впоследствие стандартите AS 4801-2000 и NZS 4801:1999 са съвместно ревизирани и приети като стандарт AS/NZS 4801:2001.

В AS/NZS 4801:2001 са определени изискванията към системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд. Изискванията на стандарта могат да се използват за проверка и сертифициране на системи за управление.

AS/NZS 4804:2001 съдържа препоръки и принципи за разработването и прилагането на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд (OHSAS), както и тяхната интеграция с други системи за управление.

Освен това Националната организация за стандартизация на Австралия разработи и публикува ръководство за малкия бизнес за прилагане на стандарта AS/NZS 4801:2001 – HB 211-2001 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – ръководство към AS 4801 за малкия бизнес, в който са използвани примери и таблици са предоставени препоръките за малкия бизнес за разработване на системата за управление.

Канадската асоциация по стандартите (Canadian Standards Association) публикува OHSAS 18001:2007 и OHSAS 18002:2008 под формата на CSA OHSAS 18001:2007 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Изисквания и OHSAS 18002:2000 CSA Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Ръководство за изпълнение на OHSAS 18001. В същото време в Канада за сертифициране на системи за управление на здравословни и

безопасни условия на труд и за интеграция с други системи за управление се използва националният стандарт CAN/CSA Z1000-2006 Управление на здравословни и безопасни условия на труд.

На 6 септември 2006 г. Канадската асоциация по стандартите (CSA) представя първата редакция на стандарта CSA Z1000-06 Управление на здравословни и безопасни условия на труд. CSA Z1000-06 е предназначен за намаляване на травми, заболявания и злополуки на работното място, осигурявайки на предприятията модел за разработване и внедряване на система за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

При разработването на този стандарт участват представители на работниците, бизнеса, правителството и различни обществени организации, за да се създаде този нов стандарт, който определя канадския подход към здравословни и безопасни условия на труд. Стандартът признава необходимостта от участие на работниците в системата на управление на организацията и е насочен към осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд за всички канадци.

В допълнение към изискванията текстът CSA Z1000 също така включва обширен материал, ръководство за подпомагане на потребителите при прилагането на системата за управление. Той е разработен по такъв начин, че да се гарантира съвместимостта му с други стандарти за системи за управление, които в момента се използват в Канада, такива като ISO 14001 (управление на околната среда) и ISO 9001 (управление на качеството).

В САЩ Американският национален институт по стандартизация (American National Standards Institute (ANSI) предлага на компаниите, които искат да сертифицират система за управление на здравословни и безопасни условия на труд националният стандарт ANSI/AIHA Z10:2005 Система за управление на здравословни и безопасни условия на труд, който е разработен от Американската асоциация за индустриална хигиена (American

Industrial Hygiene Association (AIHA) в края на 2005 г.

Американският стандарт за управление на здравословни и безопасни условия на труд предвижда изпълнението на критични изисквания и препоръки за подобряване на здравословни и безопасни условия на труд на базата на препоръките на правителствени, професионални организации, а също и на експерти от сектора.

Прилагането на стандарта ANSI/AIHA Z10 може да помогне на предприятията да минимизират риска на работното място, да се намалят опасностите и да се намалят броят и стойността на трудовите злополуки, заболяванията и инцидентите на работното място.

Стандартът ANSI/AIHA Z10 предоставя на организациите ефективно средство за текущото управление и подобряване на професионалното здраве и безопасност. Като акцентира върху ефективната защита на работниците и определянето на рисковете и опасностите, ANSI Z10 включва следните елементи на структурата на управление на системата на предприятието: лидерство, активно участие на работниците, анализ на работните места за откриване на сериозни рискове за безопасността и здравето на всички работници, обучение, оценка, управление на риска, одит, разследване на произшествията,

коригиращи действия и анализ на системите за управление.

Стандартът ANSI/AIHA Z10 прилага подход, основан на цикъла „Планирай – прави – проверявай – реагирай“, както и в ISO 9001:2008, ISO 14001:2004. ANSI/AIHA Z10 акцентира върху непрекъснато подобряване на системата за управление и системното премахване на основните причини за несъответствия в дейността. Z10 дава възможност на организациите да интегрират системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд в обща система за управление на бизнеса, която се основава на стандартите в ISO 9001:2008, ISO 14001:2004.

Стандартът ANSI/AIHA Z10 може да се приложи към всякакъв вид бизнес, предприятие или индустрия, която има желание да управлява риска в областта на здравословни и безопасни условия на труд.

Освен това спазването на стандартите на ANSI/AIHA Z10 гарантира спазването на основните федерални правила, установени в областта на здравословни и безопасни условия на труд.

Стандартът е писан на страници, които са вертикално разделени на две части – лява и дясна, където лявата страна съдържа задължителни изисквания – „трябва“ („shall“), а отдясно са препоръките – „би трябвало“ („should be“).

### 3.1. Водещата роля на ръководството

#### 3.1.1. Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд (СУ на ЗБУТ)

Висшето ръководство трябва да разпорежда така, че организацията да създаде, внедри и поддържа СУ на ЗБУТ в съответствие с този стандарт, като системата е подходяща за естеството и мащаба на организацията и за нейните рискове в областта на здравословните и безопасни условия на труд.

E3.1.2: Тези 4 елемента са съществени за една ефективна политика и трябва да бъдат изразени по начин, който най-добре отразява културата на организацията и нейните ценности в областта на здравословните и безопасни условия на труд.

Начин да се обяви политиката на работещите е тя да се окачи на видно място.

Може да се окаже полезно тази политика да се сподели с различни заинтересовани страни, например снабдители, клиенти, доставчици, местни общности и други заинтересовани и засегнати страни.

### 3.1.2. Политика

Висшето ръководство на организацията трябва да създаде документирана политика в областта на здравословните и безопасни условия на труд като основа за СУ на ЗБУТ. Тази политика трябва да включва ангажимент за:

- A. Защита и постоянно подобряване на здравето и безопасността на работещите;
- B. Ефективно участие на работещите;
- C. Спазване на изискванията на организацията за здравословни и безопасни условия на труд;
- и
- D. Спазване на съответните закони и наредби.

Политиката трябва да е достъпна и да бъде съобщена на работещите с дата и подпис, или да бъде официално публикувана от ръководството.

E3.1.2D: Макар че се очаква политиката да съдържа ангажимент за спазване на приложимите закони и разпоредби за здравословни и безопасни условия на труд, ясно е, че дори най-добрата СУ на ЗБУТ не може да осигури пълното спазване от страна на организацията във всеки един момент. В тези условия не трябва да се счита, че организацията нарушава стандарта, ако внедрената от нея СУ на ЗБУТ открива и коригира онези пропуски на системата, които водят до неспазването.

### Стандартът ANSI/AIHA Z10 се състои от 7 раздела:

#### 1. Обхват, цел и приложение (Scope, Purpose & Application)

Този раздел описва основните принципи, използвани в стандарта. В него ясно е посочено, че стандартът може да бъде интегриран в други съществуващи системи за управление на качеството, безопасността и околната среда, които организацията може вече да използва.

#### 2. Определения (Definitions)

#### 3. Отговорност на ръководството и въвлеченост на работниците (Management Leadership and Employee Participation)

Стандартът възлага отговорността за системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд (OHSAS) директно върху ръководството на организацията. Ръководството на организацията трябва да ръководи развитието, внедряването и поддръжката на OHSMS. Едно от предимствата на този раздел е възможността да се използват препоръки за стандарта в развитието на политиката на организацията за здравословни

и безопасни условия на труд (OHSPP). Политиките (OHSPP) трябва да бъдат достъпни, датирани и подписани или одобрени официално по друг начин от висшето ръководство.

#### 4. Планиране (Planning)

Планирането в ANSI/AIHA Z10 е описано като процес за „...идентифициране и определяне на приоритетни OHSMS въпроси“. По нататък понятието „въпроси“ се дефинира като опасности, риск, OHSMS несъответствия и възможности за подобряване. Акцентът е върху идентифицирането на опасностите и рисковете и определянето на приоритетите, както и върху предприемането на коригиращи мерки за премахване или поне намаляване на тези рискове. Процесът изглежда по следния начин:

- преглед на информация за идентифициране на проблемите, свързани със здравословни и безопасни условия на труд;
- приоритизация на идентифицираните проблеми;
- разработване на целите на системата за управлението на риска;

- разработване на програми за постигане на целите.
5. Създаване и използване на система за управление (Implementation of the Occupational Health and Safety System)
- Този раздел се занимава с йерархията на управление, управлението на промените, закупуването, работата с контрагенти, готовността за извънредни ситуации, обучението, комуникацията, документирането и управлението на записите.
- В съответствие със стандарта йерархията на управление означава, че предприятията „трябва“ (задължително) да използват мерки за намаляване на рисковете посредством:
- отстраняване на риска;
  - замяна с по-малко опасни материали, операции или оборудване;
  - застраховане на рисковете;
  - действия по превенция и усъвършенстване;
  - административен контрол;
  - използване на подходящи лични предпазни средства.
6. Оценка и коригиращи действия (Evaluation and Corrective Action)
- Този раздел изисква от работодателя да оцени производствения процес посредством:
- мониторинг;
  - измерения;
  - оценки;
  - разследвания на инциденти;
  - одити.
- Коригиращи действия се предприемат

при идентифицирано несъответствие. Те включват оценка на резултатите в рамките на процеса на планиране и анализ.

7. Преглед на системата на управление (Management Review)

Последният раздел изисква от ръководството да участва редовно в процеса на решаване на идентифицираните проблеми за подобряване на системата на управление. Стандартът изисква преразглеждането на системата за управление да се прави поне веднъж годишно и от резултатите от преразглеждане да се предприемат съответните действия.

В допълнение към основните раздели в стандарта има редица приложения, които дават препоръки или конкретни примери за съответствие със стандартите. Тези препоръки дават възможност на предприятието да отговори на изискванията на стандарта без излишни разходи за разработване на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

В приложение А (информационно) са дадени примери за оформяне на политики в областта на здравословни и безопасни условия на труд.

В приложение С (информационно), което е насочено към разясняване на изпълнението на изискванията от т. 3.2 на стандарта, се дава информация за участие на персонала в управлението на предприятието.

В приложение Е (информационно) е представен механизъм за определяне на риска в предприятието, включително е показана матрица за оценка на риска (таблица 2).

Таблица 2. Матрица за оценка на риска (пример)

Вероятност за възникване <b>възникване или излагане на опасност</b> за избрана единица време или за избрана дейност	<b>Сериозност на травмата или болестта. Последствия. Действия по отстраняването</b>			
	<b>Катастрофална</b> Смърт или постоянна инвалидност	<b>Критична</b> Инвалидност за повече от 3 месеца	<b>Маргинална</b> Дребна травма, злополука довела до загуба на един работен ден	<b>Пренебрежима</b> Оказване на първа помощ или дребна лекарска намеса
<b>Често</b> С вероятност да се повтори	<b>Висока</b> Операцията не се разрешава	<b>Висока</b> Операцията не се разрешава	<b>Сериозна</b> Действие по отстраняването с висок приоритет	<b>Средна</b> Предприемането на действие по отстраняването в подходящ момент
<b>Вероятно</b> С вероятност да се случи няколко пъти	<b>Висока</b> Операцията не се разрешава	<b>Висока</b> Операцията не се разрешава	<b>Сериозна</b> Действие по отстраняването с висок приоритет	<b>Средна</b> Предприемането на действие по отстраняването в подходящ момент
<b>Рядко</b> С вероятност да се случи някога	<b>Висока</b> Операцията не се разрешава	<b>Сериозна</b> Действие по отстраняването с висок приоритет	<b>Средна</b> Предприемането на действие по отстраняването в подходящ момент	<b>Ниска</b> Рискът е приемлив, действието по отстраняването да се предприеме по усмотрение
<b>Слабо</b> С много малка вероятност да се случи	<b>Сериозна</b> Действие по отстраняването с висок приоритет	<b>Средна</b> Предприемането на действие по отстраняването в подходящ момент	<b>Средна</b> Предприемането на действие по отстраняването в подходящ момент	<b>Ниска</b> Рискът е приемлив, действието по отстраняването да се предприеме по усмотрение
<b>Невероятно</b> Почти няма вероятност да се случи – може да допуснем, че няма да има излагане на опасност	<b>Средна</b> Предприемането на действие по отстраняването в подходящ момент	<b>Ниска</b> Рискът е приемлив, действието по отстраняването да се предприеме по усмотрение	<b>Ниска</b> Рискът е приемлив, действието по отстраняването да се предприеме по усмотрение	<b>Ниска</b> Рискът е приемлив, действието по отстраняването да се предприеме по усмотрение

В Приложение F (информационно) се описва редът на планиране в системата на управление и се дават примери за форма на програмата (т.4.3 и 4.4 от стандарта).

### План за внедряване на СУ на ЗБУТ

Отдел: \_\_\_\_\_ Проблем на СУ на ЗБУТ: \_\_\_\_\_

Цел(и) за постигане: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Намаляване на опасността/Производителност/Намаляване на разходите/Съответствие/Други ползи: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Общи измерения на проекта и честота на замерванията \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Задача	Отговорен екип	Ресурси	Критерии за изпълнение	Дата за постигане на целта	Действително изпълнение

Одобрение на проекта: \_\_\_\_\_

Важен проблем(и), който е решен: \_\_\_\_\_

Резюме на резултатите: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Постигнати ползи: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Прегледан от: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_



В Приложение I е показана форма на Плана за одит на системата за управление, която може да бъде използвана от предприятията в тяхната система за управление.

В приложение J са приведени примерни форми за оценка на системата на управление и описание как се попълва формата при

преразглеждане на системата на управление (раздел 7 от стандарта). При това се предлага при оценяване на системата да се използва цветно оценяване (червено, жълто, зелено) или 5-степенна скала, тъй като използването на по-голяма скала усложнява оценката.

**Таблица 3. Оценка на съответствието на системите за управление към изискванията на стандарта**

Карта за оценка на резултатите на СУ на ЗБУТ	ММ/ГГГГ	ММ/ГГГГ	ММ/ГГГГ	ММ/ГГГГ
Водеща роля на ръководството – СУ на ЗБУТ				
Политика на СУ на ЗБУТ				
Отговорности. Пълномощия				
Участие на работещите				
Първоначални и текущи прегледи				
Оценка и приоритизация				
Цели. Планове за постигане на целите				
Йерархия на контрола				
Преглед на проекта и управление на промяната				
Закупки				
Доставчици				
Готовност за извънредни ситуации				
Образование, обучение, осведоменост				
Комуникации				
Процес за контрол на документи, записи				
Мониторинг, замервания				
Съпътстващо разследване				
Одити				
Обратна връзка към процеса на планиране				
Преглед на ръководството (процес, резултати, последващи действия)				
Обща оценка				

*Синьо* – ЗБУТ на световно ниво.

*Зелено* – Силно. Съответства/завършено, може да има дребни пропуски без планове за действие

*Жълто* – Умерено. На някои несъответствия трябва да се обърне внимание, съществуват позитивни тенденции

*Виолетово* – Съществуват значителни несъответствия, все още трябва доста усилия

*Червено* – Изискват се значителни уси-

лия, съществуват значителни или системни несъответствия

Към днешна дата сертифициращите органи на САЩ, акредитирани в ANSI-ASQ Националният съвет за акредитация (ANAB), могат да извършват сертифициране на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд по следните стандарти:

- Национален американски стандарт ANSI/AIHA Z10;

- Канадски стандарт CSA Z1000;
- Британски стандарт OHSAS 18001:2007, както и комбинации от тях.

ANSI-ASQ Националният съвет за акредитация (ANAB) е създаден на 1 януари 2005 г. от две добре познати и уважавани организации: Американския национален институт по стандартизация (American National Standards Institute – ANSI) и Американската асоциация за качество (American Society for Quality – ASQ). Създадената организация бързо се превръща в един от най-влиятелните органи по акредитация в света. Това става възможно и благодарение на развитието на т.нар. многостранно споразумение за сътрудничество на органите за акредитация (multilateral co-operative accreditation arrangement – MCAA), подписано с японския национален орган по акредитация – JAB, създавайки реална база за ефективно сътрудничество между органите за акредитация по целия свят. Много органи за акредитация вече са се присъединили към споразумението, включително: Joint Accreditation System of Australia and New Zealand (JAS-ANZ), the Standards Council of Canada (SCC), the Korea Accreditation Board (KAB), the Taiwan Accreditation Foundation (TAF), and the Entidad Mexicana de Accreditation (EMA). Редица органи по акредитация са в процес на преговори за присъединяване към споразумението.

ANAB публично обяви като част от мисията си, че ще оказва влияние върху развитието на Института за международна акредитация. Потвърждение за това е, че висшето ръководство на този орган по акредитация става инициатор и основно разработва новия стандарт за акредитация на сертифициращите органи – ISO 17021.

ANAB акредитира сертифициращите органи за:

- ISO 9001 – Системи за управление на качеството;
- ISO 14001 – Системи за управление на околната среда;

ISO 22000 – Системи за управление на безопасността на храните;

ISO 28000 – Система за управление на безопасността във веригата на доставките;

ISO/IEC 20000-1 – Системи за управление на информационни технологии и услуги;

ISO/IEC 27001 – Системи за управление на информационната сигурност;

ANSI/AIHA Z10 – Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд (OHSAS);

CSA Z1000 – Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд (OHSAS);

OHSAS 18001:2007 – Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд (OHSAS);

Други изисквания на промишлеността.

Най-големите страни в Азия – Китай и Индия, също имат национални стандарти за здравословни и безопасни условия на труд.

Управлението на стандартизацията на Китай (Standardization Administration of China) е разработило SAC GB/T 28001:2001 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Спецификация и SAC GB/T 28002:2002 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Ръководство.

Индийското бюро за стандарти (Bureau of Indian Standard) въз основа на OHSAS 18001 е приело национален стандарт BIS IS 18001:2000 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Спецификация с ръководство за използване.

В Украйна е приет като национален стандарт ДСТУ-П-OHSAS18001-2006, текстът на който всъщност е идентичен с текста на OHSAS 18001, версия 1999 г. С цел национално сертифициране в Украйна се прилага национален стандарт ДСТУ-П-OHSAS18001-2006, а с цел международна сертификация се прилага OHSAS 18001:2007.

В Република Беларус е приет национален стандарт СТБ 18001-2009, чийто текст не

е напълно идентичен с текста на стандарта OHSAS18001:2007, което води до някои критики от страна на експертите. В тази връзка за международната сертификация в Беларус, както и в Украйна, се използва международният стандарт.

В Руската федерация преди време се използва аналог на OHSAS 18001:1999 – ГОСТ 12.0.006-2002, който е заменен от междудържавния стандарт ГОСТ Р 12.0.230-2007 Система за управление на здравословни и безопасни условия на труд. Общи изисквания. ILO-OSH 2001 г. (IDT) (Occupational Safety Standards System – Occupational Safety And Health Management Systems – General Requirements).

Съдържанието на ГОСТ Р 12.0.230-2007 (в рамките на разликите в превода) е идентично със съдържанието на ръководството ILO-OSH, а формата отговаря на общоприетия и познат формат „стандарти“. За приемането на този стандарт в качеството му на междудържавен са гласували 11 страни от ОНД: Азербайджан, Армения, Беларус, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Руската федерация, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украйна.

За съжаление при превода на ILO-OSH 2001 и разработването на ГОСТ Р 12.0.230-2007 са допуснати изменения на концепцията и основната цел на системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд, препоръчани от МОТ– СУОТ 2001 (както и в OHSAS 18001:2007).

Общата цел на здравословни и безопасни условия на труд – да се съхрани трудовият потенциал на нацията, изисква *профилактика* на травматизма и заболяванията поради условията на труд на работниците. Това е висока обществена цел. По-прагматично е да се минимизират разходите на обществото за обезщетение на жертвите и други материални щети. Това изисква *предотвратяването* на случаи на трудови злополуки и професионални болести, използването на механизми за *социална защита* на пострадалите.

ILO-OSH 2001 се отнася до такива неблагоприятни събития като „свързани с работата

травми, влошено здравно състояние, заболявания и инциденти“ (work-related injuries, ill-health, diseases and incidents). Инцидентите са произшествия, в които е можело, но за щастие не се е *случило* неблагоприятно събитие. Новата версия на OHSAS 18001:2007 отива още по-далеч и под инцидент приема не само посочените по-горе произшествия, но и тези, в които са се *случили* неблагоприятни събития.

По този начин ILO-OSH 2001 има за цел да предотвратява *всички* неблагоприятни въздействия на труда, а не само на подлежащите на компенсация работни травми, т.е. травми, получени при инциденти в производството, както и остри и хронични професионални болести (заболявания).

Въпреки това в текста на ГОСТ Р 12.0.230-2007 навсякъде тези „свързани с работните увреждания, заболявания и инциденти“ се заменят с по-тесен кръг от последствия като „инциденти, професионални заболявания и трудови злополуки“, което променя целта на системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд да спаси човешкия живот, здраве и по този начин – трудоспособността на работещото население, на тясно прагматичната цел за намаляване на броя на застрахователните случаи.

Освен този стандарт в Руската федерация са приети и следните стандарти, осигуряващи разработването и прилагането на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд:

- ГОСТ Р 12.0.008:2009 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд в организации – одит;
- ГОСТ Р 12.0.009:2009 Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд – Системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд в малки организации – изисквания и препоръки за кандидатстване.

В повечето страни от Европейския съюз в момента предприятията и организациите прилагат в своята практика за управление стандарта OHSAS 18001 версия от 2007 г., което е резултат от широко международно признание и възможност за сертифициране на системата за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

Трябва да се отбележи, че стандартът OHSAS 18001 не замества законодателството

в областта на здравословни и безопасни условия на труд. В Европейския съюз са приети директиви, които установяват изисквания, например за третиране на опасни вещества. Също така, в различните страни действат национални норми, които определят правилата – например във връзка с пожарната безопасност. Същото е положението и в други страни по света.

### III. Информация за добри практики при изпълнение на международно признати стандарти в областта на здравословни и безопасни условия на труд на работното място на ниво ЕС, на национално равнище, на браншово и на производствено ниво

Най-добрите практики за прилагане на международните стандарти в областта на здравословни и безопасни условия на труд демонстрират страните от Европейския съюз. За съжаление няма обобщена информация за изпълнението и сертифицирането на систе-

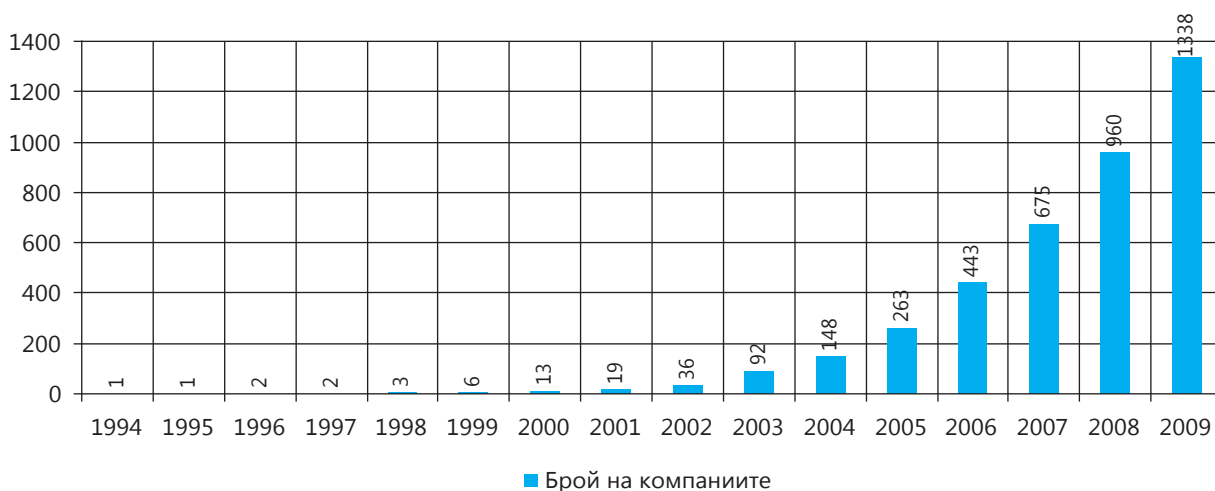
мите за управление на здравословни и безопасни условия на труд в Европейския съюз. Въпреки това благодарение на информация, любезно предоставена от SGS (представена в таблица 1 и фигура 1), може да се направят някои изводи.

Данните, представени в таблица 1 и фигура 1, разбира се, не представляват цялата информация. Те са тясно свързани с дейността на SGS в посочените страни, но в същото време позволяват да се наблюдават тенденциите за непрекъснат растеж на въвеждане и сертифициране на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд в съответствие с изискванията на OHSAS 18001 в различни страни на Европейския съюз.

**Таблица 4. Данни за сертифициране от SGS на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд в съответствие с OHSAS 18001 в седемнадесет европейски страни**

Страна Година	Австрия	Белгия	България	Великобритания	Унгария	Германия	Ирландия	Испания	Италия	Латвия	Люксембург	Нидерландия	Полша	Румъния	Словакия	Франция	Чехия
1994	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
1995	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
1996	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
1997	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
1998	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
1999	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
2000	0	0	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0
2001	0	0	0	5	1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	9	0
2002	0	0	0	12	2	0	2	1	8	0	0	0	0	0	0	11	0
2003	0	3	0	42	5	0	2	2	17	0	1	0	0	0	0	17	3
2004	0	7	0	67	5	0	6	8	23	0	1	0	1	0	1	22	7
2005	0	11	0	115	8	5	8	17	33	0	1	1	1	1	4	47	11
2006	4	15	1	163	22	11	13	42	48	4	1	3	4	2	7	70	33
2007	8	20	12	209	36	25	22	71	91	5	1	5	9	8	10	92	51
2008	12	28	43	251	48	28	38	120	121	5	1	11	13	23	34	123	61
2009	19	31	63	332	71	39	41	213	195	5	2	12	24	33	46	143	69

**Фигура 1. Крайни данни за сертифициране от SGS на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд в съответствие с OHSAS 18001 в седемнайсет европейски страни**



Нарастващите изисквания на властите по отношение на здравословни и безопасни условия на труд, признаването на отговорността на мениджмънта за сигурността, както и разширяващата се практиката на прилагане на изискванията на стандарта OHSAS 18001 води до намаляване на общите и фаталните

злополуки в Европейския съюз като цяло и в отделните страни.

Като пример се представя статистика на трудови злополуки за редица европейски страни с повече подробности за Германия като цяло и отделните отрасли на промишлеността.

**Таблица 5. Данни за сертифициране от SGS на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд в съответствие с OHSAS 18001 в седемнайсет европейски страни и статистика на Международната организация на труда за фаталните и общите злополуки в тези страни**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Австрия Системи OHSAS	0	0	0	0	0	0	0	4	8	12
Фатални случаи	129	135	122	120	103	132	124	107	108	115
Нефатални случаи	-	-	-	-	-	70581	68945	70394	66064	74142
Белгия Системи OHSAS	0	0	0	0	3	7	11	15	20	28
Фатални случаи	64	78	69	-	-	108	-	-	-	-
Нефатални случаи	95923	101395	96321	-	-	93969	-	-	-	-
България Системи OHSAS	0	0	0	0	0	0	0	1	12	43

Фатални случаи	89	138	138	115	114	130	130	169	179	-
Нефатални случаи	7762	6800	5778	5436	4762	4275	4181	3927	3632	-
Великобритания Системи OHSAS	1	4	5	12	42	67	115	163	209	251
Фатални случаи	173	219	210	191	174	179	173	203	241	229
Нефатални случаи	167789	165289	161466	159608	164767	155020	150911	145857	141350	136771
Унгария Системи OHSAS	1	1	1	2	5	5	8	22	36	48
Фатални случаи	154	151	124	163	133	160	125	123	118	116
Нефатални случаи	26543	27063	25412	25121	25612	23712	23846	22562	20804	22101
Германия Системи OHSAS	0	0	0	0	0	0	5	11	25	28
Фатални случаи	1293	1153	1107	1071	1029	949	863	941	812	765
Нефатални случаи	1558770	1512570	1394485	1305701	1142775	1088672	1029520	1046575	1054984	1063150
Ирландия Системи OHSAS	1	1	1	2	2	6	8	13	22	38
Фатални случаи	-	70	66	61	68	50	74	51	67	57
Нефатални случаи	14900	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Испания Системи OHSAS	0	0	1	1	2	8	17	42	71	120
Фатални случаи	1104	1136	1030	805	722	695	662	682	572	530
Нефатални случаи	868057	931796	945570	935198	872610	869583	888987	909675	922951	802778
Италия Системи OHSAS	0	0	2	8	17	23	33	48	91	121
Фатални случаи	1188	1155	1077	934	976	930	918	987	847	744

Нефатални случаи	641027	651751	623894	593155	588114	576963	555462	543552	525612	487856
Латвия Системи OHSAS	0	0	0	0	0	0	0	4	5	5
Фатални случаи	66	43	72	56	41	61	56	53	58	40
Нефатални случаи	1077	817	1349	1348	1322	1341	1526	1719	1812	1699
Люксембург Системи OHSAS	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Фатални случаи	7	16	16	18	16	6	-	-	-	10
Нефатални случаи	20394	21128	21605	20295	19368	20827	-	-	-	10617
Нидерландия Системи OHSAS	0	0	0	0	0	0	1	3	5	11
Фатални случаи	94	110	116	89	108	93	73	84	86	92
Нефатални случаи	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Полша Системи OHSAS	0	0	0	0	0	1	1	4	9	13
Фатални случаи	523	594	554	515	515	490	468	493	479	523
Нефатални случаи	95288	90723	80743	75455	80307	82290	79348	89701	92824	97109
Румъния Системи OHSAS	0	0	0	0	0	0	1	2	8	23
Фатални случаи	454	490	456	442	423	432	531	423	485	419
Нефатални случаи	6137	6143	6373	5942	5553	5264	4500	4595	4406	4534
Словакия Системи OHSAS	0	0	0	0	0	1	4	7	10	34
Фатални случаи	115	88	100	87	94	79	76	95	97	80
Нефатални случаи	24023	22116	20889	19439	17443	13396	12958	13826	14990	12524
Франция Системи OHSAS	4	7	9	11	17	22	47	70	92	123

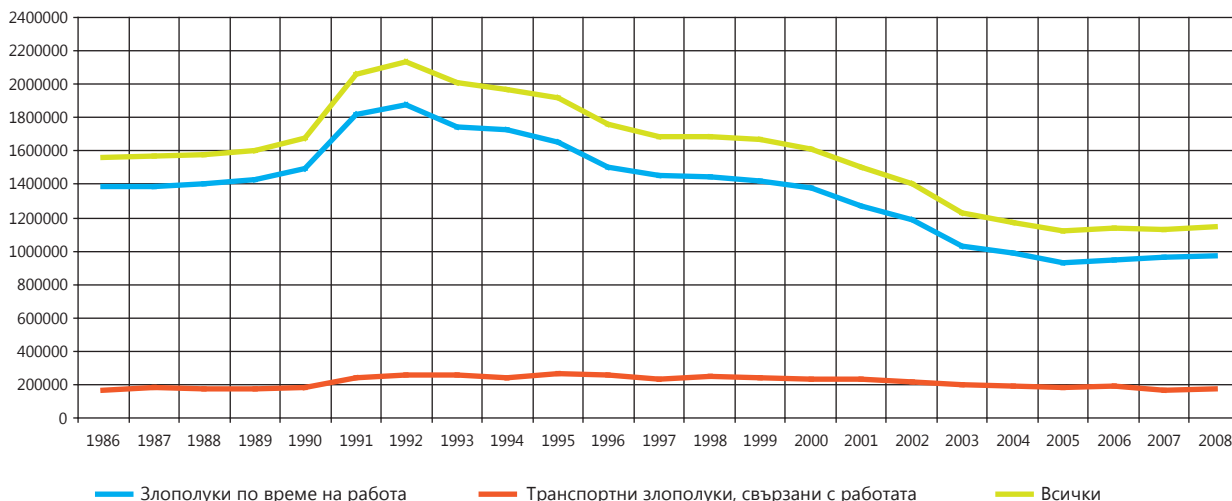


Фатални случаи	717	730	730	686	661	626	474	537	622	
Нефатални случаи	700458	743435	737499	759980	721227	692004	699217	700772	720150	
Чехия Системи OHSAS	0	0	0	0	3	7	11	33	51	61
Фатални случаи	191	223	231	206	199	185	163	152	188	174
Нефатални случаи	95780	92683	93049	90867	83019	81688	82042	82296	77233	71281

Таблица 6. Обобщени данни за броя злополуки, свързани с производството в Германия [1]

Година	Злополуки при работа	Транспортни злополуки, свързани с работата	Всички злополуки	Злополуки при работа. На 1000 еквивалентни заети на пълен работен ден
1986	1390531	167368	1557899	52,33
1987	1384564	183611	1568175	51,79
1988	1403458	172000	1575458	51,42
1989	1430279	171127	1601406	51,21
1990	1495569	185257	1680826	51,7
1991	1817711	240819	2058530	52,1
1992	1874713	258100	2132813	53,17
1993	1747574	261528	2009102	50,16
1994	1727095	242729	1969824	49,69
1995	1651481	264584	1916065	46,58
1996	1504436	255837	1760273	41,40
1997	1453100	235983	1689083	40,42
1998	1443401	245740	1689141	40,71
1999	1421757	244335	1666092	39,81
2000	1380289	231332	1611621	38,60
2001	1273478	230336	1503814	35,82
2002	1187694	219897	1407591	34,16
2003	1032997	199703	1232700	30,02
2004	985410	188253	1173663	28,17
2005	931932	185146	1117078	27,08
2006	948546	191186	1139732	26,95
2007	959714	167067	1126781	26,81
2008	971620	176608	1148228	26,80

Фигура 2. Динамика на злополуките, свързани с производството [1]



Фигура 3. Динамика на злополуките, свързани с производството в еквивалент на пълна заетост (FTE) [1]

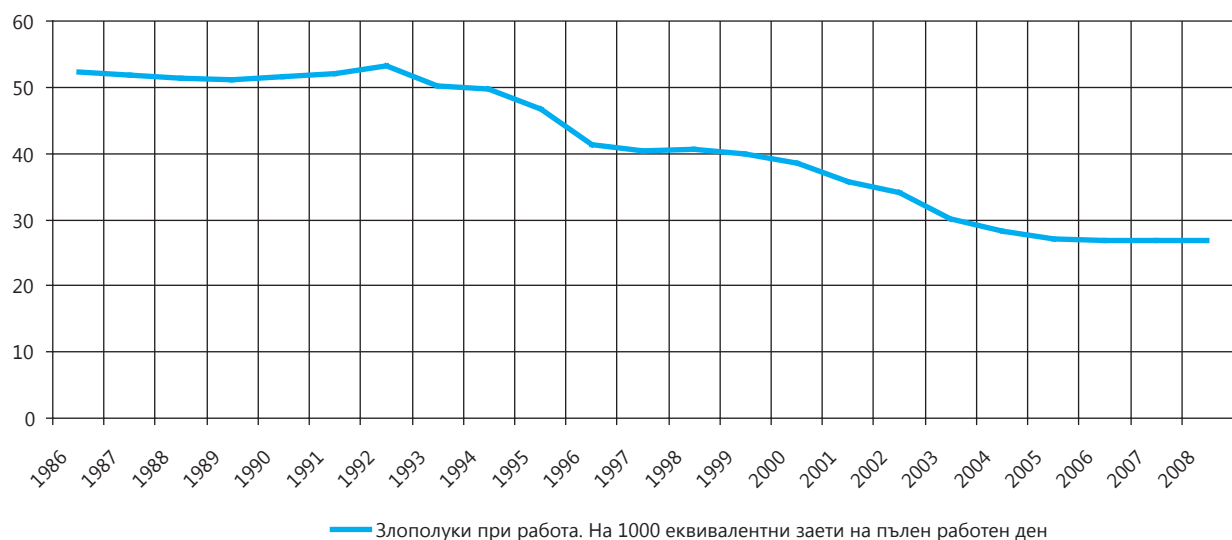


Таблица 7. Брой на злополуки, свързани с производството в сектори и отрасли на промишлеността в Германия [1]

	1990	1995	2000	2005	2008
<b>Застраховки за злополука в промишления сектор</b>	<b>1331395</b>	<b>1415381</b>	<b>1144262</b>	<b>801834</b>	<b>866190</b>
От които в сектора					
I. Добив на полезни изкопаеми	13145	10689	3437	1790	1217
II. Кариери	29366	32554	22635	11966	1152
III. Газ. Централно отопление и водоснабдяване	4550	5250	4404	3886	3629
IV. Металообработка	295397	257729	206105	146128	161810
V. Електроинженерство/точна механика, текстил, кожи	92430	79548	64017	43391	48630
VI. Химическа промишленост	34569	26071	19662	13160	12997
VII. Дървообработване	59633	57607	48262	26534	28337
VIII. Хартия и печат	30173	26045	19248	14735	14443

IX. Хранителновкусова	140411	124470	114757	92165	88907
X. Строителство	251742	364773	246287	123647	120605
XI. Търговия и администрация	265839	285457	268109	218995	256179
XII. Транспорт	60494	83517	79049	60454	62220
XIII. Здравеопазване	53646	61671	48290	44983	55696
<b>Застраховка за злополука в публичния сектор (General AI)</b>	<b>164174</b>	<b>236100</b>	<b>236027</b>	<b>130098</b>	<b>105430</b>
<b>Общо</b>	<b>1495569</b>	<b>1651481</b>	<b>1380289</b>	<b>931932</b>	<b>971620</b>
<b>Застраховка за злополука за ученици</b>					
Отчетени злополуки в училище	879163	,338643	1463,423	1290782	1332424

Големият на пръв поглед брой случаи на трудовите злополуки показва, че има добре изградена система за обективна регистрация и отчитане на всички инциденти на работното място. Това позволява да се използват получените данни за оценка на рисковете и за подобряване на системата

за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

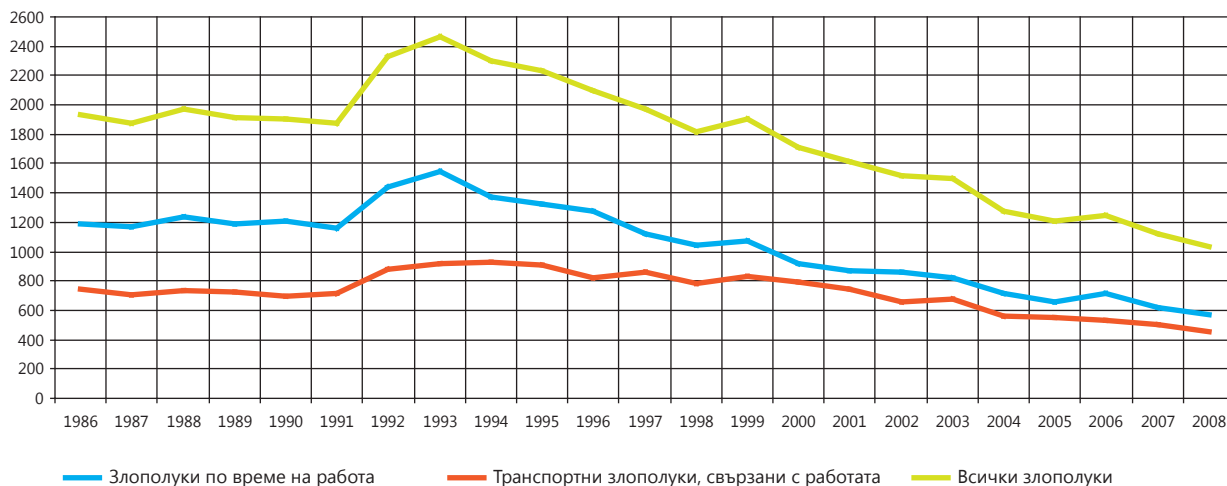
Постоянната тенденция към намаляване на общия брой злополуки и злополуки с фатален край свидетелства за ефективността на дейността по въвеждане на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

**Таблица 8. Брой на случаите с фатални злополуки, свързани с производството в Германия [1]**

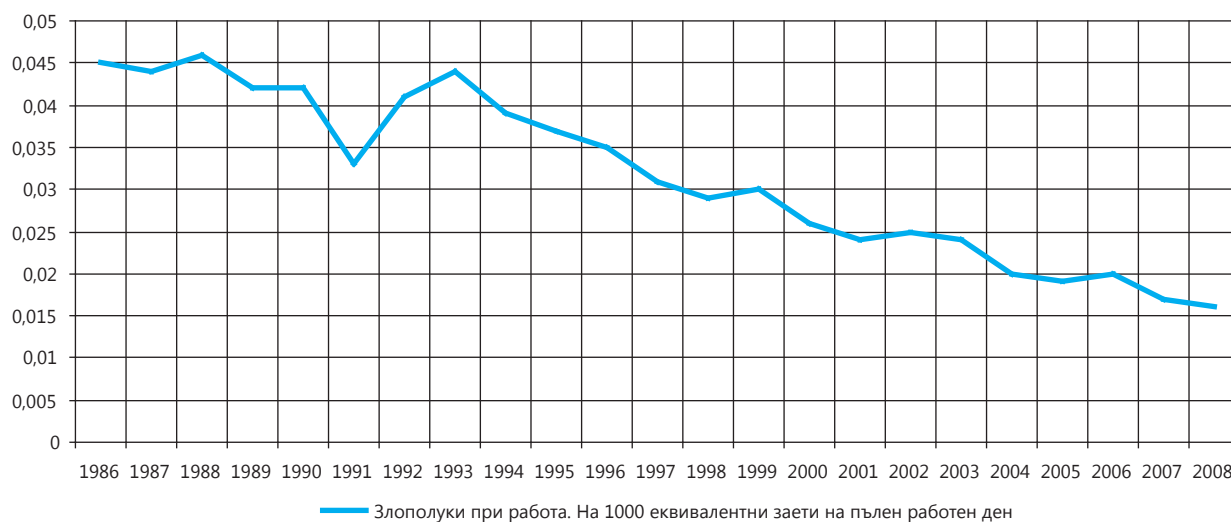
Година	Злополуки при работа	Транспортни злополуки, свързани с работата	Всички злополуки	Злополуки при работа. На 1000 еквивалентни заети на пълен работен ден
1986	1187	748	1935	0,045
1987	1168	706	1874	0,044
1988	1242	730	1972	0,046
1989	1185	728	1913	0,042
1990	1208	694	1902	0,042
1991	1160	713	1873	0,033
1992	1443	884	2327	0,041
1993	1543	921	2464	0,044
1994	1372	928	2300	0,039
1995	1326	911	2237	0,037
1996	1273	822	2095	0,035
1997	1119	857	1976	0,031
1998	1040	780	1820	0,029
1999	1070	830	1900	0,030
2000	918	794	1712	0,026
2001	870	743	1613	0,024
2002	857	659	1516	0,025
2003	821	680	1501	0,024
2004	714	560	1274	0,020
2005	656	552	1208	0,019

2006	711	535	1246	0,020
2007	619	503	1122	0,017
2008	572	458	1030	0,016

**Фигура 4. Динамика на фаталните злополуки, свързани с производството в Германия[1]**



**Фигура 5. Динамика на фаталните злополуки, свързани с производството в Германия в еквивалент на пълна заетост (FTE) [1]**



**Таблица 9. Общ брой производствени злополуки с фатален край в сектори и отрасли на промишлеността в Германия [1]**

	1990	1995	2000	2005	2008
<b>Застраховки за злополука в промишления сектор</b>	<b>1086</b>	<b>1196</b>	<b>825</b>	<b>589</b>	<b>527</b>
От които в сектора					
I. Добив на полезни изкопаеми	35	22	9	3	4
II. Кариери	32	42	21	11	14
III. Газ. Централно отопление и водоснабдяване	5	4	3	3	4
IV. Металообработка	137	130	78	76	61
V. Електроинженерство/точна механика, текстил, кожи	75	74	56	44	27

VI. Химическа промишленост	37	24	11	14	6
VII. Дървообработване	35	37	15	14	10
VIII. Хартия и печат	19	17	8	7	5
IX. Хранителновкусова	66	62	52	23	24
X. Строителство	260	337	189	113	123
XI. Търговия и администрация	217	216	163	128	122
XII. Транспорт	149	208	199	137	115
XIII. Здравеопазване	19	23	21	16	12
<b>Застраховка за злополука в публичния сектор (General AI)</b>	<b>122</b>	<b>130</b>	<b>93</b>	<b>67</b>	<b>45</b>
<b>Общо</b>	<b>1208</b>	<b>1326</b>	<b>918</b>	<b>656</b>	<b>572</b>
<b>Застраховка за злополука за ученици</b>					
Фатални злополуки в училище	6	25	19	9	8

**Таблица 10. Общ брой производствени злополуки, свързани с производството с фатален край в сектори и отрасли на промишлеността в Германия [1]**

	1990	1995	2000	2005	2008
<b>Застраховки за злополука в промишления сектор</b>	<b>627</b>	<b>808</b>	<b>722</b>	<b>495</b>	<b>412</b>
От които в сектора					
I. Добив на полезни изкопавания	5	4	0	1	2
II. Кариери	16	14	13	8	3
III. Газ. Централно отопление и водоснабдяване	2	1	4	4	3
IV. Металообработка	141	99	120	74	53
V. Електроинженерство/точна механика, текстил, кожи	94	86	67	49	51
VI. Химическа промишленост	37	19	22	13	18
VII. Дървообработване	11	27	27	17	6
VIII. Хартия и печат	19	17	19	10	6
IX. Хранителновкусова	63	51	65	52	34
X. Строителство	64	161	107	40	46
XI. Търговия и администрация	120	194	184	156	129
XII. Транспорт	18	35	34	27	21
XIII. Здравеопазване	37	70	60	44	40
<b>Застраховка за злополука в публичния сектор (General AI)</b>	<b>67</b>	<b>103</b>	<b>72</b>	<b>57</b>	<b>46</b>
<b>Общо</b>	<b>694</b>	<b>911</b>	<b>794</b>	<b>552</b>	<b>458</b>
<b>Застраховка за злополука за ученици</b>					
Фатални транспортни злополуки, свързани с училището	65	107	93	72	68

Важно е, че практически всички отрасли на икономиката на Германия демонстрират устойчиво понижаване на нивото на инциденти, както на общото количество, така и на фаталните. При това най-значителните резултати се появяват след 1999 г., т.е. след датата на появяване на първата версия на OHSAS 18001 и началото на активното интегриране на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

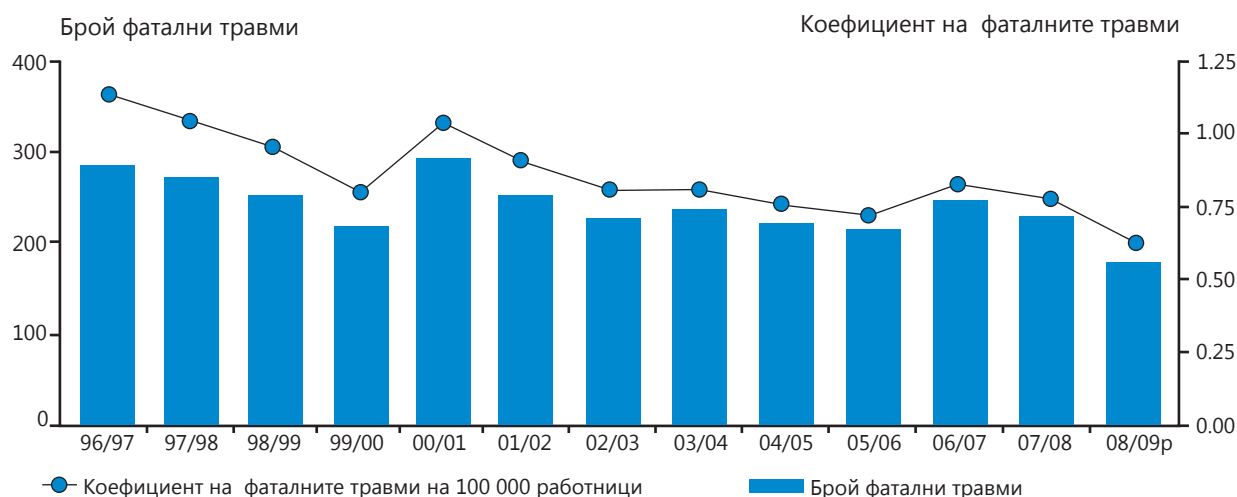
Трябва да се отбележи, че не само успешното прилагане на стандартите дава такъв значим резултат, но и обединяването на общите усилия на властите и работодателите в Германия.

Не само в Германия се полагат значител-

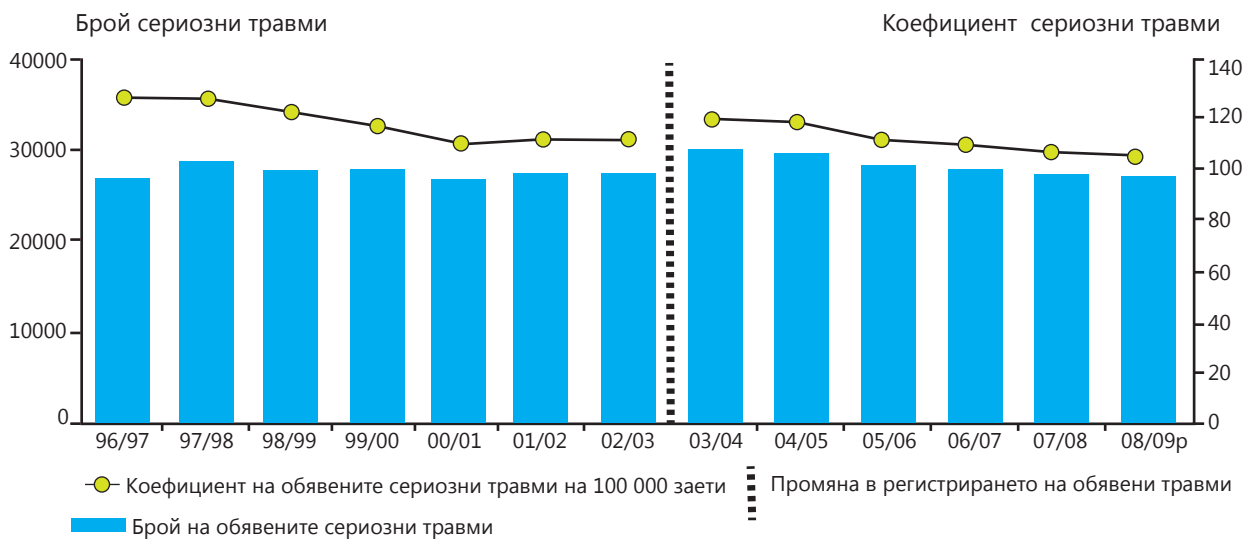
ни усилия за намаляване на инцидентите и фаталните злополуки на работното място. Във Великобритания по данни на SGS за периода от 1999 до 2009 г. са сертифицирани най-много системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд.

Такъв подход към наличие на системи за управление на здравословни и безопасни условия на труд осигурява във Великобритания устойчив спад както на общото количество трудови злополуки, така и на фаталните злополуки на работното място. Информацията за фаталните и общите злополуки във Великобритания е представена на фигура 6 и фигура 7, а също така в разяснителните таблици към фигурите.

**Фигура 6. Динамика на фаталните злополуки, свързани с производството във Великобритания [2]**



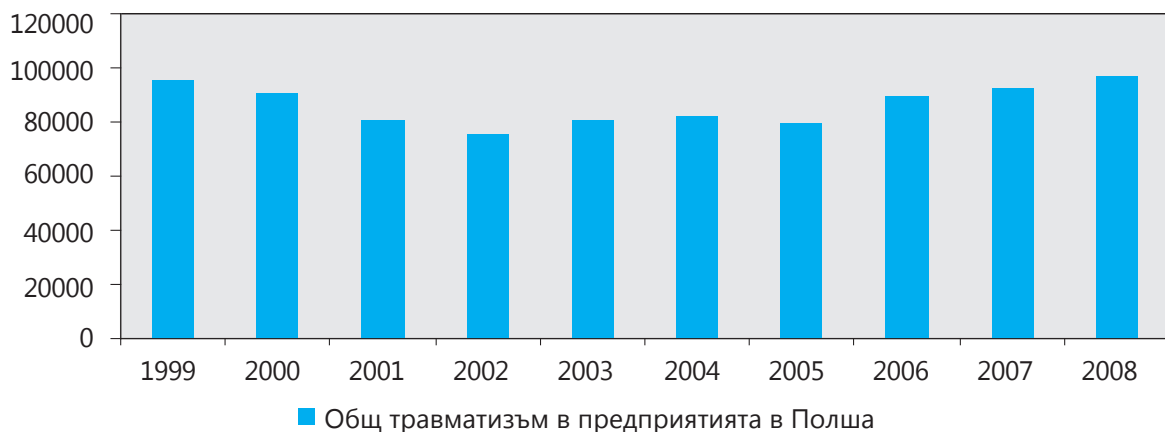
Година	Заети		Самонаети		Работници	
	Брой	Коефициент (а)	Брой	Коефициент (б)	Брой	Коефициент (в)
2002/03	183	0,7	44	1,3	227	0,8
2003/04	168	0,7	68	1,8	236	0,8
2004/05	172	0,7	51	1,3	223	0,8
2005/06	164	0,6	53	1,4	217	0,7
2006/07	191	0,7	56	1,4	247	0,8
2007/08	178	0,7	55	1,4	233	0,8
2008/09	129	0,5	51	1,3	180	0,6
	(а) на 100 000 заети		(б) на 100 000 самонаети		(в) на 100 000 работници	

**Фигура 7. Динамика на общите злополуки, свързани с производството във Великобритания [2]**

Година	Заети		Самонаети		Работници	
	Брой	Коефициент (а)	Брой	Коефициент (б)	Брой	Коефициент (в)
2006/07	28 544	108,8	1194	30,1	29 738	98,4
2007/08	28 199	106,7	1190	29,5	29 389	96,5
2008/09	27 594	105,1	1098	27,3	28 692	94,8
Травма над 3 дни						
2006/07	114 653	436,8	1146	28,9	115 799	383,2
2007/08	110 054	416,4	1121	27,8	111 175	364,9
2008/09	104 301	397,2	921	22,9	105 222	347,5
	(а) на 100 000 заети		(б) на 100 000 самонаети		(в) на 100 000 работници	

В същото време в Полша разпространението в предприятията на системите, които са сертифицирани по изискванията на стандарта OHSAS 18001, не води веднага до намаляване на

общия брой злополуки (фигура 8), което може да се обясни с промени в реда на регистрацията на злополуките и инцидентите, включително и много незначителните, в предприятията.

**Фигура 8. Динамика на общия брой на злополуките, свързани с производството в Полша**

**Таблица 11. Брой злополуки, свързани с производството в секторите и отраслите на промишлеността в Полша [1]**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Нефатални случаи	95288	90723	80743	75455	80307	82290	79348	89701	92824	97109
Селско, ловно и горско стопанство	2340	1970	1738	1662	1624	1610	1559	1709	1612	1770
Рибарство	110	89	57	81	52	52	43	54	38	33
Добивна промишленост	5383	3938	3274	3174	3263	3119	2792	2868	2955	3060
Преработваща промишленост	39398	37379	32617	29585	31434	33607	32112	36600	39307	40299
Електро-, газо- и водоснабдяване	2223	2047	1968	1886	2058	1900	1826	1992	1912	1727
Строителство	11531	10943	9306	7615	7075	6812	6422	7588	8562	9508
Търговия на едро и дребно; Ремонт на автомобили, мотоциклети	7422	7954	7417	7258	7994	8020	7973	9197	9827	11070
Хотели и ресторанти	699	919	777	776	842	912	856	929	1099	1165
Транспорт, складове и комуникации	6383	6134	5623	4933	5474	5330	5441	6090	6116	6274
Финансово посредничество	782	800	615	624	733	740	737	780	716	786
Недвижими имоти, наемодателна дейност и бизнес услуги	3884	4013	3935	4443	5322	5024	4811	5569	5296	5581
Публична администрация и отбрана; Задължително социално осигуряване	2295	2374	2515	2773	3090	3227	3206	3223	3231	3350
Образование	2547	2450	2407	2335	2605	3275	3262	3575	3425	3664
Здравеопазване и социални дейности	8306	7737	6650	6495	6774	6628	6377	7129	6477	6360
Други дейности за обществено, социално и лично обслужване	1984	1976	1844	1815	1967	2034	1931	2398	2250	2460



При това в Полша на една фатална злополука на производството се падат 180-190 злополуки с общ травматизъм, докато в Германия – на една фатална злополука на производството се падат 1300-1500 злополуки с общ травматизъм, а във Великобритания – на една фатална

злополука на производството се падат 600-8000 злополуки с общ травматизъм. Тези цифри показват, че при увеличаване на броя на сертифицираните системи със стандарт OHSAS 18001 общият брой на регистрирани злополуки в производството може да нарасне.

**Таблица 12. Брой на злополуките с тежки последици, свързани с производството в секторите и отраслите на промишлеността в Полша [1]**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Фатални случаи	523	594	554	515	515	490	468	493	479	523
Селско, ловно и горско стопанство	16	11	15	20	12	21	25	16	23	28
Рибарство	3	3	5	1	5	2	1	0	0	1
Добивна промишленост	33	41	31	44	41	19	24	29	26	30
Преработваща промишленост	117	161	138	112	121	122	106	129	122	107
Електро-, газо- и водоснабдяване	25	9	14	13	17	20	10	12	22	15
Строителство	120	145	114	96	88	93	106	113	92	122
Търговия на едро и дребно; Ремонт на автомобили, мотоциклети	64	66	84	79	69	50	41	43	54	58
Хотели и ресторанти	3	3	5	1	4	4	2	0	1	2
Транспорт, складове и комуникации	54	67	63	60	58	72	65	72	61	80
Финансово посредничество	13	9	9	3	1	7	7	4	4	7
Недвижими имоти, наемодателна дейност и бизнесуслуги	31	24	32	34	40	29	33	30	30	27
Публична администрация и отбрана; Задължително социално осигуряване	12	18	16	17	20	17	21	14	9	9
Образование	10	20	10	10	15	15	12	12	11	10
Здравеопазване и социални дейности	7	8	7	9	10	3	5	10	4	8
Други дейности за обществено, социално и лично обслужване	15	9	11	16	14	16	10	13	20	19

В същото време в страните от ОНД тази цифра е още по-ниска. В Руската федерация показателите за фатални и общи злополуки по данни на МОТ през последните 10 години

постепенно намаляват, но при това на една фатална злополука се падат 20-25 злополуки на работното място.

**Таблица 13. Брой на случаите на общи и фатални злополуки, свързани с производството в Руската федерация [1]**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Фатални случаи	4260	4400	4370	3920	3540	3290	3090	2900	2990	2550
Нефатални случаи	148850	147390	140350	123790	103150	84470	74650	67810	63070	55760

В Украйна, както и в Руската федерация, показателите на фаталните и общи злополуки по данни на МОТ през последните 10 години постоянно намаляват, при това през последните години на една фатална злополу-

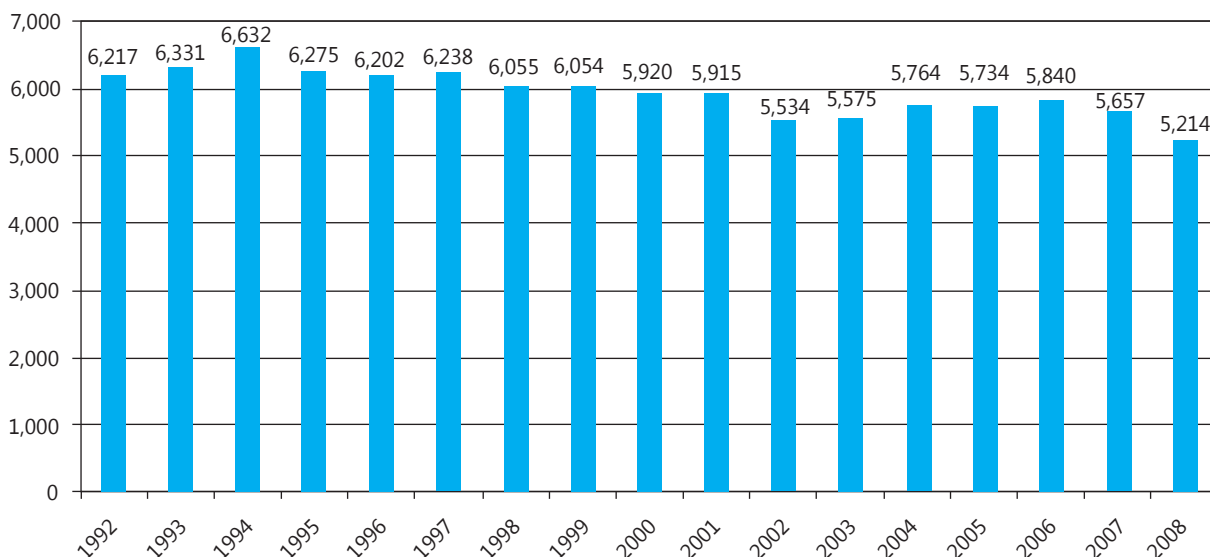
ка се падат 16-20 общи злополуки на работното място. Това предполага, че не всички трудови злополуки се регистрират и действителният брой на злополуките може да е десетки пъти повече.

**Таблица 14. Брой на общи и фатални злополуки, свързани с производството в Украйна [1]**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Фатални случаи	1321	1239	1325	1227	1128	1068	989	972	1069	927
Нефатални случаи	41987	33049	32616	26581	24563	22208	20186	18769	17709	15564

В САЩ Националният институт по стандарти и органът по акредитация на сертифициращите органи обръщат голямо внимание на насърчаването на националния стандарт за система за управление на безопасните и здравословни условия на труд и въпреки че няма информация за броя на сертифицираните системи за управление, се наблюдава

намаляване на общите и фатални злополуки в американските предприятия. Според статистическите данни от Министерството на труда на САЩ има тенденция за намаляване на фаталните злополуки в американските предприятия, както и за намаляване на фаталните злополуки на 100 000 работници (фигура 9).

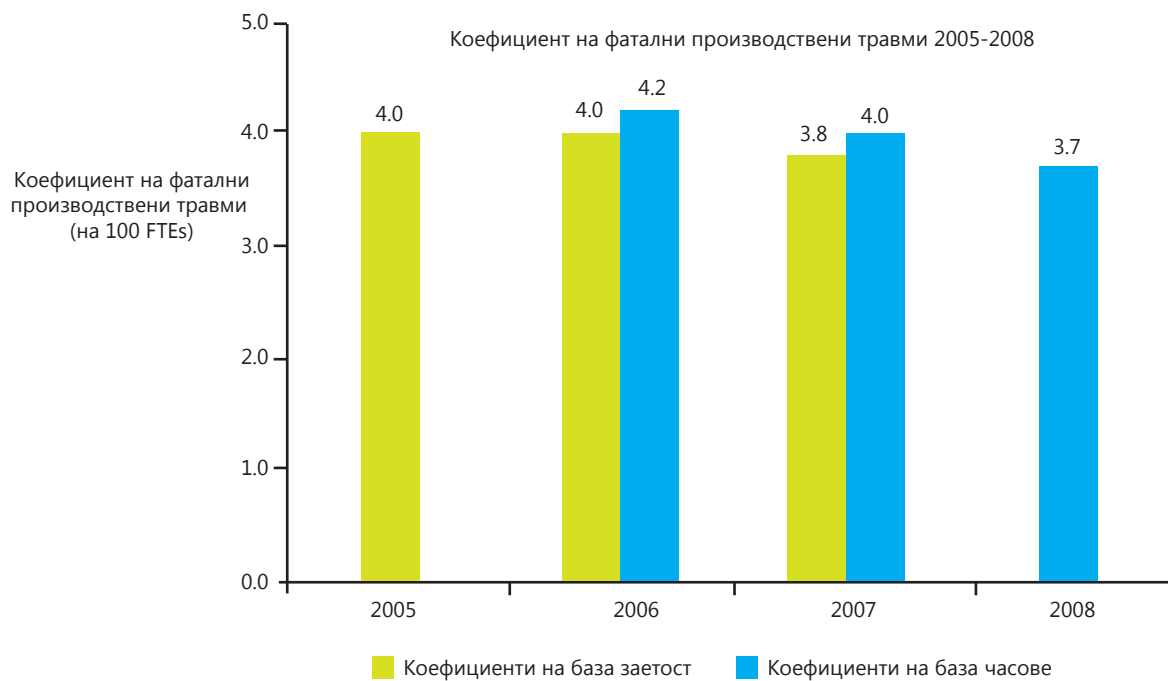
**Фигура 9. Динамика на фаталните злополуки, свързани с производството в САЩ [3]**

През 2008 г. общият брой от 5214 фатални травми на работното място представляват 8%-но намаление от 5657 фатални травми на работното място, регистрирани през 2007 г.

**Брой фатални травми на работното място, 1992-2008 [3]**

Информацията за броя на фаталните злополуки по време на работа на 100 000 заети е показана на фигура 10.

**Фигура 10. Динамика на фаталните злополуки, свързани с производството в САЩ [3]**



## IV. Икономика за здравословни и безопасни условия на труд в производството

По данни на Международната организация на труда, представени на XVII Световен конгрес по здравословни и безопасни условия на труд, всяка година в резултат на злополуки и заболявания, свързани с работата, загиват около 2,2 милиона души.

Според оценките в доклада на МОТ, представен на XVIII Световен конгрес по здравословни и безопасни условия на труд, общият брой на фаталните злополуки, причинени от заболявания, свързани с работата в периода 2001–2003 г., се е свил от 2,03 до

1,95 милиона. Същата тенденция се наблюдава в общия брой на фатални злополуки вследствие на аварии и заболявания, свързани с производството (намаление от 2,38 до 2,31 млн. евро).

В същото време общият (за целия свят) брой нефатални злополуки в производството, които водят до пропускане на повече от четири работни дни, са се повишили в периода от 2001–2003 г. от 268 до 337 милиона на година, което се обяснява главно с увеличаването на броя на глобалната работна ръка. През същия период броят на злополуките с фатален край също леко се е увеличил от 351 до 358 хиляди души на година.

**Таблица 15. Оценка на броя фатални и нефатални злополуки и заболявания, свързани с производството**

Година	Злополуки и заболявания, които са довели до повече от 4 дни отсъствие на работника	Злополуки със смъртен изход	Количество смъртносни заболявания	Общо количество смъртни случаи от злополуки и болести
2001	268 милиона	351000	2,03 милиона	2,38
2003	337 милиона	358000	1,95 милиона	2,31

Макар в промишлено развитите страни броят на заболяванията, свързани с работата, в някаква степен да се е понижил, броят на злополуки, особено с фатален край, е нараснал. На първо място, става дума за някои азиатски страни, които нямат ефективна система за отчитане и които във време на глобализация се развиват стремително в условията на жестока конкуренция.

Въпреки че основният проблем за промишлено развитите страни е свързан със заболяванията на работното място, в развиващите се страни доминират злополуки в производството, където работниците често загиват в такива индустрии като минно дело, строителство и селско стопанство. В промишлено развитите страни броят на работещите в тези отрасли се съкрати и едновременно с това се увеличи в други, по-безопасни от-

расли (институциите, банковия сектор, търговията).

„Здравословните и безопасните условия на труд са жизнено важни условия за достоен труд – заяви генералният директор на МОТ Хуан Сомавия. – И все пак всеки ден около 5000 мъже и жени по света умират от злополуки и заболявания, свързани с работата. Достойният труд трябва да бъде безопасен и ние все още имаме много работа, за да постигнем тази цел.“

„Тъжната действителност е следната: в някои части на света, много работници загиват поради липса на адекватна култура за здравословни и безопасни условия на труд – заяви Юка Такала (Jukka Takala), директор на програмата на МОТ „За безопасен труд“. – Това е огромна цена за неконтролирано развитие. Тези тенденции трябва спешно да се обърнат.“

Мъжете са изложени на по-висок риск да загинат в активна възраст (до 65 години), докато жените са по-изложени на риск от инфекциозни заболявания по време на работа, хронични заболявания на опорно-двигателния апарат, както и на влиянието на различни психо-социални фактори.

В някои индустриални страни повече от половината от пенсионираните служители се пенсионира преди времето за пенсиониране или получават пенсия за инвалидност. И въпреки че не винаги причините за това са директно свързани с производството, в предотвратяването и поддръжката на трудоспособността ключова роля има системата на управление на здравословни и безопасни условия на труд.

В много развиващи се страни обхващат на системата за охрана на труда и отчетността са недостатъчно развити, а в някои страни положението в тази област дори се влошава. Индия например съобщава за 222 фатални злополуки на работното място, а Чешката република, която е с население от около 1% от населението на Индия – за около 231 фатални злополуки. Експертите на МОТ смятат, че в Индия действителният брой на фатални злополуки е 40 хиляди. Предоставянето на такива статистически данни от редица развиващи се страни е свидетелство за това, че докладите отразяват само малка част от действителния брой на трудовите злополуки и заболявания, свързани с работата.

440 000 работници умират всяка година от контакт с опасни вещества. Сред тези вещества само азбестът убива годишно около 100 000 служители по целия свят. Броят на жертвите на азбест във Великобритания, според оценка на самите британски експерти, е около 3000 души годишно – десет пъти повече от броя на фаталните злополуки в страната.

Според данни на Статистическия обзорен доклад, изготвен от Европейския съюз, в 15 страни от ЕС са регистрирани 120 000 фатални злополуки, свързани с работата, според оценка на МОТ тази цифра е 122 000 фатални злополуки годишно. За САЩ този показател е 130 000.

Това са цифри, които говорят за травми и заболявания, свързани с производствения процес. Производствените травми и професионалните заболявания са категория, която се отнася за човешкото здраве, но те също са и категория на икономиката като последица от работата, а работата е икономическа дейност. Икономическите категории на здравословните и безопасните условия на труд обхващат както причините, така и следствията: ролята на икономическите фактори в причините за влошаване на здравето на работното място, а също и влиянието, което оказват на бъдещето на работниците, предприятията, страната и света като цяло.

Като цяло съществуват три основни цели на икономиката в помощ на здравословните и безопасните условия на труд. На първо място, установяването на цената на трудовите злополуки и професионалните болести може да накара обществото да се отнася по-сериозно към този проблем. Това е вярно за всички нива, започвайки с ръководителя на предприятието, който много слабо си представя цената на загуба на здравето на работниците, и държавите, чиито правителства също не си дават сметка за влиянието на проблемите на здравословните и безопасните условия на труд върху икономическото развитие на техните страни.

На второ място, разбирането на връзката между дейността на предприятията и пазарите с възникващи проблеми със здравословни и безопасни условия на труд е от съществено значение за успеха на избрания курс. Защо условията в някои сектори на производството са по-добри от други и защо някои групи работници са изложени на по-сериозен риск? Какъв е възможният ефект от промените в системата на социалното осигуряване, от утвърдените от правителството правила или от новите модели на международната търговия и инвестиции? С ускоряването на темпото на икономическо развитие в целия свят тези въпроси трябва да се поставят постоянно.

И накрая, на трето място, без значение

колко са важни здравословните и безопасните условия на труд и благосъстоянието на работниците, това не са единствените задачи на съвременното общество. Икономическият анализ може да покаже кога здравословните и безопасните условия на труд служат като допълнение за решаване на други социални задачи и може да илюстрира случаи, когато това не е така. И е ясно, че след като има икономическа изгода, ще се направи всичко възможно тя да бъде оценена.

В същото време има много малко информация, която оценява икономическите загуби от злополуки и заболявания, свързани с производствената дейност.

Икономическите загуби, свързани с трудовите злополуки в 15 страни от Евросъюза през 2000 г., възлизат на 55 милиарда евро

годишно и най-вероятно тази цифра е подценена. Тя не взема под внимание разходите за дейности, свързани със заболяванията, които предизвикват временна нетрудоспособност, с 1,6-2,2 пъти превишаваща нетрудоспособността вследствие на злополуки, както и факта, че броят на хората с дългосрочни здравословни проблеми по време на работа е 2,4 пъти по-висок. Също така е установено, че в резултат на различни проблеми и нетрудоспособност поради професионални заболявания трудовите възможности на работника може да бъдат два пъти по-малки, отколкото след трудови злополуки.

В процентно отношение икономическата цена на трудовите злополуки и професионалните заболявания е от 2 до 10% от БВП на страната.

**Таблица 16. Оценка на общата икономическа стойност в някои европейски страни**

Страна	Базова година	Стойност в процент БВП
Великобритания	1995/96	1,2 – 1,4
Дания	1990	2,5
Финландия	1992	3,6
Норвегия	1990	10,1
Швеция	1990	5,1
Дания	1992	2,7
Норвегия	1990	5,6-6,2
Австрия	1992/93	3,9
Нидерландия	1995	2,6

В Русия икономическите загуби, съгласно експертната оценка от водещи икономисти в областта на здравословни и безопасни условия на труд, годишно са 1,9% от БВП. Тази цифра е в съответствие с данните на МОТ, които предполагат, че 4% от БВП се губят поради отрицателното въздействие на производствената среда. От какво се формира тази цифра?

- Фатални злополуки – 56,2 млрд. рубли;
- Ръст на инвалидност и професионални заболявания – 24,5 млрд. рубли;
- Временна нетрудоспособност вследствие на трудови злополуки – 223,1 млрд. рубли;
- Годишни разходи на Руската федерация

от федералния бюджет и извънбюджетни средства за изплащане за травми – 47 млрд. рубли;

- Плащания от пенсионния фонд – 10,4 млрд. рубли;
- Плащания от пенсионния фонд за инвалидност поради трудови злополуки и професионални заболявания – 6,6 млрд. рубли;
- Плащания от социалния осигурителен фонд на средства за временна нетрудоспособност и рехабилитация на пострадалите – 30 млрд. рубли;
- Разходите на работодателите за обезщетение и т.н. – 57 млрд. рубли.

Според данни на Американското дружество на инженерите по здравословни и безопасни условия на труд предприятията харчат 171 милиарда долара годишно за разходи, свързани с трудови злополуки и професионални заболявания (таблица 17). Това са разходи, които може да са до 5%

от общите разходи на предприятието. Но в предприятията, които са внедрили система за управление на здравословни и безопасни условия на труд, разходите, свързани с трудови злополуки и професионални болести, са намалели с 20 до 40%.

**Таблица 17. Брой на случаите и икономическа стойност на фатални и нефатални злополуки и професионални заболявания в САЩ**

Категория		Количество	Стойност, млрд. долари
Злополуки	със смъртен изход	6529	3,8
	с несмъртен изход	13247000	144,6
Професионални заболявания	със смъртен изход	60290	19,5
	с несмъртен изход	862200	5,8
Всичко			173,9

Основните елементи на стойността на трудовите злополуки и професионални заболявания са:

- загубената заплата на пострадалия, настояща и бъдеща, която не е компенсирана за сметка на полагащите се изплащания;
- медицински разходи на пострадалия, които не са възстановени с компенсационни плащания или чрез други форми на застраховане;
- време и ресурси, изразходвани от членовете на семейството на пострадалия, за грижи за него по време на болестта и възстановяването;
- загуба на възможното участие на пострадалия в нормалния семеен живот;
- медицински обещетения на системата за здравеопазване, получени от пострадалия;
- правителствени субсидии под формата на данъчни облекчения в допълнение към обещетенията;
- замърсяване на околната среда в района на предприятието;
- възможност за производство, загубена поради преждевременна смърт.

В същото време стойността на производ-

- ствените злополуки и професионални заболявания е разделена на преки и косвени загуби. Възможни косвени загуби в резултат на злополука на ниво предприятие:
- прекъсване на производствения процес веднага след злополуката;
  - моралното въздействие на трудовата злополука върху работниците;
  - назначаване на сътрудници за разследване и съставяне на доклад;
  - разходи за наемане и обучение на работници, които да заменят пострадалите;
  - липсата на опит на новонаетите работници;
  - щети, нанесени на оборудването и материалите;
  - намаляване на качеството на продукцията след злополуката;
  - намаляване на производителността на пострадалия, преместен на по-лека работа;
  - поддържане на допълнителни мощности в случай на нужда за покриване на загубите от злополуката.

Информация за разпределението на загубите между преки и косвени е представена в Таблица 18.

**Таблица 18. Преките и косвени загуби в резултат на трудови злополуки годишно, в милиарди щатски долари**

Общи преки загуби,	50,1
в това число:	
Разходи за лечение	25,1
Общи разходи за компенсация на работника. Частно застраховане, плащания за медицинска застраховка	5,7
Общи разходи за компенсация на работника. Частно застраховане, плащания за застраховка за компенсиране на щетите	8,9
Имуществени щети	8,7
Заплащане на услугите на полицията и пожарната	0,8
Преки щети, които нямат отношение към травми на трети лица	0,9
Общи косвени загуби,	98,2
В това число:	
Загубена заплата заедно с различните добавки	82,5
Загубена продукция	8,2
Нарушения на производствения процес, смяна на щатове, обучение на новопостъпилите на работното място	5,2
Загуба на време	0,3
Косвени загуби, които нямат отношение към травми на трети лица	2,0
<b>ВСИЧКО преки и косвени загуби</b>	<b>148,4</b>

Изчисляване на стойността на професионалните заболявания се изчисляват много по-лесно: „преки“ разходи в този случай са само средствата за лечение, независимо от това дали те са платени от самите работници, чрез работна компенсация или правителството.

„Косвените“ разходи – това е общата сума на заплатите, която не е заработена от болния поради нетрудоспособност или поради преждевременна смърт. Тя се изчислява на базата на средната тежест за всяка категория болни от нефатални заболявания и средната възраст на настъпване на смъртта при хората, страдащи от нелечими заболявания. Общата стойност на професионалните заболявания е следната:

Преки разходи – 10,7 млрд. долара

Косвени разходи – 9,0 млрд. долара

Общата стойност – 19,7 млрд. долара

Взети заедно, общите икономически загуби, преки и косвени, дължащи се на професионални заболявания и травми, се оценяват на около 3% от годишния БВП на САЩ.

В момента се появяват допълнителни ри-

скове в професионалната дейност, които може да доведат до увеличаване на злополуките и професионалните заболявания и в резултат на допълнителни икономически загуби.

Международната организация на труда определя следните области, в които съществуват такива рискове:

- неформалната икономика;
- наемането на работници емигранти и преди всичко на незаконни емигранти;
- увеличаването на броя на възрастните работници;
- условията на работа за младите работници;
- използването на женски труд в опасни производства.

Разбирането на съществуващите рискове, предполагаемите рискове и тяхната оценка в рамките на разработването на системи за управление на здравословните и безопасни условия на труд води до намаляването на фаталните и общи злополуки както и на професионалните заболявания, а също така води и до повишаване на конкурентоспособността на световния пазар.



## *Литература*

*DGUV Statistics 2008, Current figures and long-term trends relating to the industrial and the public sector accident insurers*

*HSE. National statistics. Health and Safety \\Statistics 2008/09*

*United States Department of Labor. Bureau of Labor Statistics. All charts, Census of Fatal Occupational Injuries, 2008.*

*Коммюнике OHSAS Project Group, июнь 2007.*

*OHSAS 18002:2000. Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Руководящие указания по внедрению OHSAS 18001.*

*OHSAS 18001:2007. Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования.*

## **АНЕКС С**

### **СЕКТОРНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД**

## Съдържание

Сектор Селско, горско и рибно стопанство (A) . . . . .	451
Сектор Добивна промишленост (B) . . . . .	456
Сектор Преработваща промишленост (C) . . . . .	460
Сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) . . . . .	464
Сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) . . . . .	467
Сектор Строителство (F) . . . . .	470
Сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) . . . . .	473
Сектор Транспорт, складиране и пощи (H) . . . . .	476
Сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) . . . . .	478
Сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) . . . . .	479
Сектор Държавно управление (O) . . . . .	482
Сектор Образование (P) . . . . .	485
Сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) . . . . .	488
Сектор Култура, спорт и развлечения (R) . . . . .	491

## Сектор Селско, горско и рибно стопанство (А)

Условията на труд в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) се характеризират със силно изявени рискове по отделните елементи на условията на труд и липсата на такива по други.

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

В сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) наетите работещи извън сградата на фирмата/организацията са значително повече в сравнение със средното ниво за страната. Този факт се дължи предимно на естеството на работа в сектора, а не на навлизането на нови технологии и организация на работата.

Все пак може да отбележим, че използването на информационни технологии навлиза и в този сектор. За съжаление нивото на използване на информационните технологии остава доста по-ниско в сравнение с останалите сектори на икономиката – само за сектор Преработваща промишленост (С) то е по-ниско. Въпреки спецификата на дейността на фирмите от сектор Селско, горско и рибно стопанство (А), ниската степен на технологично обновление поставя много рискове пред бъдещото му икономическо развитие. Според мнението на наетите познавателните предизвикателства пред работещите в сектора са относително по-ниски в сравнение с останалите сектори. Необходимостта от спазване на строги стандарти за качество при работа е сред най-ниските, както и необходимостта да оценяват самостоятелно качеството на своята работа. Същото се отнася и за изпълнението на комплексни задачи и за научаването на нови неща при извършване на ежедневната работа. Съвсем обяснимо работата на наетите в сектора се характеризира с изпълнение на монотонни задачи. Това води и до преобладаване на мнението сред наетите, че притежават необходимите умения за осъществяването на работа си. Нисък

е делът на тези, които смятат, че имат нужда от допълнително обучение. В този сектор са и най-малко наетите, които са преминали обучение през последните години, както платено от работодателя, така и от самите тях.

Предизвикателствата пред сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) са свързани с навлизането на информационните технологии като условие за ускорено развитие, за подобряване на условията на труд и удовлетвореността на работещите. От своя страна, това ще доведе и до повишаване на квалификацията на наетите в сектора, а съответно – и до по-висока производителност на труда.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

Общата оценка на риска за условията на труд, произтичащ от факторите на работната среда, не извежда сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) сред рисковите икономически сектори по този елемент. Това се дължи на факта, че от оценката на 17 индикатора при нито един показателите за този сектор не се отклоняват значимо от средното ниво за страната. Въпреки това можем да изведем няколко фактора на работната среда, на чието отрицателно влияние работещите в сектора декларират, че са изложени. От физическите рискове на работната среда това са: „излагане на твърде високи температури“ и „излагане на твърде ниски температури“. Наетите в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) са изложени на рисковото влияние само на един ергономичен фактор на работната среда – те прекарват голяма част от работното време стоейки прави или вървейки. Тези рискове явно произтичат от спецификата на дейността и тяхното влияние трудно може да бъде избегнато. Работодателите могат да насочат вниманието си към такава организация на работата, че да се намалят максимално възможно рисковете за здравето на наетите и последиците от тях.

### **Характеристика на сектора по елемент „организация на работата”**

Автономността на работата е относително ограничена на национално ниво. На този фон наетите в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) имат достатъчна степен на самостоятелност на работа в сравнение с останалите сектори. Освен това като положителна тенденция можем да отчетем и факта, че за този сектор се регистрират и нива на самостоятелност при определяне на работния график и подбора на хората, с които се работи на средното за страната ниво. Условията на труд в сектора не се характеризират с висок интензитет и темпо на работа. Наетите рядко работят с кратки срокове и с висока скорост. Освен това те нямат усещането, че темпото им на работа се определя от външни за тях фактори като преки искания от хора – клиенти, пътници, ученици, пациенти, голям брой производствени и представителни цели, обем работа, свършена от колегите. Средното ниво на достъп до подкрепа на работното място на национално ниво е доста високо. На този фон и за наетите в сектора също не се отчита ограничаване на достъпа до помощ от колеги, от ръководители и до външна помощ.

Единственият индикатор, за който отчитаме рискови стойности за елемента „организация на работата”, е „отражение на прекъсването на работата върху нейното качество”. Работата на наетите в сектора не се прекъсва често за изпълнение на непредвидени задачи. Въпреки това наетите оценяват изключително негативно влиянието на прекъсването върху качеството на работа. Преобладаващото мнение на наетите в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) за отрицателно влияние на прекъсванията върху работата се дължи на две причини. Първо, естеството на работа – част от производствените дейности не могат и не бива да бъдат прекъсвани. Второ, именно сравнително по-рядкото прекъсване на работата за изпълнение на непредвидени задачи води до невъз-

можност за наетите да се приспособят към подобен ритъм на работно натоварване. За този индикатор е отчетена и най-висока степен на риск за сектор Селско, горско и рибно стопанство (А).

### **Характеристика на сектора по елемент „работно време”**

Работното време е един от основните показатели за условията на труд. Сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) не е сред най-рисковите по този елемент от условията на труд. Въпреки това по някои от отделните индикатори се отчитат наличие на специфични рискове (стойности на индикатора над средните за страната). Наетите в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) често имат удължено работно време. Над средното ниво за страната е броят на заетите, които работят по 50 часа седмично и на тези, които работят над 50 часа седмично. При измерването на работното време в работни дни за работещите в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) също се регистрират стойности, по-високи от средните за страната.

Нестандартното работно време (работа вечер и през нощта, повече от десет часа на ден и в почивни и празнични дни) оказва сериозно влияние върху възможността наетите да почиват пълноценно и съответно върху нормалното възпроизводство на работната сила. Наетите в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) работят повече в събота и неделя спрямо средните за страната стойности, но не се работи повече от десет часа, както и вечер и през нощта.

Организацията на работното време в сектора отразява спецификата на работа. Тъй като в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) рядко имаме непрекъснат цикъл на производство, то логично само 5,6% от работещите работят на смени. Огромен дял от наетите работят един и същ брой часове на ден, както и един и същ брой дни на седмица, с фиксирани начални и крайни часове. Освен това наетите в този сектор имат и най-

големи възможности да избират работното си време. Тези факти ни дават възможност да направим извода, че не само няма риск за наетите по този индикатор, но и че наетите в сектора имат една от най-добрите организации на работното време спрямо останалите сектори на икономиката.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) се характеризира с относително по-ниска степен на отсъствия по здравословни причини – само 14,8% от респондентите от този сектор заявяват това. По-малък спрямо общия показател за страната е и дялът на заетите, които смятат, че работата оказва влияние върху здравето им. В сектора има трудови злополуки – малко повече от 9% от интервюираните декларират, че е имало трудови злополуки през последните 12 месеца на работното им място. Този дял е на равнището на общия за страната. Сред останалите сектори Селско, горско и рибно стопанство (А) заема 12-то място по този показател (при ранжиране от най-нисък към най-висок относителен дял на наети, които декларират наличие на трудови злополуки на работното им място). Освен това трябва да се посочи, че не се наблюдава увеличение на трудовите злополуки. Необходимо е да отбележим, че оценката на официалните статистически данни за трудовия травматизъм води до установяване на риск за сектора по този показател. Въпреки това работещите относително рядко отсъстват по болест. Това очертава съществен риск за този сектор, тъй като там независимо от риска работещите по-скоро не се лекуват.

Като цяло заетите в сектора според собствената си оценка са с много добър здравен статус. Относителният дял на наетите в този сектор, които се оплакват от здравословни проблеми, е най-малък в сравнение с останалите икономически сектори, ако пренебрегнем по-доброто представяне на сектора

Дейности на екстериториални организации и служби (U). Малък дял от наетите в сектора имат усещането, че здравето им е изложено на риск по време на работа и че работата им влияе отрицателно на тяхното здраве. Здравният статус на наетите в сектора е сред най-високите спрямо останалите икономически сектори (според самооценката на наетите за собствените им здравословни проблеми). От гледна точка на системите за безопасност, както и на ангажимента на работодателя към здравния статус на наетите секторът е близо до средните показатели за страната

Ако трябва да обобщим, единственият индикатор, за който имаме рискови стойности, макар и не от най-високите в сравнение с останалите сектори, е наличието на трудови злополуки. Това не пречи на наетите в сектора да се декларират с висок здравен статус и ограничено влияние на работата върху здравето им.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

В сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) нивото на забавяне на заплащането не се отличава от средното за страната, а трябва да се има предвид, че според 82,5% от респондентите това не се е случвало в последната една година. Това ни дава основание да твърдим, че по този индикатор няма значим риск за наетите в сектора. За сектора не се наблюдават значителни отклонения от начина на формиране на възнагражденията в страната като цяло. Наетите получават различни видове доплащания към основната заплата на нива, сходни с тези в останалите сектори. Изключение прави заплащането за извънреден труд и за работа в неделя – в сектора дялът на тези, които получат тези възнаграждения, е почти два пъти по-малък от общия за икономиката. Освен това в този сектор отчитаме изключително малък относителен дял на наети, които имат допълнителни непарични придобивки.

Наетите в сектора оценяват доходите си

като ниски. Усещането за бедност е силно изразено – голяма част от респондентите се определят като бедни. В допълнение, наетите в сектора се оценяват по скалата „ниско–високо социално положение“ на ниво, по-ниско от средното за страната. Подобна самооценка на доходите и социалното положение води по траен отлив на наети в сектора. Това поставя сериозни предизвикателства пред политиката за развитие на селското стопанство.

### **Характеристика на сектора по елемент „информирание и консултиране“**

В сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) продължаващото обучение е най-слабо застъпено. Наетите рядко се включват в обучения – както платени от работодателите им, така и платени от самите тях. Прави впечатление, че сред формите на обучение обучението в процеса на работа е значително подценено в сравнение с останалите сектори. Освен това наетите не оценяват като особено важна възможността да научават нови неща в процеса на работа. Това ни позволява да направим извода, че причините за недоброто състояние на сектора по този показател са както в неорганизирането на обучение и обучение в процеса на работа от работодателите, така и в ниската оценка на работниците за важността на процеса на учене през целия живот.

Анализът на данните от националното социологическо проучване показва висока степен на информираност сред наетите в сектора по отношение на влиянието на работата им върху тяхното здраве и за рисковете на работното място. Освен това по-голяма част от тях декларират, че са преминали обучение по безопасност на труда и знаят какво трябва да направят в случай на трудова злополука.

Сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) има относително (в сравнение с другите сектори) много лошо представяне по показателя „консултиране“. Работата на наетите изключително рядко е обект на консултиране и

те рядко имат възможност да обсъждат проблеми в работата с ръководителя си. Системите за информиране и консултиране в сектора явно се нуждаят от сериозно развитие.

### **Характеристика на сектора по елемент „Дискриминация и насилие“**

Наетите в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) сравнително по-често декларират, че са обект на заплахи за физическо насилие на работното място – 5,5 % от респондентите, при средно ниво за страната от 1,9%. Наетите в сектора не съобщават за насилие на работното място от страна на колеги. Регистрира се и много нисък процент (под средния за страната) на насилие от други хора. Наетите в сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) не декларират за наличието на малтретиране/тормоз и нежелано сексуално ухажване на работното място.

По отношение на дискриминацията на работното място секторът има далеч по-добри показатели от средните за страната. За него не са регистрирани случаи на възрастова дискриминация, на дискриминация на хора в неравностойно положение, на дискриминация по пол, националност, етническа принадлежност, религиозна принадлежност, сексуална ориентация. Той е един от 7-те сектора, при които проблемът с дискриминацията на работното място изцяло отсъства според оценката на респондентите.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Анализът на резултатите за елемента „работа и живот извън работата“ поставя сектор Селско, горско и рибно стопанство (А) сред 12-те рисковни отрасли по този елемент. Въпреки това не за всички индикатори са отчетени рискови стойности. Наетите в сектора смятат, че работното им време е удобно за изпълняването на служебните им задължения. Освен това те относително по-рядко са търсени от своите ръководители извън работно време по служебни въпроси. Ползването на целеви

отпуски също е на ниво над средното за страната. От друга страна, наетите в сектора много по-рядко в сравнение с останалите сектори ползват платения си годишен отпуск.

Наетите в сектора относително рядко са

натоварени с трудова дейност извън основната си работа в сравнение с останалите сектори. Изключение прави ангажираността им с грижи за възрастни/немощни роднини. По този показател секторът е с най-висок риск.



## Сектор Добивна промишленост (В)

Условията на труд в сектор Добивна промишленост (В) се характеризират с много значими разлики между отделните елементи. В сравнение с останалите икономически сектори за него се регистрира висок риск по елементите „работна среда“, „естество на работата“ и „работа и здраве“, относително нисък риск за елементите „информиране и консултиране“ и „работа и живот извън работата“, и не са отчетени рискови стойности по останалите три елемента на условията на труд.

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Наетите в сектор Добивна промишленост (В) относително по-рядко работят през цялото време в сградата на фирмата в сравнение със средното за страната. Това определено повишава риска за тяхното здраве. Навлизането на информационните технологии за сектора се увеличава, но все още остава сред най-ниските за страната. От друга страна, използването на ръчни инструменти и машини е най-високо за страната. Това явно свидетелства за ограниченото технологично обновление, което от своя страна води до риск както за здравето на наетите, така и за икономическото представяне на сектора.

Наетите в сектор Добивна промишленост (В) декларират, че относително по-рядко са длъжни да спазват стандарти за качество на работа, по-рядко научават нови неща в процеса на работа и по-рядко е необходимо да самооценяват своя труд (за тези индикатори стойностите са под средните за страната). Освен това обемът на изпълняваните монотонни задачи е значително над средния за страната. Явно познавателните предизвикателства на работното място са относително ограничени, което води и до понижената удовлетвореност от условията на труд и до ограничаване на стремежа за развитие на наетите. От казаното дотук логично следва и

фактът, че 72,4% от наетите смятат, че притежават необходимите умения да изпълняват своите трудови задължения. Освен това е много малък дялът на тези, които декларират, че притежават умения за изпълнение на по-отговорни задачи – един от най-ниските дялове в сравнение с другите икономически сектори.

Положителен е фактът, че наетите в сектора имат сравнително широк достъп до обучение. Повече от половината наети в сектора са преминали обучение за сметка на работодателя, но самите наети относително рядко инвестират в собственото си обучение. Широко е застъпено и обучението по време на работа.

Ако трябва да обобщим, по елемента „естество на работа“ рискът за сектора Добивна промишленост (В) идва преди всичко от мястото на работа и в много по-малка степен от другите индикатори.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

Сектор Добивна промишленост (В) е сред най-рисковите по отношение на елемент „работна среда“. Само за сектор Строителство (F) отчитаме по-висока степен на риск. Наетите в сектор Добивна промишленост (В) в най-голяма степен са изложени на вибрации от ръчни инструменти, на силен шум, както на високи, така и на ниски температури почти през цялото работно време, на въздействието на пушек, дим като при запояване и прах. За тези пет най-често срещани физически риска отчитаме най-висока степен на риск именно за сектор Добивна промишленост (В). Освен това в сравнение с останалите сектори наетите в Добивна промишленост (В) относително често са изложени и на влияние на радиоактивно излъчване и лазерни лъчи.

Само за един от ергономичните фактори на работната среда отчитаме по-висока степен на риск спрямо останалите сектори. Работата на наетите в сектор Добивна промиш-

леност (В) е свързана с носене/придвижване на тежки товари. Ако трябва да обобщим, не по всички индикатори за физически рискове и ергономични фактори на работната среда регистрираме висока степен на риск за наетите в сектор Добивна промишленост (В). Необходимо е да отбележим, че за тези, за които регистрираме отрицателното влияние, то е най-високо в сравнение с всички останали сектори. Следователно можем да направим извода, че наетите в сектор Добивна промишленост (В) са изложени на висока степен на риск по отношение на елемент „работна среда“.

### **Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“**

Сектор Добивна промишленост (В) не е сред най-рисковите за страната по отношение на елемент „организация на работата“. Наетите в сектора нямат усещането, че автономността им при работа е ограничена. Възможността им да влияят върху избора на хората, с които работят, и върху работния си график не се отличава съществено от тази в другите сектори. Работата в сектор Добивна промишленост (В) се характеризира с висок интензитет и наетите нямат усещането, че темпото им на работа е зависимо от външни за тях фактори. Наетите декларират, че работата им сравнително рядко е прекъсвана за изпълнение на непредвидени задачи.

Подкрепата на работното място е на много високо за националната икономика ниво. На този фон за сектор Добивна промишленост (В) не се отчита по-ограничен достъп до помощ от колеги, ръководители или външна помощ на работното място.

### **Характеристика на сектора по елемент „работно време“**

Сектор Добивна промишленост (В) не е сред рисковите по елемент „работно време“. Малък дял от наетите работят повече от 40 часа седмично (10,7% – ниво, по-ниско от средното за страната). Не се регистрират случаи

на наети, които да работят повече от 5 дни седмично. Продължителността на работното време не носи риск за здравето на наетите в сектора. Делът на работещите в събота и вечер е близък до средните стойности за страната. Отчита се по-голям дял от средния за страната на работещите в неделя и през нощта. Тези характеристики на работното време са пряко свързани със спецификата на работа в сектора. Поради високото отрицателно въздействие на множество фактори на физическата среда, наетите не работят по-продължително време. Но има производства с непрекъснат цикъл и сменен режим на работа, което води до отчитане на относително по-висок дял наети, работещи през нощта и в неделя.

Огромна част от наетите в сектора работят един и същ брой часове всеки ден, един и същ брой дни седмично и с фиксирани начални и крайни часове. Както вече беше споменато, делът на работещите на смени също е над средния за страната. Но работещите в сектора нямат никаква възможност да въздействат върху графика си за работа. Огромният дял на наетите в сектор Добивна промишленост (В), работещи на фиксирано работно време, и най-ниският дял на наети, работещи над 40 часа, ни дават основание да твърдим, че няма съществен риск по този елемент за работещите в сектора.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Равнището на трудовите злополуки, както и общият здравен статус на наетите нареждат сектор Добивна промишленост (В) сред най-рисковите. Относително висок, но не най-висок за страната, е делът на отсъстващите по здравословни причини в сектора. Не се наблюдава по-висок дял на отсъствия по здравословни проблеми, причинени от работата и заради трудови злополуки в сравнение с останалите икономически сектори, според самооценката на наетите. От друга страна обаче, делът на работещите, които деклари-

рат, че в тяхното предприятие е имало трудова злополука в последната една година, е сред най-високите за страната. Повече от половината наети в сектора (този относителен дял е два пъти по-висок от общия за страната) смятат, че здравето им е изложено на риск. Най-разпространените оплаквания в сектора са за обща умора, мускулни болки, стрес, болки в гърба. Всички видове здравословни проблеми в сектора са завишени, но силно увеличение спрямо средните за страната имат относителните дялове на наетите в него, които се оплакват от дихателни проблеми, сърдечни заболявания и наранявания.

В същото време от гледна точка на мерките за въвеждане на системи за безопасност и предоставянето на здравни услуги на работното място секторът е сред най-добре представящите се – 100% от заетите декларират, че има разработена система за безопасност на работното им място. Обективните данни също определят сектора като рисков по отношение на влияние на работата върху здравето. Ако трябва да обобщим, работещите в сектора са с относително най-нисък здравен статус вследствие на работата си.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

Забавянето на месечното възнаграждение е относително рядко явление в сектор Добивна промишленост (В). Начинът на формиране на месечното заплащане се различава силно както от общия за страната, така и от тези на другите сектори. Висок е относителният дял на наетите, които получават допълнителни плащания за извънреден труд и за работа в неделя. Този дял е по-нисък в сравнение със съответния в сектори Преработваща промишленост (С) и особено в Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), но е сравним с тях. Специфично за сектора е много високият относителен дял на наетите, които получават други допълнителни възнаграждения (67,9% от наетите) и плащания за цялостно разви-

тие на фирмата (42,9% при общ за страната – 16,0% от наетите). Последният относителен дял е най-високият сред секторите. Като цяло в сектора плащанията за цялостно представяне на фирмата и за цялостно представяне на екип засягат относително голям дял наети. Много висок е и дялът на наетите, които получават доходи от дялово участие във фирмата, както и на тези, които декларират, че имат допълнителни придобивки.

Наетите в сектора не се самоопределят като бедни в по-голяма степен от тези в другите икономически сектори. Сходен е резултатът и при самоопределението им по скалата „ниско-високо социално положение“. Освен това наетите в сектора смятат, че са относително добре заплатени за работата, която извършват. Наетите в сектора определят като много важно получаването на дообавки за вреден труд.

Относително рядкото забавяне на плащанията, изплащането на множество допълнителни плащания към основната заплата, високият дял наети, които получават допълнителни придобивки, и най-вече високата самооценка на доходите ни дават основание да твърдим, че за сектор Добивна промишленост (В) рискът по отношение на заплащането на труда е минимален.

### **Характеристика на сектора по елемент „информирани и консултирани“**

Наетите в сектора декларират, че са изключително добре информирани за рисковете на работното място – най-висока степен на информираност в сравнение с останалите икономически сектори. Секторът се представя изключително добре, що се отнася до обучението, платено от работодателя, и обучението в процеса на работа. Разпространено е и неформалното обучение. Изобщо не е представена практика на обучение, платено от самите наети.

Степента, в която наетите в сектор Добивна промишленост (В) са обект на атестации и имат възможност да разговарят с ръководи-

теля си за начина на работа, е сходна с тази в останалите сектори. Спецификата на сектора по отношение на показателя „консултиране“ се определя от много високото относително представяне по индикатора „консултации с представител на работниците“. Според данните секторът получава 1-ви ранг в редицата на относителните дялове на наетите, които декларират, че са обсъждали проблеми с представител на работниците.

#### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Нямаме регистриран случай, при който респондентите от сектор Добивна промишленост (В) да декларират, че са обект на насилие или дискриминация на работното място.

#### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Наетите в сектор Добивна промишленост (В) са най-неудовлетворени по отношение „работно време – семейни ангажименти“ спрямо наетите в другите сектори. Те в най-голяма степен смятат, че работното време пречи на изпълняването на семейните им ангажименти. Това най-вероятно се дължи, както

вече бе отбелязано, на значимия дял наети, които имат нестандартно работно време.

Наетите в сектора относително рядко са търсени от ръководителите си извън работно време. Ползването на полагаемите годишни отпуски и на целевите отпуски не се отличава съществено от това в останалите сектори. Работещите в сектора не са по-натоварени в извънработно време със семейни и социални ангажименти от наетите в останалите сектори.

Ако трябва да обобщим, сектор Добивна промишленост (В) е изключително рисков от гледна точка на елементите „работна среда“, „естество на работа“ и „влияние на работата върху здравето“. Явно именно високата степен на риск по тези елементи принуждава и наетите, и работодателите да създадат максимално добра организация на работа и на работно време, за които не отчитаме рискови нива. От своя страна, добрата организация на работа и на работното време води до постигането на относително добър баланс – „работа–живот извън работата“, по отношение на който отчитаме много ниска степен на риск. Не се отчитат рискови стойности по отношение на заплащането на труда и на практика нямаме регистрирана дискриминация и насилие в сектора.

## Сектор Преработваща промишленост (С)

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Спецификата на работа в сектор Преработващата промишленост (С) определя и факта, че огромен дял от наетите извършват трудовата си дейност само в сградата на фирмата. Съответно изключително малък е делът на заетите в сектора, които имат възможност да извършват работата си дистанционно.

Навлизането на информационните технологии в сектора е най-ниско спрямо всички останали сектори. Само 28% от наетите работят ежедневно с компютър и едва 19,8% използват интернет и електронна поща всеки ден в работата си. От друга страна, това е секторът, в който голям дял от наетите работят с ръчни машини и инструменти (само в сектор Добивна промишленост (В) делът на наетите, работещи с ръчни машини и инструменти, е по-висок). Имайки предвид, че наетите, които работят ежедневно с компютър имат по-високо образование и са по-удовлетворени от работата си, можем да направим извода, че по този индикатор секторът е сред най-рисковите за страната.

Работата в сектор Преработваща промишленост (С) поставя високи предизвикателства пред знанията и уменията на наетите в сектора. В сектор Преработваща промишленост (С) най-голям дял от наетите са задължени да спазват стандарти за качество в сравнение с останалите икономически сектори. Над средните стойности за страната отчитаме и за индикатора самооценка на работата, а също и за научаването на нови неща в процеса на работа. Интересен е и фактът, че делът на наетите в сектор Преработваща промишленост (С), които изпълняват и монотонни, и комплексни задачи, е над средния за страната. Това е така, защото този сектор обхваща множество подсектори, в които имаме наети, чиято специфика на работа е и от двата вида.

Оценката на наетите за потребността им от обучение съответства на средната за страната – 6,9% от наетите декларират, че имат необходимост от допълнително обучение. Сходни са резултатите и за самооценката на съответствието между уменията и служебните задължения – над 2/3 от наетите смятат, че те се припокриват. Близко до средното ниво за страната е и делът на наетите, които декларират, че имат умения да изпълняват по-отговорни задачи. Сходно е състоянието на сектор Преработваща промишленост (С) по отношение на достъпа до обучение. Регистрират се стойности, близки до средните за страната и за дела на наетите, преминали обучение за сметка на работодателя, за собствена сметка и на тези, които се обучават в процеса на работа. Тези резултати ни дават възможност да направим извода, че не съществува сериозен риск за отрасъл Преработваща промишленост (С) от гледна точка на възможностите за професионално развитие в сектора.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

Сектор Преработваща промишленост (С) е един от най-рисковите по отношение на елемент „работна среда“. По отношение на физическите рискове той е на четвърта позиция, а по отношение на ергономичните фактори – на втора. Наетите в сектора са изложени на вибрации от ръчни инструменти и машини, на силен шум, на твърде високи температури, на въздействието на пушек и прах. Освен това те са изложени и на въздействието на химически продукти или вещества. За останалите физически рискове не се отчита влияние по-високо от това в останалите сектори.

Влиянието на ергономичните фактори също е значително за сектор Преработваща промишленост (С). Работата на наетите включва стоене прав или вървене през по-голяма част от работния ден, включва повтарящи се действия с ръцете, включва и постое-

янно повтарящи се операции. За останалите ергономични фактори не е регистриран повишен риск.

### **Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“**

При ранжирането на секторите по елемента на условията на труд – „организация на работата“, секторът отново е сред най-рисковите. Преработваща промишленост (С) е единственият сектор, при който наетите имат изключително ограничена самостоятелност при избора на хората, с които работят. Наетите в сектора имат най-ограничена самостоятелност при определянето на режима си на работа и почивка в сравнение с останалите сектори (заедно с наетите в сектор Образование (Р). Преработваща промишленост (С) е секторът, в който наетите имат най-ниска степен на самостоятелност при работа. Това се дължи на самия процес на работа, който не позволява увеличаването на степента на автономност за определени индикатори, като режим на работа–почивка, ред на изпълнение на задачите, методи на работа. Изхождайки от изложените до тук специфики на работата в сектора, логичен е изводът, че работата на наетите рядко е прекъсвана за изпълнение на непредвидени задачи, а когато това е факт, наетите не оценяват влиянието като негативно.

Наетите в сектора декларират, че темпото им на работа е силно зависимо от външни за тях фактори като работа, свършена от колеги, зависимост от автоматичната скорост на машини и т.н. За сметка на това интензитетът на работа в сектора е относително нисък.

Въпреки високите нива на достъп до помощ на работното място на национално ниво, само наетите в сектора имат значително по-ограничен достъп до външна помощ в сравнение с наетите в останалите сектори. Това налага извода, че в сектор Преработваща промишленост (С) има значителен риск по този индикатор.

### **Характеристика на сектора по елемент „работно време“**

Продължителността на работното време за сектор Преработваща промишленост (С) е на средните за страната нива – по-голяма част от наетите работят 5 дни седмично, по 40 часа. Нестандартното работно време също е рядко срещано в сектора. Само за индикатора – работа в събота, стойностите са над средните нива за страната. Под средните нива за страната е делът на работещите в неделя, вечер и през нощта. Аналогично е състоянието и за организацията на работното време. Огромен дял от наетите работят един и същ брой часове на ден, един и същ брой дни седмично и с фиксирани начални и крайни часове на работа, като делът на наетите работещи на смени е под средното ниво за страната. Тези резултати поставят сектор Преработваща промишленост (С) сред нерисковите по отношение на елемент „работно време“.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Секторът е сред рисковите по отношение на елемента на условията на труд „работа и здраве“. Това е секторът с най-много отсъствия по здравословни причини. Въпреки че относително малък дял (около 10%) наети в сектора декларират, че здравето им е изложено на риск, повече от половината наети смятат, че работата им влияе на здравето. Най-разпространените оплаквания в сектора са обща умора, мускулни болки, стрес, главоболие и болки в гърба. Като цяло секторът е сред най-рисковите от гледна точка на здравословните проблеми на наетите в него (17 ранг от 21, при редица от 1 до 21 в посока на нарастване на риска). В сектора е относително нисък делът на наетите, които декларират, че през последните 12 месеца е имало трудови злополуки във фирмата, където работят. От гледна точка на системите за безопасност и предоставянето на здравни услуги на и чрез работното място секторът

е близо до общите показатели за страната, като остава в по-добре представящата се половина от нарастващата в посока на риска редица от сектори.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

По отношение на заплащането на труда също отчитаме рискови нива за сектор Преработваща промишленост (С). Необходимо е да се отбележи обаче, че секторът е на седма позиция. Забавянето на месечното възнаграждение не се случва често в сектора. Спецификата на този сектор от гледна точка на елементите в заплащането на наетите е в много високия дял наети (най-висок сред секторите и около 2,5 пъти по-голям от съответния дял за страната като цяло), които получават заплащане на норма и в относително по-ниския дял на наети с основна заплата. Заплащането за извънреден труд и за работа в неделя също е силно представено. Относително по-слабо спрямо най-добрите сектори, но все пак на равнището на общите показатели за икономиката са представени другите допълнителни възнаграждения, плащанията за цялостно развитие на фирмата и за цялостно представяне на екип. Относително малък, но все пак сравним със съответния за цялата икономика е дялът на наетите в сектора, които имат приходи от дялово участие във фирмата. По-висок от общия за икономиката е дялът на наетите с допълнителни придобивки. Наетите в сектора смятат, че е важно да получават надбавки за вреден труд, но не са съгласни повишените заплащания да компенсират лоши условия на труд.

### **Характеристика на сектора по елемент „информирани и консултирани“**

Сектор Преработваща промишленост (С) е най-зле представящият се икономически сектор по елемент „информирани и консултирани“.

Обучението на работното място не е широко застъпено. Логично наетите в сектора

декларират, че научаването на нови неща на работното място не е сред важните за тях. Освен това наетите са запознати с рисковете на работното място на нива под средните за страната.

Секторът има проблеми и с консултирането. Както консултирането с началника, така и с представител на работниците е относително слабо представено. Наетите в сектора нямат почти никакво влияние върху избора на хора, с които да работят.

### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Сектор Преработваща промишленост (С) не е сред рисковите сектори по отношение на „дискриминация и насилие на работното място“. Въпреки това има отчетени малък брой наети, които декларират наличие на определени проявления на дискриминация и насилие на работното място. Наличие на малтретиране и тормоз на работното място декларират 0,9% от наетите в сектора, 2,9% декларират наличие на нежелано сексуално ухажване. Дискриминация по пол и по етническа принадлежност декларират 0,9% от наетите, а по възраст – 2,9 %.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Сектор Преработваща промишленост (С) регистрира най-висока степен на риск по отношение на елемент „работа и живот извън работата“ заедно със сектор Транспорт, складиране и пощи (Н). Ползването на платен годишен отпуск е един от основните индикатори, по които регистрираме повишен риск за сектора. Наетите ползват относително по-нисък обем на платения си отпуск. Заетите в сектор Преработваща промишленост (С) рядко се включват в благотворителна дейност и в политическа и профсъюзна дейност в сравнение с останалите сектори, което води до по-ниска ангажираност с политически и социални каузи. Най-малко време за квалификация и преквалификация отделят

наетите в сектор Преработваща промишленост (С). Това е и единственият сектор, за който отчитаме значимо отклонение спрямо останалите в негативна посока по този индикатор.

Сектор Преработваща промишленост (С) е вторият най-рисков отрасъл. Рискът се разпределя между шест елемента – „работна среда“, „организация на работата“, „работа и

здраве“, „заплащане на труда“, „информирание и консултиране“ и „работа и живот извън работата“, като за елементите „информирание и консултиране“ и „работа и живот извън работата“ имаме най-висока степен на риск в сравнение с останалите икономически сектори. За три елемента обаче не отчитаме рискови нива – „работно време“, „естество на работата“ и „дискриминация и насилие“.



## Сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) не е сред рисковите сектори по отношение на елемент „естество на работа“. Въпреки това могат да се отчетат рискови показатели по някои индикатори. Делът на наетите, които работят по-голяма част от времето извън сградата на фирмата, е над средния за страната. Извършването на работа дистанционно, от дома, независимо дали се поддържа връзка с офиса чрез интернет, или не, е на ниво под средното за страната.

Интересни са резултатите и за навлизането на информационни технологии в сектора. Делът на наетите, които ежедневно ползват компютър и интернет, е значително по-висок от средния за всички икономически сектори. От друга страна, използването на ръчни инструменти и машини също е на нива над средните за страната. Тези на пръв поглед взаимно противоречащи си данни, се дължат на наличието на много различни по своята характеристика трудови дейности в сектора.

Работата на наетите в сектора поставя сериозни познавателни предизвикателства пред тях. Делът на наетите, които трябва да спазват стандарти за качество на работа и да изпълняват комплексни задачи, е над средния за страната. Огромна част от наетите декларират, че работата им изисква да научават нови неща в процеса на работа.

Делът на наетите, които смятат, че имат нужда от допълнително обучение, е близо до средния за страната. Също на средно ниво за страната са и дяловете на наетите, които смятат, че знанията и уменията им съответстват на заеманата позиция и тези, ко-

ито смятат че притежават квалификация да изпълняват по-отговорни задачи.

Наетите в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) имат много висока степен на достъп до обучение както платено от работодателя, така и платено от самите тях, както и до обучение на работното място.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

Сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) е сред рисковите по отношение на елемент „работна среда“. Характерното за сектора е, че повишеният риск е резултат от влиянието на физическите фактори, докато за ергономичните фактори не се отчитат рискови нива спрямо останалите сектори.

Наетите в сектора са изложени на вибрации на ръчни инструменти, на високи температури, на ниски температури и на въздействието на пушек и прах. Наличието на облъчване с радиация, радиоактивно излъчване, лазерни лъчи е характерно само за три сектора. Единият от тях е Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), като влиянието е много значимо. Освен това наетите в сектора декларират, че са изложени на цигарен дим от други хора в много по-голяма степен от останалите икономически сектори. Въпреки че не отчитаме повишен риск по отношение на ергономичните фактори на работната среда, високият риск за част от физическите фактори поставя сектора на шеста позиция по отношение на елемента „работна среда“.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

Наетите в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) имат ниво на самостоятелност при работа сходно с това на останалите сектори. Те могат в голя-

ма степен да влияят върху избора на хората, с които работят, при определяне на режима си на работа и почивка. Интензитетът на работа в сектора не е по-висок от този за останалите сектори. Наетите нямат усещането, че темпото им на работа зависи в голяма степен от външни за тях фактори. За сектора не се отчита по-висока честота на прекъсване на работата за изпълнение на непредвидени задачи. Наетите в сектора имат високо ниво на достъп до помощ на работното място.

### **Характеристика на сектора по елемент „работно време“**

Делът на наетите в сектора, които работят 50 часа седмично, е значително по-висок от средния за страната. От друга страна, делът на работещите повече от 5 дни е по-нисък от средния за страната. Нестандартното работно време (работа в събота и неделя, вечер и през нощта) е на нива над средните за страната. Това изцяло се дължи на непрекъснатия производствен цикъл в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). Въпреки това рискът по отношение на работното време за сектора е определен като нисък, защото е малък делът на наетите, които работят повече от 50 часа и повече от 5 дни седмично, и не се отчитат рискове по отношение на организацията на работното време.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Въпреки че в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) относителният дял на отсъствалите по здравословни причини не е толкова голям, повече от половината от интервюираните декларират, че здравето им е изложено на риск и че работата влияе на здравето им. Относителният дял наети, които се оплакват от здравословни проблеми, не е толкова голям, като преобладават обща умора, проблеми със зрението, главоболие. Това е секторът

с най-много трудови злополуки – 42,9% от интервюираните декларират, че през изминалите 12 месеца във фирмата е имало трудова злополука. Секторът е сред най-добре представящите се по показатели, свързани с предоставянето на здравни услуги на и чрез работното място.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

Наетите в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) не декларират по-често забавяне на месечното заплащане от средното за страната. Изключително висок е делът на наетите в сектора, които получават допълнителни възнаграждения (за извънреден труд, за работа в неделя, други). Наетите в сектора не декларират, че получават заплащане на норма и от дялово участие във фирмата. Делът на наетите, които декларират, че имат допълнителни придобивки, е един от най-високите сред секторите (втори ранг след Добивна промишленост (B)). Заплащането за цялостно представяне на фирмата и на екипа са застъпени по същия начин, както за икономиката като цяло.

Усещането за бедност сред наетите е относително най-силно изразено в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), където отклонението от средната в посока към ниските балове на скалата е най-силно изразено. Сходна е и самооценката на наетите по скалата „ниско-високо социално положение“. Засиленото усещане за бедност явно поражда и факта, че наетите в сектора придават по-голямо значение на това да получават повече пари, независимо от въздействието на работата върху здравето и свободното време.

### **Характеристика на сектора по елемент „информирание и консултиране“**

Сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на га-

зообразни горива (D) не е сред рисковите по елемент „информиране и консултиране“. Той се представя изключително добре, що се отнася до обучението, платено от работодателя, и обучението в процеса на работа. Разпространено е и неформалното обучение. От друга страна, изобщо не е представена практика на обучение, платено от самите наети. Самооценката за информираността на наетите за рисковете на работното място е много висока – само за сектор Добивна промишленост (B) имаме по-високи стойности.

По показателите за консултиране секторът се представя на равнище, близо до средното за страната.

#### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) не е сред рисковите по елемент „дискриминация и насилие“. Въпреки това отчитаме малък дял наети, които декларираат, че са били обект на заплахи за физическо насилие на работното място – 2,9%.

Дискриминация по възраст декларираат 2,8% от наетите. Респондентите от сектора не декларираат да са били обект на други форми на дискриминация и насилие.

#### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) не е сред рисковите по елемент „работа и живот извън работата“. По нито един индикатор не се регистрира по-лошо представяне на сектора в сравнение с останалите икономически сектори. Дори можем да отбележим, че наетите в сектора ползват относително по-често платен годишен отпуск в сравнение с останалите сектори.

Ако трябва да обобщим, за сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) се отчитат относително завишен риск по елементите „работна среда“ и „работа и здраве“ в сравнение с останалите сектори и ниски нива на риск по елемент „заплащане на труда“ в сравнение с останалите сектори.

## Сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) е сред най-рисковите по елемент „естество на работа“. По-малко от половината наети в сектора имат възможност да работят в сградата на фирмата/организацията. Съответно делът на наетите, които извършват работата си изцяло на място, различно от сградата на фирмата, е почти три пъти по-висок от средния за страната.

Навлизането на информационните технологии все още не е достатъчно разпространено в сектора. Ежедневното използване на компютри е на ниво под средното за страната, като само за сектор Селско, горско и рибно стопанство (A) имаме по-ниски стойности. Използването на интернет също е на ниво под средното за страната, по този показател по-ниски стойности имаме само за два сектора: Селско, горско и рибно стопанство (A) и Преработващата промишленост (C). Толкова ниско ниво на навлизане на информационните технологии поставя рискове пред икономическото развитие на сектора. Наетите се чувстват по-малко удовлетворени от своята работа, което би могло да доведе до отлив на наети в сектора.

Над средното ниво за страната е делът на наетите, които трябва да спазват строги стандарти за качество. От друга страна, под средните за страната стойности е делът на тези работещи, на които им се налага да изпълняват комплексни задачи. Съответно над средния за страната е делът на тези, които изпълняват монотонни задачи.

Наетите в сектора оценяват потребностите си от обучение и съответствието на уменията си с изпълняваните задължения на нива, близки до средните за страната. Това

ни дава основание да направим извода, че не съществува съществен риск по тези индикатори за сектора.

Достъпът до обучение на наетите в сектора е относително по-ограничен. Нито един от двата вида обучение, свързано с работата – платено от работодателя или за сметка на наетия, не надхвърля средните стойности за страната. Нивото на обучение на работното място е на средните за страната нива.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

Характерното за сектора по отношение на елемент „работна среда“ е много силното отрицателно влияние на определени физически фактори и липсата на отрицателно влияние от ергономичните фактори на работната среда. За сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) отчитаме значима степен на излагане на наетите на ниски температури. Значимо отрицателно влияние отчитаме и за индикатора „излагане на въздействието на материали, които могат да причинят зарази“. Този физически риск е силно специфичен: освен за сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) отрицателно влияние отчитаме само за още един сектор – Хуманно здравеопазване и социална работа (Q).

Сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) се нарежда сред 12-те най-рискови сектора по елемент „работна среда“, въпреки ограничения брой физически рискове, за които отчитаме повишени стойности спрямо останалите сектори. Това се дължи на изключително силното отрицателно влияние на тези фактори.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

Автономността на работа, възможността да се влияе върху избора на хората, с които се работи, и върху работния график не са огра-

ничени за наетите в сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E). Интензитетът на работа също не е завишен в сравнение с останалите икономически сектори. Наетите нямат усещането, че темпото им на работа зависи от външни за тях фактори. Работният процес в сектора не се прекъсва по-често за изпълнение на непредвидени задачи в сравнение с останалите икономически сектори.

На фона на високото ниво на достъп до подкрепа на работното място на национално ниво, наетите в сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) сравнително рядко имат възможност да получават помощ от колегите си на работното място. Достъпът им до помощ от ръководител и външна помощ не е ограничен.

#### **Характеристика на сектора по елемент „работно време“**

Секторът не е сред рисковите по отношение на елемент „работно време“. Въпреки това може да отчетем по-висок риск по някои индикатори. Значим дял от наетите работят 50 часа седмично. Но работата над 50 часа седмично не е широко разпространена в сектора. Незначителен е и делът на наетите в сектора, които работят повече от 5 дни седмично. Нестандартното работно време също не е широко разпространено в сектора. Малко над средното ниво е делът на наетите, които работят в неделя и през нощта. Това е резултат от непрекъснатия производствен цикъл в сектора. По отношение на организацията на работното време не отчитаме рискови стойности за сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E). Въпреки наличието на леко завишаване на продължителността на работното време, наетите в сектора не работят повече от 5 дни седмично и имат много добра организация на работното време. Това води до общата оценка за липса на риск по този елемент.

#### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Спецификата по отношение на елемент „работа и здраве“ за сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) е в относително слабото му представяне по показателите, свързани с предоставянето на здравни услуги на и чрез работното място. Относително нисък – 63,9% от интервюираните в сектора, е делът на тези, които декларират, че през изминалите 12 месеца са се ползвали от осигурени профилактични прегледи. Според този относителен дял секторът се нарежда на 15-то място по нарастващата в посока към риска редица на секторите. Същото е мястото, което секторът получава и според относителния дял на наетите в него, които заявяват, че на работното им място има здравен пункт. Малко по-добре, но все пак на равнището на общите показатели за страната е представянето на сектора от гледна точка на въвеждането на системи за безопасност. Едновременно с това обаче равнището на трудови злополуки в сектора е относително ниско, а здравният статус на наетите в него – на равнището на средните показатели за страната. Преобладаващите здравословни проблеми, от които се оплакват наетите в сектора, са обща умора, мускулни болки, главоболие и проблеми със зрението. Спрямо разпределението за различните видове здравословни проблеми общо за страната единственият дял в сектора, който е изразително увеличен – два пъти, е този на наетите, които декларират, че изпитват дихателни проблеми.

#### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

Наетите в сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) не декларират често забавяне на месечното възнаграждение. Характеристиките на сектора в най-голяма степен се доближават до общото разпределение за елемент „заплащане на труда“ за икономи-

ката като цяло. Спецификата – много слабо изразена, е в относително ниския дял на наетите, които получават заплащане на норма. Наблюдава се известна специфика в разпределението на допълнителните възнаграждения – относително по-малко наети получават възнаграждение за извънреден труд и за работа в неделя, като в същото време делът на наетите, които декларират, че получават други допълнителни възнаграждения, е с повече от 10 процентни пункта по-висок в сравнение с общия за икономиката.

Самооценката на равнището на доходите и на социалното положение на наетите в сектора е сравнима със средната за страната. Въпреки това наетите в сектора придават по-голямо значение на това да получават повече пари, независимо от въздействието върху здравето и свободното време.

#### **Характеристика на сектора по елемент „информирани и консултирани“**

Огромна дял от наетите в сектора декларират, че са много добре информирани за рисковете за здравето и сигурността на работното място. Въпреки това единствената форма на обучение, която е разпространена на равнището на средното за страната, е неформалното обучение.

Наетите в сектора имат възможност да участват при вземането на решения, относително често са обект на атестация и са консултирани относно промени в работата. Освен това за сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (Е) се отчита и относително по-добре застъпеното консултиране с пред-

ставители на работниците, в сравнение с останалите сектори.

#### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (Е) не е сред рисковите по елемент „дискриминация и насилие“. Въпреки това отчитаме малък дял наети, които декларират, че са били обект на заплахи от физическо насилие (втората най-висока стойност), на физическо насилие от други хора (най-висока стойност по този индикатор) и на малтретиране/тормоз по време на работа. За останалите индикатори за насилие на работното място няма отчетени положителни стойности. Освен това отчитаме и ниски нива на дискриминация по националност и по етническа принадлежност. Не се регистрира дискриминация в сектора по други признаци.

#### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Наетите в сектора оценяват работното време като относително удобно за изпълняването на семейните им ангажименти. Те не са търсени по-често от ръководител извън работно време в сравнение с останалите сектори. Обемът и честотата на ползване на годишните платени отпуски в сектора също са сходни с тези в останалите сектори. По рядко се ползват целеви отпуски в сектор Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (Е). Натоваарването извън работно време и времето, отделяно за активна почивка от работещите в сектора, са на нива, сходни с тези в останалите сектори.

## Сектор Строителство (F)

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Съвсем очаквано делът на наетите в сектор Строителство (F), които работят извън сградата на фирмата, е по-висок от средния за страната. Под средния за страната е делът на работещите всеки ден с компютър и интернет. По отношение на спазването на стандарти за качество и необходимостта от научаване на нови неща по време на работа сектор Строителство (F) е над средните стойности за страната. Необходимостта от самооценка на собствената работа и изпълнението на комплексни задачи са на средните за страната нива.

По отношение на професионалното развитие и обучение сектор Строителство (F) се представя на нива, близки до средните за страната. Делът на наетите в сектор Строителство (F), които смятат, че уменията им съответстват на заеманата позиция, и на тези, които преценяват, че имат умения за изпълнение на по-отговорни задачи, са близки до средните за страната. Единствено над средното ниво е делът на хората, които смятат, че имат нужда от допълнително обучение. Сходен извод можем да направим и по отношение на достъпа до обучение на наетите в сектора. Делът на хората, преминали обучение за сметка на работодателя, за своя сметка или в процеса на работа, са близки до средните за страната. Обобщавайки, може да направим извод, че по отношение на елемент „естество на работата“, основният рисков фактор е мястото на осъществяване на трудовата дейност.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

Сектор Строителство (F) е с най-висок риск по отношение на елемент „работна среда“. Наетите в сектора са изложени на вибрации от ръчни инструменти и машини, на силен шум, както на прекомерно ниски, така и на прекомерно високи температури, на пушек,

дим и прах. Освен на тези най-разпространени физически рискове, наетите в сектора са изложени и на влиянието на изпарения от разтворители и разреждители, като за този индикатор отчитаме повишен риск само за още един сектор – Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). Отчита се и засилено въздействие на химически продукти или вещества и на облъчване с радиация, радиоактивно излъчване, лазерни лъчи. За съжаление наетите в сектора са изложени и на въздействието на цигарен дим от други хора.

Очаквано работата на наетите в сектора е свързана и с носене/придвижване на тежки товари и стоене прав или вървене през по-голямата част от работното време.

За сектор Строителство (F) отчитаме отрицателно влияние по общо 12 от 17 използвани индикатора. Все пак можем да отбележим, че преобладават физическите рискове пред ергономичните фактори на работната среда.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

Наетите в сектор Строителство (F) нямат усещането за ограничаване на автономността на работа. Те имат относително висока степен на самостоятелност при избора на хората, с които работят, и възможности да влияят върху режима си на работа и почивка. За сектор Строителство (F) не отчитаме повишен интензитет на работа спрямо останалите сектори. Наетите нямат усещането, че темпото им на работа се определя от външни за тях фактори. Работата в сектора не се прекъсва по-често за изпълнение на непредвидени задачи, отколкото в останалите сектори. Наетите в сектор Строителство (F) имат високо ниво на достъп до всички видове помощ на работното място.

### Характеристика на сектора по елемент „работно време“

Делът на наетите в сектор Строителство (F), които работят повече от 40 часа седмично,

надвишава незначително средния за страната. От друга страна, делът на работещите над 5 дни седмично надвишава средния за страната два пъти.

Нестандартното работно време не се среща често в сектор Строителство (F). Наетите рядко работят вечер и нощем, в събота и неделя. Това произтича от необходимостта да се спазват строги производствени правила в сектора. По отношение на организацията на работното време можем да направим сходен извод. Логично не се регистрират случаи на работа на смени. Огромен дял от наетите (значително над средното за страната ниво) работят с фиксирани начални и крайни часове, един и същ брой дни седмично и един и същ брой часове всеки ден. Огромен е делът на наетите в сектора, които нямат възможност да влияят върху графика си на работа.

#### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

От гледна точка на отсъствията по здравословни причини и трудови злополуки представянето на сектор Строителство (F) е рисково. Представянето му по показателите за предоставяне на здравни услуги на и чрез работното място е на равнището на средните за страната, като изключение прави наличието на здравен пункт на работното място – само 22,2% от наетите в сектора заявяват, че имат достъп до здравен пункт в работата си. Независимо от относително ограниченото осигурено предлагане на здравни услуги, здравословният статус на наетите в сектора е относително добър. Преобладаващите проблеми са обща умора и болки в гърба. Значително по-голям от средния за страната е делът на наетите в сектора, които се оплакват от наранявания. Относителният дял на наетите в сектора, които смятат, че здравето им е изложено на риск, както и на тези, които декларират, че работата им влияе на здравето, е съпоставим, дори съвпада с общия дял за страната като цяло. Необходимо е да направим едно уточнение. При анализа

на официалните статистически данни за трудовия травматизъм сектор Строителство (F) е определено сред най-рисковите. В случая представителното изследване има методологически, предварително зададени ограничения – то не е представително спрямо критерия големи–средни–малки фирми, а трудовият травматизъм е съсредоточен основно в големите фирми над 1000 души. От друга страна, това важи особено за сектор Строителство (F) – при наличие на голям носителен дял скрито наемане и несигурност на заетостта заетите са по-малко склонни да признават наличие на проблеми във фирмата, където работят.

#### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

Относително значим дял от наетите в сектор Строителство (F) декларират, че има забавяне на месечното заплащане. Относително по-нисък е делът на наетите, които имат други допълнителни възнаграждения извън тези за извънреден труд и за работа в неделя, както и на наетите, които декларират, че имат допълнителни придобивки. Допълнително относителният дял на наетите, които получават заплащане на норма, е повече от два пъти по-малък в сравнение с общия за икономиката.

Самооценката на наетите по скалата „беден–богат“ е сходна със средната за страната. Наетите се чувстват относително добре заплатени за работата си. От друга страна, самооценката им по скалата „ниско–високо социално положение“ е по-ниска от средната за страната. Наетите в сектора придават особено голяма тежест на получаването на допълнителни надбавки за вреден труд. Значимото вредно влияние на редица физически и ергономични фактори на работната среда обяснява важността за наетите на добавки за вреден труд. Но наетите в сектора придават по-голямо значение на това да получават повече пари, независимо от въздействието върху здравето и свободното време.



### **Характеристика на сектора по елемент „информирани и консултирани“**

Наетите в сектора декларират, че са информирани за рисковете на работното място. Участието в обучение обаче е доста ниско. Правят впечатление леко повишените спрямо общото представяне на сектора дялове на наети, които преминават обучение, платено от самите тях, и които преминават неформални форми на обучение. Тези дялове за сектора са сравними със средните за страната. Не може да се каже в каква степен става дума за професионално обучение или за получаване на образователна степен.

Секторът има относително добро представяне по показателя „консултирани“, най-вече заради по-голямото влияние на наетите върху избора на хора, с които да работят. Допълнително обаче относително висок дял наети декларират, че с тях се провеждат консултации.

### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Сектор Строителство (F) не е сред рисковите по елемент „дискриминация и насилие“. Въпреки това отчитаме малък дял наети, които декларират, че са били обект на физическо насилие от други хора (не колеги) на работното място. За останалите индикатори за насилие на работното място не се отчитат положителни стойности. Освен това отчитаме и наличие на дискриминация по възраст, националност и етническа принадлежност.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Наетите в сектора по-рядко и в по-малък обем използват платения си годишен отпуск

в сравнение с останалите сектори. Това ни дава възможност да направим извода, че в този сектор имаме сериозен риск за наетите поради непълноценно ползване на годишните отпуски. Наетите в сектор Строителство (F) са относително удовлетворени от работното си време. Освен това те са търсени по-рядко от ръководители в извънработно време по служебни въпроси в сравнение с останалите сектори. Не се отчита по-малка възможност да почиват активно и по-висока натовареност извън работно време за наетите в сектора.

Сектор Строителство (F) е секторът с най-силно отрицателно въздействие на най-много на брой физически и ергономични фактори на работната среда. Това, разбира се, води и до повишен трудов травматизъм в сектора. Въпреки че самооценката за здравословното състояние на наетите не е особено ниска, официалните данни сочат повишено влияние върху здравето на работещите. Именно тези рискове водят до много добра организация на работата и работното време. По тези елементи не отчитаме риск за сектора. Отново по същите причини информираността в сектора е много висока и има завишено участие на наетите в процесите на консултиране. За сектора се регистрират и някои рискове по отношение на заплащането на труда. На практика дискриминацията и насилието в сектора са незначителни. Тази комбинация от различни оценки на риска по отделните елементи не извежда сектор Строителство (F) като най-рисков сектор, въпреки че той безспорно е един от най-рисковите по отношение на условията на труд.

## Сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Делът на наетите в сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), които работят през цялото време в сградата на фирмата, е на средното за страната ниво. Очаквано предвид естеството на работа в сектора, над средното за страната ниво е делът на работещи почти през цялото време извън сградата на фирмата. Нивото на навлизане на информационни технологии в сектора е над средното за страната. Познавателните предизвикателства пред работещите в сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) са на средното за страната ниво. Въпреки това, за значителна част от респондентите – 82,3%, научаването на нови неща в процеса на работа е много важно. Освен това отчитаме и над средния за страната дял на работещи, които изпълняват монотонни задачи. Това на пръв поглед противоречие се обяснява с факта, че в сектора има дейности с принципно различни трудови характеристики.

Самооценката на потребността от обучение на наетите е по-ниска от средната за страната. Съответно делът на заетите в сектора, които смятат, че уменията им съответстват на заеманата позиция, е над средният за страната. На този фон не изненадва резултатът, че делът на преминалите и двата вида обучение, свързано с работата – платено от работодателя или за сметка на наетия, не надхвърля средните стойности за страната за наетите в сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

За сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) отчитаме наличието на отрицателно влияние на два фактора на работната среда. Наетите в сектора са изложени на цигарен дим от други хора в по висока

степен в сравнение с останалите сектори. Работата на наетите в сектора включва работа директно с хора, които не са служители на фирмата почти през цялото време. За останалите индикатори за физически рискове и ергономични фактори на работната среда не отчитаме значимо по-високо влияние в сектора, отколкото в останалите икономически сектори.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

Сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) е един от двата сектора, за които отчитаме значимо ограничаване на автономността на работа. Наетите нямат усещане за ограничаване на самостоятелността при избора на хората, с които работят, и при определянето на режима им на работа и почивка.

За интензитета на работа отчитаме относително завишен риск. Наетите в сектора декларират, че често работят с висока скорост. Те нямат усещането, че темпото им на работа е силно зависимо от външни за тях фактори. Работата в сектора не се прекъсва често за неизпълнение на непредвидени задачи в сравнение с останалите икономически сектори. От друга страна, наетите декларират, че прекъсването се отразява отрицателно върху качеството на тяхната работа в по-голяма степен, отколкото в другите сектори. Явно именно фактът, че прекъсването на работа не е често явление, не позволява на наетите да се адаптират към подобен режим на работа. Достъпът до всички видове помощ на работното място – от колеги, от ръководители и външна помощ, не е ограничена за сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).

### Характеристика на сектора по елемент „работно време“

Продължителността на работното време е относително по-висока в сравнение със средната за страната. Делът на работещите над 50 часа седмично е по-висок от средния за

страната. В по-малка степен, но по-висок от средния за страната е и делът на работещите повече от 5 дни седмично. Делът на наетите, които работят вечер и нощем и в неделя, е под средния за страната. Но делът на работещите в събота е значително над средния за страната. Този тип организация на работното време е резултат от традиционно наложилия се модел на работа в сектора.

Организацията на работното време в сектора ясно свидетелства за спецификата на работа. Не са регистрирани случаи на работа на смени. Делът на наетите, които работят с фиксирани начални и крайни часове, един и същ брой часове на ден и един и същ брой дни седмично, са над средните за страната.

#### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) е един от секторите с най-малко трудови злополуки според оценката на респондентите – той заема 3-то място в прогресиращата към риска редица на относителни дялове. Необходимо е едно уточнение. Според анализа на обективните данни за заболяемостта в сектора за него се регистрира риск. Въпреки това работещите относително рядко отсъстват по болест. Това очертава съществен риск за този сектор, тъй като независимо от риска работещите по-скоро не се лекуват. Като цяло наетите оценяват здравния си статус високо и отсъстват относително рядко по здравословни причини. Относително малко са и наетите в сектора, които декларират, че здравето им е изложено на риск, както и тези, според които работата им влияе на здравето. Секторът има относително по-слабо представяне по показателите, отнасящи се до въвеждането на системи за безопасност и осигурен достъп до здравни услуги, но все пак остава в първата половина на ранжираните според съответните относителни дялови сектори. Най-проблематично изглежда наличието на здравен пункт във фирмите – само 21,2% от изследваните наети

в сектора декларират наличието на здравен пункт на работното си място.

#### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

Характеристиките на сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) по отношението на заплащането на труда силно се различават от общия модел за националната икономика. Забавяне на заплащането не се случва често в сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G). Спецификата се определя от факта, че всички сравнявани дялове на наетите, които декларират, че получават различните видове плащания в сектора, са по-ниски от общите за икономиката. Особено се различават дяловете на наетите, които получават допълнителни възнаграждения за извънреден труд, работа в неделя и други подобни.

Усещането за бедност е относително слабо изразено в сектора. Наетите смятат, че са добре заплатени за работата, която извършват, в много по-голяма степен от наетите в другите икономически сектори.

#### **Характеристика на сектора по елемент „информирание и консултиране“**

Наетите в сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) са относително информирани за рисковете на работното място. Въпреки тази самооценка единствената форма на обучение, която може да бъде определена като разпространена за сектора, е обучението в процеса на работа. По този показател секторът има 4-то място в прогресиращата към риска редица на секторите. Останалите форми на обучение са незначително представени в сектора. Спецификата на сектора по отношение на консултирането се определя от добре застъпените неформални отношения на наетите с техните началници по повод изпълнението на непосредствените им задължения. По останалите индикатори за оценка на процеса на консултиране, секторът има представяне сравнимо със средните показатели за страната.

### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) не е сред рисковите по елемент „дискриминация и насилие“. Въпреки това отчитаме малък дял наети, които декларират, че са били обект на заплахи за физическо насилие и физическо насилие от други хора (не колеги) на работното място. За останалите индикатори за насилие на работното място не се отчитат положителни стойности. Освен това отчитаме и наличие на дискриминация по пол на нива, близки до средните за страната. Не се регистрират други форми на дискриминация.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) е един от най-рисковите по

отношение на елемент „работа и живот извън работата“. Наетите в сектора най-рядко участват в благотворителна дейност и в политическа и профсъюзна дейност в сравнение с останалите сектори. Наетите в сектора ползват целеви отпуски в обем и честота, равни с останалите сектори. От друга страна, в сектора редовният платен годишен отпуск се ползва по-рядко и в по-малък обем. Това ни дава възможност да направим извода, че поради непълноценно ползване на годишните отпуски в този сектор имаме сериозен риск за наетите..

Условията на труд в сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) се характеризират с наличието на средни нива на риск по множество елементи. Не се отчита риск само за два елемента на условията на труд.

## Сектор Транспорт; складиране и пощи (Н)

Сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) е рисков по седем от деветте елемента от условията на труд. С изключение на елементите „работно време“ и „дискриминация и насилие“, по всички останали елементи бяха отчетени значими стойности на риск. Въпреки че беше регистрирана неудовлетвореност на наетите в сектора от работното им време, като цяло секторът не е рисков по този елемент, защото работещите в него в по-голяма степен от останалите имат възможност да избират различни работни графици. Стойностите на риск за отделните елементи са различни и поставят сектора на различно място в рисковата класация по всеки елемент. Например по отношение на елемент „организация на работата“ секторът има една от сравнително най-ниските стойности, но по елемент „заплащане на труда“ се регистрира една от високите стойности за елемента сред всички сектори. Като цяло сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) се подрежда на пето място по общ риск сред всичките 21 сектора.

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) е характерен с най-висок дял сред всички сектори на наети, чиято работа в по-голямата част от времето протича на място, различно от сградата на фирмата/организацията и дома. Секторът е рисков по отношение на елемент „естество на работата“ именно заради мястото, на което се извършва тя. Наетите в сектора осъзнават и споделят, че по време на работата си са подложени на различни влияния на средата, в която работят, върху тяхното здраве. Особеностите на трудовите дейности и почти непрекъснатият режим на предоставяне на част от услугите в сектора налагат нестандартно работно време и сменен режим на работа, което определя недоволството на наетите от работното време,

тъй като то не е удобно за техните семейни, обществени и лични ангажименти.

Спецификата на дейностите определя и относително по-ниския дял на хората, чиято работа е свързана с използване на информационни технологии.

Достъпът до обучение, осигурено от работодателя или финансирано с лични средства, е сравнително по-слабо застъпено, отколкото регистрираните средни нива в останалите сектори.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

За сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) са установени значими статистически характеристики на работната среда по отношение на два компонента на физическите рискове от труда. Значим дял от респондентите споделят, че през по-голямата част от работното си време са изложени на ниски температури. Също така значителен е дялът на наетите, чиято работа почти през цялото време е свързана с носене и придвижване на тежки товари. Тези са и факторите на работната среда, които оказват влияние върху здравето на наетите.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

От гледна точка на компонентите на елемент „организация на работата“ самостоятелност/автономност на работа, възможност за получаване на подкрепа на работното място от колеги и ръководители, и интензивност на работата сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) е характерен със статистически значими показатели на мнението на респондентите по един индикатор, отчитащ възможността за получаване на подкрепа на работното място. Това е невъзможността наетите да получат достъп до помощ от ръководител. Това определя сектора като рисков за елемент „организация на работата“, като рискът е сравнително нисък.

### **Характеристика на сектора по елемент „работно време“**

Резултатите от изследването показват, че значима част от наетите в сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) са сред тези, които имат по-продължителна работна седмица в часове, която е 50 и повече часа. Вероятно това е свързано с регистрираната по-дълга работна седмица и в дни – наетите в сектора по-често от наетите в други сектори работят 6 дни седмично. Секторът попада сред дванадесетте, в които работната седмица в часове за по-голяма от средната за страната част от наетите е по-дълга от 40 часа, и сред осемте сектора, в които работната седмица в дни за по-голяма от средната за страната част от наетите е по-дълга от 5 дни.

За работата на наетите в сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) е характерно нестандартното работно време. Спецификата на трудовите дейности и непрекъснатият цикъл на доставяне на услуги определя и наличието на съществен дял от наетите, за които работата вечер, нощем, както и в събота и неделя е по-често срещана. Същите фактори определят и по-широкото разпространение на работата на смени в този сектор. Заетите имат и по-високи възможности да избират работното си време между различни работни графици.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Като се има предвид, че като цяло сред отсъствията по здравословни причини тези, заради трудови злополуки и заради здравословни проблеми, причинени от работата са незначителен дял, за мнението на наетите от сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) са характерни по-високи от средните за страната стойности за наличие на трудови злополуки и отсъствие от работа, поради здравословни проблеми, породени от работата. Секторът е изключително рисков от гледна точка на равнището на трудови злополуки. По този показател това е един от най-лошо представящите се сектори – само Добивна

промишленост (В) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) показват високи дялове на наетите в сектора, които декларират, че през последните 12 месеца са имали трудови злополуки в непосредствената си трудова среда. По-висок е и относителният дял на наетите, които заявяват, че здравето им е застрашено – този относителен дял за сектора е с около 6 процентни пункта по-висок от средния за страната. Като цяло обаче отсъствията по здравословни причини, оценките на наетите за риска и за здравословните им проблеми са на равнището на общите за страната. Секторът се представя относително добре по показателите, свързани с въвеждането на системи за безопасност и за осигурен достъп до здравни услуги, като известни проблеми се регистрират във връзка с наличието на медицински пунктове на работното място. Наетите в сектора в най-голяма степен се оплакват от обща умора. Картината на здравословните проблеми в сектора повтаря тази за страната като цяло.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

В този сектор наетите, които получават допълнителни възнаграждения за извънреден труд и за работа в неделя, са относително по-малко спрямо общите показатели за икономиката. По същия начин относително по-нисък е дялът на тези, които получават възнаграждение на норма. Това се компенсира от високия дял наети, които декларират, че получават други допълнителни възнаграждения извън посочените по-горе. В този сектор относително по-слабо са застъпени механизмите за плащане за цялостно развитие на фирмата и за общо представяне на екип.

Сред наетите се очертава значима група, която споделя усещане за бедност. Значителна част от респондентите намират, че размерът на възнаграждението не отговаря на работата, която вършат, като заплатата би трябвало да е по-висока.

## Сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) е рисков по отношение на елемент „заплащане на труда“.

### Характеристика на сектора по елемент „информиране и консултиране“

Секторът повтаря структурата на общото за страната разпределение, като най-голяма тежест има обучението в процеса на работа, следвано от неформалното обучение. Слабо е застъпено обучението, платено от работодателя. Представянето на сектора обаче е под средното за страната. Секторът е на второ място сред дванадесетте сектора, рискови по отношение на индикаторите за информиране.

Като цяло представянето на сектора по елемент „консултиране“ е относително слабо. Изключение правят неформалните разговори с началника по повод извършваните задължения и особено относително по-разпространеното консултиране с представител на работниците.

### Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“

Общо за страната се регистрират ниски стойности на насилие, тормоз и дискриминация на работното място. С изключение на сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), за всички останали сектори практически не съществува риск по този елемент от условията на труд. Респондентите от сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) споделят за подобни проблеми на работното място в рамките на средните за страната. Не се отчитат статистически значими отклонения по нито един от индикаторите, с които е измервана сферата на насилие и дискриминация

на работното място. Секторът не е рисков по отношение на този елемент от условията на труд. Независимо от това обаче трябва да отбележим, че респондентите са споделили за случаи на нежелано сексуално ухажване на работното място, като делът им превишава два пъти средния за страната. Характерна е и по-високата от средната стойност за страната на дела на хората, които признават, че са били дискриминирани по възраст на работното си място.

### Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“

Наред със заетите в сектор Добивна промишленост (B), наетите от сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) споделят недоволство от работното време, което не е подходящо за техните семейни и други ангажименти и по този начин са на мнение, че е нарушен балансът между работа и личен (извън работата) живот. Наетите от сектора са сред най-често търсените от своите ръководители по работа извън работно време сред всички наети в икономиката на България.

Анализът на данните за ползването на целеви отпуски показва, че наетите в сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) са сред тези, които по-рядко ползват този тип отпуски в сравнение с останалите.

Наетите в сектора са сред хората, които отделят най-много време за грижи за възрастни/немощни роднини.

Като цяло сектор Транспорт; складиране и пощи (Н) е най-рисковият по отношение на елемента „баланс работа–живот“, доколкото изследването отчете отрицателни стойности на въздействие на всички индикатори, чрез които елементът е обозрян.

## Сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I)

Сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) е сред рисковите сектори от икономиката на България по пет от деветте елемента на условия на труд. С изключение на „естество на работа“, „работно време“, „дискриминация и насилие“ и „информиране и консултиране“, за останалите елементи изследването отчете статистически значими стойности на риск. Най-висок риск за сектора има по елемент „работна среда“, а най-нисък – по елемент „заплащане на труда“.

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Спецификата на трудовите дейности в сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) определя високия дял на наетите, чиято работа изцяло протича в сградата на фирмата/организацията. Характерно е, че в сектора навлизат все повече информационни технологии, но дялът на наетите, които почти през цялото време използват в работата си информационни технологии, е малко по-висок от средния за страната. Едновременно с това наетите в сектора в по-голяма степен от средното за страната съзнават, че тяхната работа поставя по-високи познавателни предизвикателства, защото те трябва да спазват стандарти за качество и имат възможност сами да осъществяват контрол върху изпълнението им.

Сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) обаче не е сред рисковите по отношение на елемент „естество на работата“.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

При сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) се отчетат значими стойности на различни видове физически риск и отрицателно въздействие на ергономични фактори. Наетите в сектора по-често от наетите в други сектори споделят, че в работата си са изложени на въздействието на високи тем-

ператури, химически продукти или вещества с риск, цигарен дим от други хора. Те също така в по-голяма степен от наетите в други сектори трябва да извършват работа, свързана с носене и придвижване на тежки товари. Стоенето прав или вървенето са характерни за работата на наетите. Те също така извършват повтарящи се движения с ръце почти през цялото време. И естествено, характерна е работата с клиенти през цялото време. Всички тези особености определят сектора като рисков по отношение на елемента „работна среда“.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

Наетите в сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) са сред тези, които работят с висока скорост през по-голяма част от работното си време. Степента на влияние върху темпото на работа, налагано от външни фактори, е висока и това е характерно за сектора поради работата с клиенти почти през цялото време. На практика рисковете за здравето на наетите в сектора по отношение на елемент „организация на работата“ се определят от интензитета и темпото на работа. Вероятно тези особености на работата се отчитат от работодателите при организацията на дневния график на работа и редуването на работа и почивка, защото наетите в сектора не споделят недоволство от невъзможност да планират почивките си през деня.

### Характеристика на сектора по елемент „работно време“

Резултатите от изследването показаха, че наетите в сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) са сред тези, за които продължителността на работната седмица по-често от средното за страната надхвърля 50 часа. Също така, но в по-малка степен, е характерна и 6-дневната работна седмица. Секторът попада сред дванадесетте, в които работната седмица в часове за по-голяма от средната за страната част от наетите е по-дълга от 40



часа, и сред осемте сектора, в които работната седмица в дни за по-голяма от средната за страната част от наетите е по-дълга от 5 дни.

За работата на наетите в сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) е характерно нестандартното работно време. Спецификата на трудовите дейности и непрекъснатият цикъл на доставяне на услуги определя и наличието на съществен дял от наетите, за които работата вечер, нощем, както и в събота и неделя е по-често срещана. Същите фактори определят и по-широкото разпространение на работата на смени в този сектор. Заетите имат и по-високи възможности да избират работното си време между различни работни графици. Съвсем обяснимо сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) се откроява по високите стойности на индикаторите, характеризиращи нестандартното работно време, доколкото предоставяните услуги от фирмите в сектора са в голямата си част с денонощен режим на предлагане. Прави впечатление обаче че делът на хората, които работят повече от 10 часа дневно, е по-нисък от средния за страната.

Въпреки особеностите на работното време в сектора, добрата организация на работното време и създадените условия на регулация, сменен режим и т.н. вероятно дават предимства на сектора по отношение на работното време и той не е рисков по този елемент.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Спецификата в профила на сектора е свързана с относително ограниченото въвеждане на системи за безопасност и със слабо предлагане на профилактични прегледи и на допълнително здравно осигуряване. В същото време в голяма част от фирмите от сектора има изградени медицински пунктове. Като цяло работната сила в сектора няма изразени здравословни проблеми. Малък е делът на наетите, които смятат, че са изложени на риск или че работата им влияе на здравето

им. Независимо от това обаче изследването отчете статистически значим риск за здравето на наетите и секторът е рисков по този елемент.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

Секторът се характеризира с относително нисък дял на наети, които получават допълнителни материални придобивки. Не е регистрирано съществуването на практики на доплащане за цялостно развитие на екип. Това е секторът с относително най-високо (2 ранг сред секторите по този показател) присъствие на наети с доходи от дялово участие във фирмата, независимо че делът не е значимо по-голям от общия за икономиката. Също така значителна част от интервюираните лица намират, че размерът на възнаграждението им отговаря на работата, която вършат. Рискът по елемент „заплащане на труда“ за наетите в сектора е с най-ниска стойност на индекса сред стойностите на индексите по останалите рискови елементи.

### **Характеристика на сектора по елемент „информирание и консултиране“**

Секторът има относително по-добро представяне спрямо другите сектори по показателите за разпространение на формално обучение, платено от работодателя или от самите наети, но все пак преобладават различни форми на неформално обучение – от колеги по време на работа, самообучение и онлайн обучение.

Сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) се определя като рисков по отношение на информираност за рискове за здравето и безопасност на работното място, тъй като въпреки високия дял наети, които декларират, че са преминали обучение, много голям относителен дял от тях всъщност не знаят към кого да се обърнат в случай на злополука.

За наетите в сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) не е важно да научават нови неща в работата си.

Като цяло по отношение на елемент „консултиране“ секторът се представя на равнището на средните показатели за страната. Изключение прави относително по-голямото влияние на наетите върху избора на хора, с които работят, както и относително по-слабото разпространение на консултирането с представители на работниците.

#### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Общо за страната се регистрират ниски стойности на насилие, тормоз и дискриминация на работното място. Делът на респондентите от сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I), които споделят за подобни проблеми по почти всички от индикаторите, с които е измерена сферата на насилие и дискриминация на работното място, е в рамките на средните за страната. Не се отчитат статистически значими отклонения по нито един от индикаторите, с които е измервана сферата на насилие и дискриминация на работното място. Секторът не е рисков по отношение на този елемент от условията на труд. Независимо от това обаче трябва да отбележим, че интервюираните лица споделят случаи на нежелано сексуално ухажване на работното място два пъти по-често, отколкото са средните за страната. Също така е характерно, че делът на хората, които споделят, че са били

дискриминирани по възраст на работното си място, е по-висок от средните за страната. Общо за всички индикатори, чрез които е измервана дискриминацията на работното място, секторът се представя като най-застрашен от подобни прояви, но не се определя като рисков, тъй като стойностите са в рамките на статистическата грешка.

#### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Анализът на данните за ползването на целеви отпуски показва, че наетите в сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) са сред тези, които по-рядко ползват този тип отпуски в сравнение с останалите. Изследването също така установи, че в този сектор по-рядко се ползват и платени годишни отпуски в сравнение с останалите сектори. Освен това обемът на годишния отпуск е по-малък в сравнение с останалите сектори. Това ни дава възможност да направим извода, че в този сектор има сериозен риск за наетите поради непълноценно ползване на годишните отпуски.

Като цяло сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) е сред рисковите по отношение на елемента „работа и живот извън работата“, доколкото изследването отчете отрицателни стойности на въздействие на всички индикатори, чрез които елементът е обозрян.

## Сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)

Сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) е сред рисковите сектори от икономиката на България, като изследването отчете статистически значими рискови стойности по шест от деветте елемента на труд. С изключение на елементите „дискриминация и насилие“, „работна среда“ и „работно време“, по останалите елементи бяха регистрирани различни значими стойности на риск. Най-висок риск за сектора се отбелязва по елемента „естество на работата“, доколкото наетите в сектора работят изключително с компютри и преценяват, че работата им оказва влияние върху тяхното здраве. Всички установени рискове за сектора обаче са или със средна, или с минимална стойност.

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Спецификата на трудовите дейности в сектора определя и високия дял на заетите (над 90%), които извършват работата си в сградата на фирмата/организацията. Това е секторът, за който най-висок дял от респондентите (96%) споделят, че през цялото време или през по-голямата част от времето работят, използвайки информационни технологии. Именно тази особеност на труда в сектора определя и риска по този елемент от условията на труд, доколкото анкетираните лица осъзнават и декларират, че работата с компютри влияе върху тяхното здраве, като предизвиква стрес и болки в гърба.

Независимо че повече от половината от респондентите декларират, че през последните 12 месеца са имали достъп до обучение, платено от работодателя, за сектора е характерна осъзната сравнително висока потребност от допълнително обучение. Вероятно

това е и причината също така относително висок дял от наетите да инвестират и свои средства в обучение, което е необходимо за изпълнение на служебните им задължения. В този сектор по-широко е разпространено и обучението от колеги по време на работа и самообучението.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

Освен значимите стойности на споделеното мнение, че работата с клиенти през цялото време е характерна за труда на наетите в този сектор, не се отчитат други значими стойности на риск от физическо въздействие и ергономични фактори. Тази особеност на труда обаче се оказва достатъчна, за да бъде отчетен статистически значим риск по елемент „работна среда“.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

По отношение на организацията на работата анкетираните лица от сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) споделят, че работата при кратки срокове е много характерна за тяхното трудово ежедневие. Това е един от трите сектора с най-често разпространена такава характеристика на труда. Очевидно това поставя пред изпитание работещите в сектора и те отчитат влиянието му върху своето здраве. Разпространеността на това мнение се оказва достатъчно широка, за да позволи да се отчете статистически значим риск за наетите по елемент „организация на работата“.

### Характеристика на сектора по елемент „работно време“

Резултатите от изследването поставиха наетите от сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) сред групата на работещите повече от 50 часа и повече от 6 дни седмично. Делът на наетите с такъв работен режим в

този сектор е два пъти по-висок от средните стойности за страната. Секторът попада сред дванадесетте, в които работната седмица в часове за по-голяма от средната за страната част от наетите е по-дълга от 40 часа, и сред осемте сектора, в които работната седмица в дни за по-голяма от средната за страната част от наетите е по-дълга от 5 дни.

За работата на наетите в сектора е характерно нестандартното работно време. Спецификата на трудовите дейности и непрекъснатият цикъл на доставяне на услуги определя и наличието на съществен дял от наетите, за които работата вечер, нощем, както и в събота и неделя е по-често срещана. Наетите в сектора обаче имат възможност да избират между различни работни графици по-често, отколкото наетите в други сектори. За този сектор е най-характерно плаващото работно време. Тези особености и постигнатата регулация на работното време дават предимства на сектора и той не се оказва рисков по отношение на елемент „работно време“.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Профилът на сектора се задава от ниската степен на трудови злополуки и отсъствия по здравословни причини, ограниченото въвеждане на системи за безопасност и достъп до здравни услуги на работното място и от високия дял на наети, които се оплакват от здравословни проблеми. Сред видовете здравословни проблеми преобладава стресът. Всички останали декларираните от интервюираните лица здравословни проблеми дялово са в рамките на средните за страната, като леко завишение има при относителния дял наети в сектора, които се оплакват от тревога и безпокойство. Секторът има добро представяне (5-то място в прогресиращата към риска редица на секторите) по показателя относителен дял наети, които имат предоставено от работодателя допълнително здравно осигуряване. Независимо от това обаче за сектора се регистрира статистиче-

ски значим, но минимален риск по елемент „работа и здраве“.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

Секторът е специфичен от гледна точка на формиране на възнагражденията за труд. Независимо че 100% от наетите са на основна заплата, голяма част от тях получават други допълнителни възнаграждения (61,7%), плащания за цялостно развитие на фирмата (30,5%), за цялостно представяне на екип (33,3%), както и допълнителни придобивки (64,4% от наетите). Над общия за икономиката е и относителният дял на наетите, които имат приходи от дялово участие във фирмата. Относително по-малко спрямо общия показател за икономиката е плащането на норма, въпреки че сравнен с останалите сектори, тук дори и този механизъм е относително добре представен. Това е секторът с най-голямо натрупване на механизми за формиране на доходите от труд.

Сред наетите в сектора се наблюдава понисък дял на тези, които имат усещане за бедност. Също така значителна част от интервюираните лица намират, че размерът на възнаграждението им отговаря на работата, която вършат. Респондентите от сектора са на мнение, че имат по-високо социално положение. Независимо от всичко това обаче изследването регистрира минимален риск за сектора по елемент „заплащане на труда“. Стойността на индекса на риск е най-ниската за всички сектори – 1,1.

### **Характеристика на сектора по елемент „информирание и консултиране“**

По отношение на достъпа до обучение това е един от най-добре представящите се сектори: всички форми на обучение са представени и разпространени в голяма степен. Спецификата на сектора се определя от относително много високия дял на наети, които преминават през форми на неформално обучение. Едновременно с това сектор Съз-

даване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) има едно от най-лошите представяния по отношение на информираността за рискове за здравето и безопасност на работното място. Относителният дял на тези, които заявяват, че не са преминали обучение по безопасност, е един от най-високите сред секторите. Относителният дял на тези, които не знаят какво да правят в случай на злополука, е също висок.

За 57,4% от наетите в сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) е много важно да научават нови неща в работата си. Тези стойности са най-високи между всички сектори.

Ако изключим показателя „консултиране с представител на работниците“, този сектор би имал едно от най-силните представяния по елемента „консултиране“ – в него се регистрира относително най-разпространено влияние на наетите върху това с кого ще работят, както и силно присъствие на неформални разговори с началника по повод на конкретните задължения. За наетите в сектора е изключително важно да участват във вземането на решения по отношение на тяхната работа.

Поради лошото състояние на информираността за безопасност на труда и здраве при работа изследването регистрира статистиче-

ски значима стойност на риск по този елемент, макар и с една от най-ниските стойности на индекса на риск сред всички сектори.

### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Общо за страната не се регистрират високи стойности на отговори на изследваните лица за наличие на насилие, тормоз и дискриминация на работното място. Но въпреки това наетите в сектор Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) два пъти по-често от случаите в други сектори са били подложени на заплахи от насилие на работното място. Освен за сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), за всички останали сектори от икономиката практически не съществува риск по отношение на този елемент от условията на труд.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Наетите от сектора са сред най-често търсените от своите ръководители по работата извън работно време сред всички наети в икономиката в България. Тази особеност се явява достатъчна, за да се отчете статистически значима стойност на риск за сектора по отношение на елемент „работа и живот извън работата“, макар и с минимална в сравнение с другите сектори стойност.

## Сектор Държавно управление (О)

Сектор Държавно управление (О) е сред рисковите сектори от икономиката на България, като са отчетени статистически значими стойности на индекса на риск по шест от деветте елемента на условия на труда. С изключение на „дискриминация и насилие“, „работно време“ и „работа и живот извън работата“, по останалите елементи са регистрирани рискови стойности на индекса, като най-висок е рискът по елемент „естество на работата“, а най-нисък – по елемент „работна среда“.

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Сектор Държавно управление (О) е най-рисковият сред всички сектори по отношение на елемент „естество на работата“. Съвсем естествено се регистрира висок дял на наетите, чиято работа протича в сградата на фирмата/организацията и изисква използването на информационни технологии. За сектор Държавно управление (О) се регистрира най-висок дял на наети, които декларират много силна потребност от допълнително обучение. Тези две особености на труда на наетите в сектор Държавно управление (О) всъщност определят риска по отношение на елемент „естество на работата“.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

От гледна точка на физическите рискове и влияние на ергономичните фактори секторът не е рисков. Отчита се единствено значимо влияние на индикатора „работа с клиенти почти през цялото време“. Това се оказва достатъчно, за да бъде отчетена статистически значима стойност на риск по този елемент, но трябва да отбележим, че стойността на индекса е най-ниската за всички сектори – 4,2.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

Според самооценките на респондентите наетите в сектор Държавно управление (О) са сред хората, чиято работа предполага висока скорост и при кратки срокове. За техния труд е характерно и сравнително по-честото прекъсване на работата заради непредвидени задачи. По отношение на интензитет и темпо на работа, както и честота на прекъсване на работата, сектор Държавно управление (О) е сред секторите с най-висок риск. Наетите в сектора обаче вероятно са се приспособили към тези непредвидени прекъсвания, защото респондентите нямат усещане, че тези прекъсвания влияят отрицателно на тяхната работа.

Анкетираните лица споделят, че по-рядко имат възможност да получават помощ от колегите си на работното място. Макар общите данни за страната да показват широко разпространение на възможността за взаимопомощ между колеги на работното място, работещите в сектор Държавно управление (О) малко се открояват. По-тревожно е, разбира се, че статистически значим дял от респондентите споделят, че имат ограничен достъп до съдействие от страна на ръководителя. Тези тенденции определят като рисков сектор Държавно управление (О) по отношение на възможността за подкрепа на работното място.

### Характеристика на сектора по елемент „работно време“

Сектор Държавно управление (О) е сред най-стриктно регулираните от гледна точка на работно време. Не се отчитат съществени отклонения от стандартната 40 часова и 5 дневна работна седмица. Нестандартното работно време – нощем, вечер, събота и неделя, не е характерно за наетите в сектора. Работните графици са стриктно определени от организацията. Поради тези обстоятелства секторът не е рисков по отношение на елемент „работно време“.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Според данните от представителното изследване този сектор изглежда проблематичен поради относително много ниското присъствие на системи за безопасност и ограничено предоставяне на здравни услуги на и чрез работното място. Отсъствията по здравословни причини, дори и трудовите злополуки са около равнището на общите за страната показатели. Делът на наетите в сектора, които смятат, че здравето им е изложено на риск, е по-нисък от средния за страната, докато този на наетите, според които работата влияе на здравето им, е сравним с общия показател. Като цяло наетите в сектора имат повече здравословни проблеми в сравнение с тези от другите сектори – той получава 16-то място в прогресиращата към риска редица по този показател, като след него са най-рисковите сектори, за които е характерно тежкото производство. Стрес, обща умора, тревога и безпокойство са проблеми, които се срещат по-често в този сектор. По-високо спрямо средните показатели е и разпространението на проблеми, свързани със зрението.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

В сектора 100% от наетите са на основна заплата. Единственият дял, който макар и минимално е по-голям от общия за икономиката, е този на наетите, които получават други допълнителни възнаграждения. Всички останали дялове са по-ниски от общите, като делът на наетите, които имат други, обикновено непарични придобивки, е един от най-ниските при сравнението със съответните дялове за другите сектори.

Регистрира се сравнително висок дял на наети, които декларират усещане за бедност. Значителна част от респондентите намират, че размерът на възнаграждението не отговаря на работата, която вършат, като заплатата би трябвало да е по-висока. Независимо от ниските доходи и усещането за бедност

наетите в сектора се определят с по-високо социално положение. Сектор Държавно управление (О) е рисков по отношение на елемент „заплащане на труда“.

### **Характеристика на сектора по елемент „информирани и консултирани“**

Профилът на сектора се определя от относително високия дял на наети, преминаващи обучение, платено от работодателя. Обучението в процеса на работа, както и неформалното обучение също са добре застъпени. Изключително слабо е разпространено обучението, платено от самите наети.

Този сектор има най-слабо представяне по индикатора „знаете ли към кого да се обърнете в случай на злополука?“, независимо че равнищата на включването в обученията по безопасност е в рамките на средното за страната. Сектор Държавно управление (О) е на трето място сред дванадесетте рискови сектора по отношение на елемента „информирани и консултирани“.

За значителна част от наетите в сектор Държавно управление (О) е много важно да научават нови неща в работата си. Практиките на консултиране, които са разпространени относително добре в сектора, са атестиранието и консултирането с началника по повод промени в работата. По останалите изследвани показатели представянето на сектора е под средното за страната.

### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Общо за страната се регистрират ниски стойности на насилие, тормоз и дискриминация на работното място. Делът на респондентите от сектор Държавно управление (О), които споделят за подобни проблеми на работното място, по почти всички индикатори, с които е измервана сферата на дискриминация и насилие, е в рамките на средните за страната. Не се отчитат статистически значими отклонения по нито един от индикаторите. Секторът не е рисков по отношение на този елемент от ус-

ловията на труд. Трябва да отбележим обаче че делът на интервюираните лица от сектора, които споделят, че са били дискриминирани поради възраст, е два и половина пъти по-висок от средния за страната.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Вероятно поради стриктната регулация на работното време в сектор Държавно управление (O) изследването не регистрира статистически значими стойности на риск за наетите по елемент „работа и живот извън работата“.



## Сектор Образование (P)

Сектор Образование (P) е сред рисковите сектори от икономиката на България по шест от деветте елемента от условията на труд. С изключение на елементите „дискриминация и насилие“, „естество на работата“ и „информирание и консултиране“, по останалите елементи се отчитат статистически значими стойности на индекса на риск. Най-висок риск за сектора се отчита по елемент „работно време“, като това е най-високата стойност на индекса на риск по този елемент за всички сектори. Най-ниска стойност на риск за наетите в сектора се регистрира по елемент „организация на работата“.

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Резултатите от изследването очертаха най-висок в сравнение с останалите сектори дял на наетите, които декларират, че извършват работата си от дома. Независимо от това секторът е характерен и с висок дял на наети, чиято работа протича в сградата на фирмата/организацията. Спецификата на работата в образованието допуска възможност част от работата наистина да се извършва дистанционно от дома, независимо дали се поддържа, или не връзка с офиса по интернет или електронна поща – например проверка на домашни работи, контролни, курсови проекти, подготовка на уроци, лекции и т.н. Поради това част от респондентите не са могли достатъчно конкретно да преценят каква част от работата извършват у дома, и каква част – в сградата. Сектор Образование (P) не е рисков по отношение на елемент „естество на работата“.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

По отношение на физически рискове и влияние на ергономични фактори наетите в сектор Образование (P), съвсем в реда на очакваното, споделят статистически значими на-

гласи единствено по отношение на влиянието на силен шум, стоене прав или вървене и работа с клиенти през цялото време. Това са причините, поради които секторът е рисков по отношение на елемент „работна среда“.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

Съобразно спецификата на елемент „организация на работата“ резултатите от изследването поставят наетите в сектор Образование (P) сред тези, които имат най-ограничена самостоятелност при определянето на режима си на работа и почивка. Това е обяснимо, защото образователният процес както годишно, така и месечно, седмично и дневно, е организиран и регулиран стандартно. Липсата на свобода при определянето на режима на труд и почивка в този сектор не означава обаче че за наетите не са създадени условия за почивка, но очевидно това се оказва достатъчно, за да се регистрира макар и минимален риск за наетите в сектора по отношение на елемент „организация на работата“.

### Характеристика на сектора по елемент „работно време“

Сектор Образование (P) е на първо място сред трите сектора, за които изследването отчете значими стойности на риск по отношение на елемент „работно време“. Регистрира се значим дял на наети, чиято работна седмица е 50 часа и 6 дни, като по този начин секторът попада в групата на дванадесетте сектора с продължителна работна седмица. За наетите в сектора не е характерно нестандартното работно време – нощем, вечер, събота и неделя. Но също така наетите нямат големи възможности да избират между различни работни графици. Наетите в сектор Образование (P) попадат в рисковите групи относно седмичната си натовареност поради различни причини, сред които на първо място вероятно е влиянието на изпълнението на допълнителни платени работи, извън основната платена работа. Вероятно ниските

доходи от основната платена работа определят готовността на наетите да се наемат и на допълнителни платени работи, което води до увеличаване на продължителността на работната седмица.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве”**

Този сектор изглежда изключително проблематичен поради твърде високите дялове на наетите в него, които декларират, че здравето им е изложено на риск (37,7% от наетите в сектора и 4-то място по степен на риск в редицата от съответни относителни дялове за отделните сектори) и че работата влияе на здравето им (76,6% и 1-во място). Независимо че отсъствията по здравословни причини са на равнището на средните за страната, а трудовите злополуки са по-рядко явление от средните за страната, наетите в този сектор в най-голяма степен изпитват здравословни проблеми. Всички дялове на наети в сектора, засегнати от различни видове здравословни проблеми, са по-високи от общите за страната с изключение на засегнатите от наранявания. При някои видове проблеми обаче засегнатите в този сектор са далеч повече: така е по отношение на проблемите със слуха, зрението, главоболието, стреса и общата умора. Делът на наети в сектора, които изпитват дихателни и сърдечни проблеми, е 2,5–3 пъти по висок от средния за страната. В сектора се организират профилактични прегледи и има здравни пунктове в организациите, но достъпът до допълнително здравно осигуряване е изключително ограничен.

Данните за сектор Образование (P) очертават картина, която следва да бъде коментирана. Делът на тези, които заявяват, че по време на работа здравето им е изложено на риск, относително и в сравнение с останалите сектори не е толкова голям. В същото време по другия показател – наети, които споделят, че работата им влияе на здравето – оценка, която е по-лека, но все пак достатъчно категорична, сектор Образование (P) заема

първо място. Дори да не представлява непосредствен риск за здравето, работата може да влияе на здравето. При липса на очевидни рискови фактори на работната среда и при регистрирана оценка на наетите, че работата влияе на здравето им, за случая на сектор Образование (P) съществуват поне две възможни обяснения. От една страна, съществуват фактори на работната среда, които официално не се признават и не се разпознават като рискови, но влияят на здравето – шум, предизвикан от говор, напрежение, несигурност. От друга, работещите трудно отделят влиянието, предизвикано от работата, от влиянието на средата в която живеят, като цяло. Този ефект се засилва при групи със съзнание за относително по-високо социално положение и относително по-ниско реално материално положение, при които общото недоволство от работата оказва негативно влияние върху здравето, независимо от очевидната липса на вредни условия на труд. Така става възможно сектор Образование (P), независимо от липсата на рискове за здравето, всъщност да бъде рисков.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда”**

Данните от представителното изследване очертават особен профил на сектора от гледна точка на доходите на наетите. Значителен е делът на наетите, които получават заплащане за извънреден труд. Силно е представянето на наетите, които получават други допълнителни възнаграждения – 63,4% от наетите в сектора декларират, че имат такива доходи, спрямо 42,2% за целия пазар на труда. Само в 3 сектора – Добивна промишленост (B), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Финансови и застрахователни дейности (K), делът на тези, които декларират, че получават други допълнителни възнаграждения, е по-голям, и то незначително. Прави впечатление фактът, че една макар и малка част от интер-

вюираните декларираат, че нямат основна заплата. Резултатите от изследването показват, че преобладаващата част от наетите оценяват доходите си като средни. Значителна част от респондентите намират, че размерът на възнаграждението не отговаря на работата, която вършат, като заплатата би трябвало да е по-висока. Едновременно с това интервюираните лица от сектор Образование (P) се определят с по-високо социално положение. Сектор Образование (P) обаче е рисков по отношение на елемент „заплащане на труда“.

#### **Характеристика на сектора по елемент „информирани и консултирани“**

Профилът на сектора се определя от относително високия дял на наети, преминаващи обучение, платено от работодателя. Обучението в процеса на работа и неформалното обучение също са добре представени. Делът на тези, които преминават обучение, платено от самите тях, е на равнището на средните за страната.

Секторът също може да бъде определен като рисков по отношение на информираността на наетите за рисковете за здравето и безопасността на работното място. Също така негативно е представянето и по отношение на информираността за лицето, към което наетите могат да се обърнат за помощ в случай на злополука.

Представянето на сектора по елемент „консултирани“ относително се подобрява поради по-високото разпространение на неформалните разговори с началника за конкретните задължения, както и поради консултирането с представител на работниците. По останалите показатели секторът има представяне под средното за страната. Прави впечатление относително ниското застъпване на практиките за атестиране. За

наетите в сектора е изключително важно да участват във вземането на решения за тяхната работа.

#### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Общо за страната се регистрират ниски стойности на насилие, тормоз и дискриминация на работното място. Делът на респондентите от сектор Образование (P), които споделят за подобни проблеми на работното място, по почти всички индикатори, с които е измервана сферата на дискриминация и насилие, е в рамките на средните за страната. Не се отчитат статистически значими отклонения по нито един от индикаторите. Секторът не е рисков по отношение на този елемент от условията на труд. Независимо от това обаче трябва да отбележим, че делът на хората, които са споделили, че са били дискриминирани на работното си място поради възраст, е по-висок от средния за страната.

#### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Наетите в сектор Образование (P) са сред хората, които най-често спрямо останалите са ангажирани с домакинска работа. Това може би се дължи на феминизацията на сектора, доколкото изследването установи, че жените отделят повече време за домакински задължения от мъжете. Наетите в сектора, наред с тези от сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), са хората, които отделят най-малко време за активна почивка. Като цяло сектор Образование (P) е сред рисковите по отношение на елемента „работа и живот извън работата“, доколкото изследването отчете отрицателни стойности на въздействието по почти всички индикатори, чрез които елементът е обзрян.

## Сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)

Сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) е единственият, за който се формират индекси на риск по всички девет елемента от условията на труд, при това стойностите на индексите са най-високи по два от елементите – „заплащане на труда“ и „дискриминация и насилие“. По отношение на елемента „информирание и консултиране“ стойността на индекса за този сектор е най-ниската, регистрирана за всички сектори, но наличието на значим риск по всички елементи от условията на труд извежда сектора в челото на класацията по общ риск.

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Работата на наетите в сектора е отговорна и напрегната. Макар да се извършва преобладаващо в сградите на организациите, тя поставя високи изисквания за спазване на стандарти, оценка на качеството на извършваната работа, налага високи познавателни предизвикателства чрез изискването непрекъснато да се научават нови неща. В съответствие с това респондентите заявяват висока необходимост от допълнително обучение. Наетите в сектора са сред тези, които в най-висока степен са склонни да инвестират лични средства в допълнително обучение и повишаване на квалификацията. Едновременно с това се отбелязват по-високи стойности на дела на хората, които са преминали обучение, платено от работодателя. Рискът за сектора по елемент „естество на работата“ всъщност се определя от високата степен на осъзнаване на необходимост от допълнително обучение.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

Наетите в сектора са в значително по-висока степен изложени на влиянието на изпарения от разтворители и разреждатели, на химически продукти или вещества, на облъчване с ради-

ация, радиоактивно излъчване, лазерни лъчи, както и на излагане на въздействието на материали, които могат да причинят зарази.

Наетите в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) декларират, че през по-голяма част от времето работата им е свързана с повдигане и придвижване на хора. Наетите в сектора работят с пациенти през цялото време.

Като цяло сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) е четвърти по физически и ергономични рискове.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

По отношение на елемент „организация на работата“ резултатите от изследването очертаха рискове за наетите в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) от гледна точка на честотата на прекъсване на работата, както и на ограничения достъп до помощ от колеги. За наетите в този сектор обаче е характерно също, че те са се адаптирали към честите прекъсвания на работата поради непредвидени причини, защото не споделят, че тези прекъсвания се отразяват отрицателно на тяхната работа.

### Характеристика на сектора по елемент „работно време“

Особеностите на работата в сектора предопределят големия дял на наетите в него, за които е характерно нестандартното работно време. Изследването регистрира по-висок от средните стойности за страната дял на работещите 6 или 7 дни седмично. Вероятно това се дължи на работата на повече от едно място, евентуална частна практика, съчетана с работата в лечебно заведение. За сектора е характерна и организацията на сменен режим на работа. Според самооценките на респондентите продължителната работна седмица, съчетана със сменен режим на работа, дефинира висок риск за здравето на наетите в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“**

Наетите от сектора оценяват високо риска за своето здраве по време на работа. Декларира се относително високо равнище на трудови злополуки на работното място. Отсъствията по здравословни причини не са разпространени. Наетите в сектора са засегнати в огромна степен от здравословни проблеми – тези, които са значително по-често срещани спрямо общите показатели за страната, са болки в гърба, главоболие, стрес, обща умора, тревога, проблеми, свързани със съня. Специфично за сектора е разпространението на проблеми, свързани с алергии. В сектора са въведени системи за безопасност, не съществува и проблем с предлагането на здравни услуги на работното място. Известен допълнителен риск се очертава от сравнително ограничаване достъп до допълнително здравно осигуряване.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

Наетите в сектора са недоволни от равнището на заплащане на техния труд, като смятат, че са подценени значително. Статистическата значимост на споделените оценки относно елемента „заплащане на труда“ определя висок риск за сектора по този елемент.

### **Характеристика на сектора по елемент „информирание и консултиране“**

Профилът на сектора се определя от това, че много силно спрямо другите сектори е застъпено обучението, за което наетите плащат сами. В същото време обученията, плащани от работодателя, са слабо представени.

Характерна е високата степен на информираност за рисковете за здравето и безопасността при работа. Секторът има относително много високо представяне по елемента „консултиране“. Общият ранг се дължи най-вече на силно разпространеното консултиране по повод промени в работата и на консултирането с представител на работниците.

Секторът има относително много високо представяне по елемента „консултиране“. Общият ранг се дължи най-вече на силно разпространеното консултиране по повод промени в работата и на консултирането с представител на работниците. Като цяло секторът е добре представен по отношение на елемент „информирание и консултиране“, но високата необходимост от обучение и липсата на достатъчно възможности за достъп до обучение, осигурено от работодателя, позволяват да се регистрира макар и минимален риск за наетите в сектора по отношение на този елемент.

### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Общо за страната се регистрират изключително ниски стойности на наличие на насилие, тормоз и дискриминация на работното място. Сред всичките 21 сектора на икономиката, единствено за сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) изследването установи наличие на значим риск от насилие на работното място.

Най-висок е дялът на заплахите от насилие в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) – 10,3%, което е 5 пъти по-висок риск от средния за страната. Също така се очертават значително по-високи от средните стойности за страната на декларираните случаи на насилие от други хора на работното място. Най-високи са и стойностите на оценката на респондентите за реален тормоз и малтретиране на работното място. По отношение на различните видове дискриминация дялът на интервюираните лица, които споделят подобни случаи, не е статистически значим.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Заетите в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) в по-висока степен от средните за страната заявяват недоволство от работното време, което не е подходящо

за техните семейни и други ангажименти, и по този начин са на мнение, че е нарушен балансът между работа и личен (извън работата) живот. Характерно е също така, че те често са търсени от своите ръководители по работа извън работно време.

Изследването не регистрира съществени отклонения при ползване на различните видове отпуск, включително платения годишен.

Значителен дял от респондентите от сектора обаче споделят, че са ангажирани с домакинска работа. Възможно е това да се дължи на известна феминизация на сектора,

доколкото изследването установи, че жените по-често от мъжете са ангажирани с тази дейност. Висок е също делът на наетите от сектора, които отделят повече от времето си за грижи за възрастни/немощни роднини. Характерно е също така, че наетите в сектора, наред с тези от сектор Образование (P), са хората, които отделят най-малко време за активна почивка. Всичко това определя сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) като един от най-рисковите сред всички сектори по елемент „работа и живот извън работата“.

## Сектор Култура, спорт и развлечения (R)

Сектор Култура, спорт и развлечения (R) е рисков по седем от деветте елемента от условията на труд. С изключение на елементите „дискриминация и насилие“ и „организация на работата“, по останалите елементи се отчитат статистически значими стойности на индекса на риск. Най-високи стойности на индекса на риск са отчетени при елемента „работно време“, а най-ниска – при елемента „работна среда“.

### Характеристика на сектора по елемент „естество на работата“

Секторът е рисков по отношение на използването на информационни технологии в работата от висок дял от наетите, доколкото респондентите отчитат по-силно влияние на работата си върху своето здраве чрез предизвикването на стрес и болки в гърба.

### Характеристика на сектора по елемент „работна среда“

Единственият физически риск, който има статистическа значимост за наетите в сектора, е влиянието на цигарен дим от други хора, но очевидно широкото му разпространение извежда сектора като рисков по отношение на елемент „работна среда“, макар и с минимални стойности на индекса на риск.

### Характеристика на сектора по елемент „организация на работата“

Резултатите от изследването не очертават проблеми по отношение на организацията на работата на наетите в сектор Култура, спорт и развлечения (R). Това вероятно се дължи на спецификата на дейностите.

### Характеристика на сектора по елемент „работно време“

Резултатите от изследването поставиха сектор Култура, спорт и развлечения (R) на трето място сред трите сектора със значим риск

по отношение на елемент „работно време“. За наетите в сектора е характерна продължителната работна седмица – 50 и повече часа и 6 дни седмично, с което секторът е сред дванадесетте с по-продължителна от стандартната работна седмица. Спецификата на дейностите в сектора детерминират и широкото разпространение на нестандартно работно време – нощем, вечер, събота и неделя, като дялът на наетите, чийто работен режим спада в тази категория, е сред най-високите за страната. Също така сред най-високите за страната е и дялът на хората, които работят на смени. Това определя високи стойности на риска за здравето на хората и ниски стойности на тяхната удовлетвореност от работното време. Заетите в сектор Култура, спорт и развлечения (R) имат по-големи възможности да избират между различни работни графици, но това очевидно не е достатъчно, за да се намали рискът за наетите по елемент „работно време“.

### Характеристика на сектора по елемент „работа и здраве“

Сектор Култура, спорт и развлечения (R) се определя като рисков по отношение на елемент „работа и здраве“ поради недостатъчното (относителното изоставане спрямо другите сектори) на въвеждането на системи за безопасност, достъп до здравни услуги на и чрез работното място. Като цяло според оценката на интервюираните работата в този сектор оказва слабо въздействие върху здравето, здравето на наетите слабо е изложено на риск, отсъствията по здравословни причини, още повече трудовите злополуки, са незначителни. В преобладаващата си част наетите в сектора не се оплакват от здравословни проблеми – нито един от видовете здравословни проблеми не са разпространени в сектора повече, отколкото средно за страната. Поради това секторът получава стойност на индекса на риск по този елемент, който го подрежда сред слабо рисковите сектори.

### **Характеристика на сектора по елемент „заплащане на труда“**

Спецификата на сектора се изразява в относително по-високия дял на наетите, които декларират, че получават други допълнителни възнаграждения, и с много ниския дял на наетите, които имат други, в повечето случаи непарични придобивки. В сектора не са регистрирани наети, които декларират, че получават плащания за дялово участие във фирмата. Значителна част от наетите се определят като хора със средни доходи и средно социално положение. Сектор Култура, спорт и развлечения (R) е сред рисковите по отношение на елемент „заплащане на труда“, но рискът е с минимална стойност.

### **Характеристика на сектора по елемент „информирание и консултиране“**

Сектор Култура, спорт и развлечения (R) е рисков по отношение на елемент „информирание“. Този сектор има изключително слабо представяне по анализирания показател. Особено слабо е застъпено включването във формални форми на обучение, независимо дали са платени от работодателя, или от самите наети. Прави впечатление обаче и слабото разпространение на обучението в процеса на работа и неформалното обучение. Сектор Култура, спорт и развлечения (R) е характерен с много нисък дял на наетите, които са преминали обучение по безопасност на труда.

Секторът е с много слабо представяне по елемент „консултиране“. Единствено консултирането по повод промени в работата е сравнимо със средните данни за страната. Това определя сектор Култура, спорт и развлечения (R) като рисков по елемент „информирание и консултиране“.

### **Характеристика на сектора по елемент „дискриминация и насилие“**

Общо за страната се регистрират ниски стойности на насилие, тормоз и дискриминация на работното място. Делът на респондентите от сектор Култура, спорт и развлечения (R), които споделят за подобни проблеми на работното място, е в рамките на средните за страната. Не се отчитат статистически значими отклонения по нито един от индикаторите, с които е измервана сферата на насилие и дискриминация на работното място. Секторът не е рисков по отношение на този елемент от условията на труд.

### **Характеристика на сектора по елемент „работа и живот извън работата“**

Анализът на данните за ползването на целеви отпуски показва, че наетите в сектор Култура, спорт и развлечения (R) по-рядко ползват този тип отпуски в сравнение с останалите. Това са причините, поради които на сектор Култура, спорт и развлечения (R) е присъден риск за елемента „баланс работа-живот“, и неговата стойност е ниска.







**ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
„ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“**

**КОНТАКТИ**

София, бул. „Княз Ал. Дондуков“ №3

тел.: 02/ 81 01 722

[www.gli.government.bg](http://www.gli.government.bg)

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007 – 2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България  
Издава се от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, 2012 година, София  
Изготвен и разпространен от ДЗЗД ГРАФИТИ