



Република България  
ИКОНОМИЧЕСКИ  
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

## **СТ А Н О В И Щ Е**

**по**

### **ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД – СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ПРОБЛЕМИ**

**(разработено по собствена инициатива)**

София, 25 януари 2007 г.

В Плана за дейността на Икономическия и социален съвет за 2007 г. е заложено разработване на Становище на тема “Здравословни и безопасни условия на труд – социално-икономически проблеми.”

Председателят на Икономическия и социален съвет разпредели разработването на Становището на Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по социална политика.

За докладчик бе определен г-н Александър Загорев.

Комисиите изработиха и предложиха за одобряване от пленарната сесия проекта на Становището.

На своята Пленарна сесия от 25 януари 2007 г. Икономическият и социален съвет одобри настоящото Становище.

## I. ВЪВЕДЕНИЕ

Република България се присъедини към Европейския съюз на 1 януари 2007 г. До каква степен приобщаването ни ще се окаже полезно или предвещаващо много трудности, зависи от общата готовност и всичко, което страната ни е направила в стопанството, развитието на човешките ресурси, социалната политика, институционалното развитие и преди всичко в законодателството и контрола по спазването на законите. В сферата на безопасността и здравето при работа членството ни в ЕС несъмнено ще породи сериозни предизвикателства особено пред българския бизнес. Голяма част от българските предприятия все още носят някои белези от недалечното минало и поради факта, че в областта на условията на труд промяната е значително по-бавна от очакваната.

**Затова ИКОНОМИЧЕСКИЯТ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ смята, че по-високите и променящите се изисквания за постигане на безопасност и здраве при работа предоставят нови възможности, но едновременно с това и нови предизвикателства пред институциите, организациите на работодателите и представителите на наемния труд.**

Безопасните и здравословни условия на труд са предпоставка за повишаване продуктивността и производителността, печалбите, обществените ползи, доходите от предприемачество и от работна заплата, както и за нова, съобразена с изискванията и основана на познанието и ползите лична мотивация на работодателите, работниците и служителите.

Икономическият и социален съвет, като изразител на интересите и волята на организираното гражданско общество, **е убеден**, че инвестициите в здравето и безопасността на човешкия капитал са инвестиции в успеха и белег на професионално и отговорно управление и затова на основание чл. 5, ал. 5 от Закона за Икономическия и социален съвет реши да разработи настоящото Становище по собствена инициатива.

Съветът подчертава, че Становището е резултат от поредица срещи и дискусии, организирани от Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по социална политика на Съвета, с участието на експерти и специалисти в областта на здравословните и безопасни условия на труд. При дискусиите са отчетени мненията, становищата и предложенията на всички институции в България, имащи отношение към проблемите на безопасността и здравето при работа.

Типично за диалога между представителите на работниците и служителите, организациите на работодателите и държавата е обсъждането и решаването на проблемите на безопасността и здравето при работа.

Единствената **отправна точка**, от която Икономическият и социален съвет може да изрази коректно становище, е автентичната позиция на гражданското общество. В нея се съдържа твърдото намерение за навременната информираност, резултатното консултиране и насърчаването на гражданския диалог по разглежданата тема.

Становището на Съвета **цели** да привлече вниманието на обществото и на държавните органи към съществуващите проблеми на безопасността и здравето при работа и евентуалните възможности за тяхното решаване.

## **II. СЪСТОЯНИЕ НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО И НОРМАТИВНАТА УРЕДБА В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ И СЪОТВЕТСТВИЕТО ИМ С ЕВРОПЕЙСКИТЕ ДИРЕКТИВИ И ДОКУМЕНТИТЕ НА МЕЖДУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА**

Запълването на правното пространство с нови, хармонизирани с европейските директиви закони и подзаконови механизми за подобряване на безопасните и здравословни условия на труд е факт. Българското право по безопасност и здраве при работа е базирано на принципите на европейското и международното право в областта, а именно:

- общите принципи за превенция на професионалните рискове;
- защитата на безопасността и здравето на работещите;
- отстраняването на рисковете и причините за трудови злополуки и професионални болести;
- информирането, консултирането и балансираното участие на представителите на работещите и на работодателите на различните нива от социалния диалог;
- обучението на работещите и техните представители.

Законодателството обхваща всички участници в трудовия процес: държавата, работодателите, работещите, самоосигуряващите се, както и други организации и юридически лица. Законът за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението.

Основна част от подзаконовите нормативни актове към Закона за здравословни и безопасни условия на труд са наредби, въвеждащи изискванията на индивидуалните европейски директиви към Рамковата директива 89/391/ЕЕС.

Българското законодателство по безопасност и здраве при работа съдържа и голям брой, приемани в периода 60-80-те години на XX век, правилници по безопасността на труда за отделни видове икономически дейности и браншове. В момента правилниците се преработват и актуализират по утвърден модел за тяхната реформа, в съответствие с правото на Европейския съюз и с цел да бъдат развити като практически инструментариум за реализиране на системата за оценка и контрол върху проявлението на професионалните рискове.

Законът за здравословни и безопасни условия на труд от 1997 г. даде основата на изграждането на подзаконовата скала и изрази ясна позиция за промяна, напредък и развитие. Той изразява основните принципи на европейското законодателство за осигуряване на безопасност и здраве при работа – превантивност, йерархия на мерките за безопасност, водеща отговорност на работодателя, целенасочена фирмена

политика, информиране, консултиране и съгласуване на действията, трудово-медицинско обслужване, изграждане на ефективна система за контрол, планиране на приоритетите според ограничения финансов ресурс в условията на конструктивен диалог между всички заинтересовани, т.е. принципа на “разумната достатъчност”.

Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда постави точка на дългогодишните спорове около предвидената в Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) задължителна система за компенсации при вредни условия на труд и положи началото на подход, целящ превенция на здравните рискове и мотивация към безопасен труд. В същото време бе постигнато пълно съответствие с принципите на Социалната харта за осигуряване правото на справедливи условия на труд, съгласно които се въвежда намалено работно време и/или допълнителен платен отпуск за работещите, когато не е възможно да се предотвратят напълно или да се намалят значително рисковете за живота и здравето на работниците.

Реализирането на тези идеи се осъществи посредством три принципно нови наредби: за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време; за допълнителен годишен отпуск и за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея. Въпреки някои недостатъци на тези наредби, те редуцираха в оптимална степен правоимащите и показаха на работодателите, че има още какво да се направи за подобряването на условията на работа. Наличието на много рискове за живота и здравето на работниците и на влошен здравен статус създава предпоставки за предоставяне на определени компенсации. По експертни данни към началото на 2006 г.:

– в около 36% от предприятията с численост на персонала над 100 души се ползва безплатна храна и/или добавки към нея. Общо това са не по-малко от 150 000 работници;

– около 110 000 работници ползват допълнителен отпуск за специфични условия на труд;

– близо 75 000 работници работят при намален работен ден;

– по данни на НОИ към 06.2006 г. 11 749 работници се осигуряват за I и 91 036 – за II категория труд.

От 2005 г. бяха въведени диференцирани по икономически дейности осигурителни вноски за трудова злополука и професионална болест, отчитащи различната степен на риска в тях. За съжаление тази мярка не стимулира отделните работодатели да инвестират в подобряване на условията за труд, тъй като не се разработва система “бонус – малус”, която да отчита резултатите в предприятието и с това вноската да се коригира към завишение или намаление. Сега предприятията от една икономическа дейност – независимо от различията между тях, заплащат една и съща осигурителна вноска, определена за съответната икономическа дейност.

Създадоха се специални закони за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; за техническите изисквания към продуктите; за защита на потребителите; за опасните химически вещества и продукти; промени се Кодексът за общественото осигуряване и т.н. Законовата рамка е структурирана с помощта на европейски експерти и наблюдавана при партньорските проверки. Но за успешното прилагане на

тази рамка, особена важност имат конкретните приложения – процес, който изисква време и общи, целенасочени усилия. Открит остава въпросът за разработването на нормативната уредба на ниво предприятие (правилници, инструкции, заповеди, разпоредения и др.). С оглед значителното фрагментиране на стопанските обекти и недостига на ресурси следва да се насърчи разпространението на добри практики най-вече чрез механизмите на колективното трудово договаряне. Социалните партньори предложиха договореностите за подобряване на условия на труд с решение на министъра на труда и социалната политика да станат задължителни за предприятията от съответната икономическа дейност, но досега са задължителни само постигнатите договорености за минималните осигурителни прагове.

Икономическият и социален съвет се обединява около твърдението, че са останали редица нерешени проблеми, свързани с безопасността и здравето при работа, като: обучението на подрастващите, квалификацията и преквалификацията на работещите, научното обслужване на тази дейност, въвеждането на данъчни и митнически облекчения на фирмите, които инвестират в безопасността и здравето. Проблем са недостатъчното материално обезпечение на инспекторите при упражняването на интегриран контрол, техният недостатъчен брой, липсата на адекватно заплащане на труда им и обществена непримиримост към нарушителите на трудовото законодателство.

През 1997 г. се положи началото на нова философия за постигане на безопасност и здраве при работа чрез приемането от Народното събрание на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ). В условията на тогавашното икономическо и социално развитие законодателите записаха в закона – по предложение на социалните партньори, гратисен период за онези предприятия, които нямаха възможност да отговорят веднага на новите изисквания. Едновременно с разрешения от законодателя период за постигане на новите стандарти се подготвяше и приемаше нова нормативна база – комплекс от нови наредби, указания към тях, заповеди и други допълващи закона документи.

**Икономическият и социален съвет счита, че социалният и гражданският диалог по темата, новата законова и нормативна уредба и предизвикателствата на общия европейски пазар са условията за промяна в обществения климат по отношение на безопасността и здравето при работа.**

Фирмените позиции на пазара пряко зависят от качеството и конкурентоспособността на произведения продукт и от състоянието на условията на труд и околната среда. Съответствието на произвеждания продукт с изискванията за безопасност и здраве се превръща в основен критерий за стабилно присъствие на пазара, а инвестициите в по-високо ниво на защита на работещите осигуряват по-високо качество на продукцията, по-широки пазари и по-добри доходи.

За анализ на реалните проблеми и предизвикателства по отношение на безопасните и здравословни условия на труд ИСС счита, че е необходимо да се извърши цялостна оценка на състоянието на условията на труд в страната към настоящия момент. Това следва да се осъществи не само в национален план, но и за нуждите на регионалното развитие, стимулирането на стратегически икономически дейности и за

конкурентността на отделното предприятие. По темите за безопасност и здраве при малките и средните предприятия е подходящ клъстерният подход.

През 2005 г. бе направен опит за оценка на икономическото въздействие от въвеждането и прилагането на изискванията на директивите на Европейския съюз в областта на безопасността и здравето при работа. С оценката на въздействията бяха обхванати нормите и изискванията, въведени в националното законодателство, при транспониране на директивите на Европейския съюз. Общите разходи на бизнеса за реализиране на новите изисквания и конкретните норми в областта на безопасността и здравето при работа, въведени с европейските директиви, по преценка на авторите възлизат на около 90 млн. лв. (около 45 млн. евро). Данните от оценката на въздействието показват, че най-често става дума за дейности с организационен характер, но в някои случаи се предвиждат и технически, оперативни и административни мерки и действия.

Само 20% от работодателите имат ясна представа за необходимите разходи за покриване на европейските изисквания. Повечето от тях не разбират икономическата същност на безопасните и здравословни условия на труд.

### **III. ОБЩА ОЦЕНКА НА СЪСТОЯНИЕТО НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В БЪЛГАРИЯ**

През последните години се увеличиха примерите на въвеждане на добра практика в редица предприятия от различни отрасли. Според ИСС следва да се насърчава разпространето на добри практики в различни отрасли и между отделните предприятия. Основа за това е прилагането на системи за управление на безопасните и здравословни условия на работа (БЗР) съгласно методическото ръководство на Международната организация на труда (ILO-2001). Системата за БЗР е интегрирана с останалите главни системи на фирмата, запазва своята идентичност и важна част от нея е изграждането на политика и култура за БЗР, част от общата фирмена политика и култура.

Предприятията от различни браншове и отрасли през изминалите години направиха сериозни стъпки в управлението на качеството, екологията и БЗР чрез сертифицирането по ISO 9000, ISO 14 000, OHSAS 18001. По същество записаното в методическото ръководство на Международната организация на труда ILO-2001 и OHSAS 18001 не си противоречи, като те осъществяват идеите за спираловидно развитие, интеграция на системата за БЗР сред другите главни подсистеми на фирмата, устойчивост на бизнеса и гаранции за бизнес партньорите за управление на процесите. Този подход дава нужните за участниците в трудовия процес резултати - мениджмънтът е направил значителни инвестиции, с което своевременно е подготвил фирмите за работа в една сериозна конкурентна среда.

По данни на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" като контролен орган в страната вече около 1000 български предприятия - средни и големи, покриват високите европейски критерии по безопасни и здравословни условия на труд, качество и опазване на околната среда. Тези факти се констатираха и от синдикатите въз основа на проведената кампания "В защита на фундаменталните права на работника".

За съжаление това не променя общата картина на условията на труд в предприятията в България. Голяма част от малките и средните предприятия са направили твърде малко или почти нищо. В редица от тях може да се говори не само за необходимост от подобряване условията на труд, но е налице деградация в условията на труд. Основание за последния извод дава обстоятелството, че значителна част от предприятията са ситуирани в неподходящ сграден фонд. Техническото оборудване е било закупено на безценица (втора ръка), с изчерпан морален и физически ресурс. Работодателите не са били наясно с наличните проблеми по здравословните и безопасни условия на труд и са ги оставили да се задълбочат. Отсъствието на дългосрочна перспектива и ясна визия за предприятията е оставило подобряването на условията на труд на заден план. С оглед наваксването на сериозното изоставане и привеждането на условията на труд в съответствие с изискванията днес е необходим значителен финансов ресурс, който да бъде инвестиран в кратки срокове.

Икономическият и социален съвет **отчита**, че държавата не създаде условия за подобряване условията на труд чрез механизмите на приватизацията. Не бяха уточнени необходимите финансови средства за привеждане на предприятията в съответствие с изискванията за здравословен и безопасен труд съгласно ЗЗБУТ и отразяването им в приватизационните договори. Нямаше законово изискване за одит по отношение на нуждите от инвестиции за постигане на БЗР при приватизацията на българските предприятия.

Икономическият и социален съвет **констатира**, че отрицателно въздействащ фактор за развитието на процесите за постигане на БЗР е отсъствието на адекватна данъчна политика, стимулираща инвестициите в нови технологии и подобряването на условията на труд.

Успешното управление на безопасността и здравето при работа води до съществено намаляване на рисковете от трудови злополуки и професионални заболявания. В резултат на това могат да се намалят разходите и загубите на предприятието, да се подобрят качеството и конкурентоспособността на продукцията и да се повишат доходите на предприемачите и работещите.

През 2005 г. Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда” е извършила 35 111 проверки по спазване на Кодекса на труда, на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, на Закона за насърчаване на заетостта и на Закона за държавния служител, което е с 8 000 предприятия повече в сравнение с планираните за годината. В цялата страна са проверени 28 897 предприятия, което съставлява 13% от всички стопански субекти в страната, декларирали в НОИ използването на наемна работна сила. В проверените предприятия са били наети 1 221 941 лица, т.е. над 50% от всички наети в страната, като 52 % от наетите в проверените предприятия са мъже, а 48 % – жени. Това показва, че изводите от проверките на ИА ГИТ са следствие от един широкообхватен и добре балансиран планов контрол, допълнен с предложения от социалните партньори, както и жалби от отделни работници и служители.

По данни за инспекционната дейност на Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда” за 2005 г. само 32% от общо проверените предприятия са с установени данни за условията на труд.



Икономическият и социален съвет **оценява** като изключително тревожен факта, че в значителна част от проверените предприятия липсват данни за фактическото състояние на факторите на работната среда, което възпрепятства реалната оценка на състоянието на условията на труд, както и оценката на риска и предприемането на необходимите мерки за неговото отстраняване и намаляване.

Икономическият и социален съвет **счита**, че в рамките на гражданския диалог следва спешно да се обсъдят мерки, ангажименти на социалните партньори и действия на правителството и законодателната власт за промяна в допустими граници на този съществен проблем.

#### IV. ТРУДОВИ ЗЛОПОЛУКИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ ЗАБОЛЯВАНИЯ

Трудовите злополуки и професионалните заболявания са негативният за обществото резултат от недостатъчните действия за постигане на БЗР на работното място. Въпреки че статистиката не може да даде данни за всяко конкретно работно място, има добре развит статистически апарат, който дава представителност на общото състояние в страната по икономически дейности и в регионален план.

През последните 5 години по данни от статистическата система за трудови злополуки на НСИ броят на трудовите злополуки в страната от 6391 през 2000 г. намалява на 4405 през 2004 г. Същевременно и коефициентите на честота и тежест бележат чувствително намаление – от  $Kч=3,36$  и  $Kт=0,159$  през 2000 г. на  $Kч=2,02$  и  $Kт=0,120$  през 2004 г.

От 2001 г. насам се наблюдава и постоянна тенденция към намаляване нивото на трудовия травматизъм в България. По оперативни данни на НОИ през миналата година у нас са регистрирани 4 167 трудови злополуки, от които 104 са смъртни – при съответно 4 305 (111 от които смъртни) за 2004 г.

През последните години настъпиха промени в нормативната база и системата на обслужване по професионалните болести. Това доведе и до редица проблеми:

- закриване на профилактични патологични кабинети;
- неефективни профилактични прегледи от страна на някои служби по трудова медицина;
- лоша комуникация между службите по трудова медицина и клиниките по професионални заболявания;
- непълноценно първично оповестяване на професионални заболявания поради недобра квалификация на оторизираните лекари;
- прекратено наблюдение на професионалните белодробни болести и застрашените от бъдещо прахово заболяване;
- висока скрита заболяемост и болестност;
- липса на стратегия за финансиране на диагностично-лечебната дейност по професионални болести.

Наблюдават се тенденции за подобряване на дейността по отношение на професионалните болести:

- предстои публикуване на наредба по професионални болести;
- изготвен е нов списък на професионалните болести;
- изготвени са нови бланки за дейностите по администриране и отчетност на професионалните болести;
- подобряването на качеството на профилактичната дейност от страна на служителите по трудова медицина ще доведе до по-адекватна разкриваемост на професионалните болести в България.

Трудовите злополуки и професионалните заболявания са носител на икономическа щета както за работодателя, така и за работника и служителя, а едновременно с това и за потребителя на стоката и услугата.

Икономическият и социален съвет счита, че голяма част от българските предприятия следва да преразгледат политиката си и да набележат бързи и ефективни мерки за ограничаване на трудовите злополуки и професионалните заболявания. Това би довело до съществени обществени ползи и нов преглед на приоритетите в държавната политика по БЗР.

Една от задължителните стъпки за ограничаване на трудовите злополуки и професионалните заболявания е ефективното функциониране на комитетите и групите по условия на труд. Главните действащи лица за здравословна и безопасна работна среда са работодателите и работниците, които в съответствие с възприетите принципи трябва да си сътрудничат при осъществяването на дейностите за оздравяване на работната среда на работното място. Комитетите и групите по условия на труд са звената, които осъществяват сътрудничество между работодателя и представители на работниците по въпросите на безопасността и здравето при работа.

По данни на ИА ГИТ фирмите, които са изградили Комитети по условия на труд/Групи по условия на труд (КУТ/ГУТ), наброяват 11 954, или само 41% от проверените. Наблюдава се тенденция към намаляване на Комитетите по условия на труд/Групите по условия на труд – по-специално в малките и средните предприятия. Липсата на синдикални организации в някои предприятия се отразява на иницирането на Комитети по условия на труд/Групи по условия на труд. В закона има императивност при създаването на Комитети по условия на труд/Групи по условия на труд към работодателя. Не се спазва паритетният принцип. Това за съжаление говори за подценяване на дейността и липса на защита от страна на работниците в условията на труд. Наблюдава се формализъм и от страна на работниците, които не правят предложения за подобряване на работната среда, не обсъждат всяко тримесечие дейността и не осъзнават реалната възможност да влияят за подобряването на условията на труд. Не се осъществява необходимото обучение на членовете на Комитетите по условия на труд и Групите по условия на труд. Структурирането на Комитети по условия на труд/Групи по условия на труд е организационна, почти безплатна дейност, с възможен сериозен икономически ефект поради факта, че с общите усилия на членовете им може да се постигне целепологане, приоритетност, изготвяне на програма с дейности, мерки, срокове и отговорници, както и постигане на планираните резултати с минимални разходи.

Една от възможностите да се подпомогне подобряването на условията на труд в българските предприятия е фонд "Условия на труд". През последните 2-3 години по

линия на фонд "Условия на труд" бяха съфинансирани няколко десетки предприятия, кандидатстващи с проекти за подобряване условията на труд (по наша преценка около 5 млн. лв.).

Тук резултатите са положителни и това е един добър пример как с предоставянето на целеви ресурси може да бъде подпомогнат бизнесът в подобряването на условията на труд. За съжаление фонд "Условия на труд" се финансира единствено чрез трансфер на средства от фонд "Трудова злополука и професионална болест" на Държавното обществено осигуряване. Въпреки наличието на законова разпоредба досега държавният бюджет не е предвиждал средства за финансиране на този фонд.

Без прилагането на целенасочени организационно-управленски действия е немислимо да се постигнат добри резултати в безопасните и здравословни условия на труд, предотвратяването и ликвидирането на последиците от аварии, пожари и други.

Работодателят определя и назначава длъжностните лица – органите за здраве и безопасност при работа. Това са специалисти с подходящо образование и квалификация. Те организират и координират дейността по осигуряване на здравословна и безопасна работна среда, консултират и подпомагат работодателя в тази му дейност, предлагат мерки за подобряване на средата, осъществяват контрол по спазване на хигиенните норми и изисквания от името на работодателя. Добрата работа на длъжностните лица по безопасност и здраве при работа зависи от отношението на работодателя към тази дейност. В повечето случаи в малките и преобладаващо в по-голяма част от средните предприятия тази функция се изпълнява от самия работодател или дейността се съвместява от друг специалист. Все още дейността за постигане на безопасност и здраве при работа не е намерила мястото си сред основните приоритети на фирмата и това е съществена предпоставка за нейното формално изпълнение и лошо качество.

Обслужването на работниците и служителите работодателят осигурява от службите по трудова медицина, които консултират и подпомагат работодателя, комитетите и групите по условия на труд за осигуряване и поддържане на здравословна и безопасна среда на работното място.

До момента са регистрирани 770 служби по трудова медицина и само 200 лекари със специалност трудова медицина. За организирането на това звено от националната система за безопасност и здраве при работа е ползван моделът на Кралство Дания. В началото на създаването на такива служби там общият им брой е достигнал 350, а впоследствие са останали само 50. В нашата страна непрекъснатото създаване на такива служби не подобрява управлението на дейността по безопасни и здравословни условия на труд. Липсата на методика за контрол на дейността им води до израждане на първоначалната идея и лошо качество на работа. Забелязва се, че една служба обслужва предприятия с голяма териториална отдалеченост, както и с много различна производствена дейност. Липсва добра комуникация между службите по трудова медицина и клиниките по професионални заболявания. Не е решен въпросът за връзката с личния лекар и службите по трудова медицина. Това говори единствено за формално изпълнение на дейността. Много от работодателите не вникват в основните задължения на службата по трудова медицина, а се стремят към по-

нископлатената услуга. Вследствие на това не получават качествена услуга и освен законовата санкция са принудени да платят повторно за същата услуга. Контрагент на службата по трудова медицина е работодателят, но реално ползвател на дейността ѝ са работниците и служителите.

Здравното наблюдение (здравният мониторинг) е съществена част от превантивното трудово медицинско обслужване. Здравният мониторинг е тясно свързан с наблюдението на опасностите на работното място и трябва да е адекватен на съществуващите рискове в предприятието. В момента никой не контролира как протичат медицинските прегледи на работещите и конкретно какви профилактични прегледи трябва да се извършат. Много малко фирми са си позволили да правят анализ на здравното състояние на работещите. Може да се говори за неефективни профилактични прегледи от страна на някои служби по трудова медицина и т.нар. „скрити“ професионални заболявания. Страхът от промяна на работното място или в най-лошия случай оставането без работа кара работещи с професионални заболявания да не ги обявяват. Необходима е много директна връзка на службите по трудова медицина с личните лекари на работещите.

Оценката на професионалните рискове е основа за осъществяването на плановата работа в областта на безопасността и здравето при работа. Тя е процес на идентификация на опасностите, оценка на риска от тях, анализ и вземане на решения за ликвидирането на рисковете на работното място, ограничаването им и управлението на рисковете, които не могат да бъдат отстранени. Резултатите от оценката на риска са изходна база за планиране на бъдещата работа и осигуряване на всички необходими ресурси за нейното реализиране – технически, технологични, организационни, финансови, човешки, времеви и други. В повечето случаи оценката на риска се извършва от службата по трудова медицина или от органите за управление на безопасността в предприятието. Много често тя е субективна и целенасочено или поради некомпетентност се занижава рискът на дадено работно място. Съществуват и случаи на описание на несъществуващи рискове, което отнема ресурси за преодоляване на несъществуващи проблеми и изпълнение на ненужни мерки.

В България 98% от предприятията са малки и микропредприятия. Повечето от тях не разполагат със специалисти за оценка на риска. Икономическият и социален съвет подкрепя подготвяната законодателна промяна, която задължава службите по трудова медицина (СТМ) да извършат тази оценка и да подпомогнат работодателя за набелязване на мерки за неговото ограничаване. Това означава и повече отговорност за дейностите, които извършва СТМ. Контролът на тези задължения се упражнява единствено от органите на Министерството на здравеопазването, които не са компетентни да преценят доколко СТМ е оценила риска при използваните техника и технологии в предприятието. Сериозна стъпка за качествената оценка на риска на работното място ще бъде контролът над дейността на СТМ да се осъществява и от Главната инспекция по труда.

Много малко са фирмите, в които има реални, финансово обезпечени програми за намаляване на риска. Това са предимно големите фирми.

Успешното управление на безопасността и здравето при работа води до съществено намаляване на рисковете от трудови злополуки и професионални заболявания. В резултат на това могат да се намалят разходите и загубите на предприятието, да се подобрят качеството и конкурентоспособността на продукцията и да се повишат доходите на работещите. Повечето работодатели все още не разбират икономическата същност на безопасните и здравословни условия на труд. Не е далече времето, когато ще се разбере, че една злополука може да доведе до сериозни финансови загуби, до сриване имиджа на фирмата.

Обучението по безопасни и здравословни условия на труд на всички нива – училище, техникуми, институти и университети, е недостатъчно и много подценявано. Има курсове, в които дори не се споменава за безопасност и здраве при работа. Няма много специалисти в тази област, които да преподават. Жалко е, че едва сега се заговори за възпитание и изграждане на съзнателно отношение към безопасността и здравето. Едно по-дейно участие в програмите за обучение през целия живот би позволило да се ограничат трудовите злополуки и смъртните случаи и да се намалят икономическите загуби за цялата страна.

Положителното е, че в последните изменения на Закона за безопасни и здравословни условия на труд чрез фонд "Условия на труд" се предвиждат средства за обучение, конференции и семинари, разглеждащи въпросите по безопасни и здравословни условия на труд.

## V. СОЦИАЛНИТЕ ПРОБЛЕМИ В БЕЗОПАСНИТЕ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Икономическият и социален съвет изразява ясна позиция за безусловно изпълнение на Закона за безопасни и здравословни условия на труд от всички предприятия в страната.

В контекста на членството ни в Европейския съюз безопасните и здравословни условия на труд имат своите неоспорими социално-икономически измерения. Пред българската икономика все още стоят редица проблеми:

- **Закриване на предприятия и спиране на дейности** – Законът за безопасни и здравословни условия на труд ясно казва, че не може да функционира предприятие, което не отговаря на изискванията за безопасни и здравословни условия на труд. Контролната дейност за това ще се осъществи от Областните инспекции по труда в страната. Доколко ще има финансов и кадрови ресурс, е под въпрос. Конкурентната среда също ще доведе до прекратяване на дейности. Българските стоки няма да бъдат приети на европейския пазар, ако са произведени при лоши условия на труд.

- **Безработица** – закриването на предприятия и отделни производствени дейности ще доведе неминуемо до увеличаване броя на безработните. За съжаление в по-малките населени места, където хората нямат алтернатива, положението ще е много сериозно.

• **Заплащане и придобивки** – и в момента средната заплата на работещите в България е много ниска. За да оцелеят и изпълнят европейските изисквания, работодателите ще се наложи да отделят средства за подобряване на условията на труд, което ще се отрази както на трудовото възнаграждение, така и на придобивките на работещите (безплатна храна, допълнителен отпуск).

• **Обучение и квалификация** – непрекъснатото текучество на работна ръка води до намаляване и недостиг на специалисти. Липсата на политика в обучението и преквалификацията и назначаването на нискоквалифицирани работници е предпоставка за риск от гледна точка на безопасността на работното място.

При така направения преглед на общата икономическата обстановка, на изискванията на нормативната база, на организационно-управленските методи за постигане на безопасни и здравословни условия на труд **Икономическият и социален съвет прави следните изводи:**

1. Българското законодателство по безопасност и здраве при работа в огромната си част е вече хармонизирано с европейското законодателство, което само по себе си е много важно условие за подобряване условията на труд, осигуряване на безопасността и здравето при работа, за повишаване на привлекателността и ефективността на труда и конкурентоспособността на българската икономика.

2. През последните години се увеличават случаите на въвеждане на добри практики, като редица предприятия от различни отрасли вече покриват високите европейски критерии по безопасни и здравословни условия на труд, качество и опазване на околната среда. Продължава изграждането на инфраструктура за подпомагане на работодателите при изпълнение на задължението им за осигуряване на безопасност и здраве при работа. Положителна е тенденцията за намаляване на трудовите злоупотреби. Приета е методика за извършване на оценка на въздействието от въвеждането на достиженията на правото на ЕС.

3. Независимо от горните констатации условията на труд в много от българските предприятия не са се променили съществено и като цяло остават в критично състояние от гледна точка на европейските изисквания и нормативи. Това се отнася включително и за водещите предприятия в структуроопределящите отрасли на икономиката.

4. Особено тревожно е състоянието на условията на труд в малките и средните предприятия. В голяма част от тях – от областта на строителството, леката промишленост, услугите, машиностроенето, електрониката, електротехниката и др., може да се говори не само за необходимост от подобряване условията на труд, но и за деградация в условията на труд.

5. Въпреки хармонизацията на българското законодателство по Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) с европейското, следва да се доразвие системата за упражняване на интегриран контрол.

6. Голяма част от работодателите в България не разбират икономическата същност на безопасните и здравословни условия на труд или нямат ясна представа за необходимите разходи, за да се покрият европейските изисквания.

7. Не е осигурено нужното научно обслужване на дейността по осигуряване на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ).

8. Все още не са въведени действени данъчни и митнически облекчения на фирмите, инвестиращи в безопасността и здравето при работа.

9. Не се осъзнава потребността от спешно подобряване на квалификацията и преквалификацията на работещите като предпоставка за намаляване на трудовия травматизъм и подобряване на условията на труд.

10. Необходим е значителен финансов ресурс, който при това следва да бъде инвестиран в кратки срокове, за да се постигне равнище на условията на труд в българските предприятия, съответстващо на изискванията на европейските директиви. Тъй като засега няма ясна визия откъде ще се получат тези средства, пред българската икономика надвисва заплахата след влизането в ЕС стотици предприятия да бъдат закрити, а персоналот да остане без работа, което ще предизвика сериозни социално-икономически сътресения – особено в региони със западаща икономика и хронична безработица. Стандартите, предвидени в европейските директиви и изискващи значителни инвестиции според Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ), заплашват голяма част от българските предприятия с масов фалит още през 2007 г. При това положение главно предприятия, зад които стоят външни инвеститори, биха могли да намерят средства за тази цел, но другите производители са изправени пред реалната опасност от банкрут. Поучителен в това отношение е примерът с Чехия, Австрия и други страни в първите години на членството им в Съюза.

11. Обучението по безопасните и здравословни условия на труд на всички образователни равнища е недостатъчно и все още подценено, макар че този въпрос, както никога досега, не е стоял така сериозно пред практиката и обществото. Обучението на младите хора по Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) е особено наложително, с оглед осигуряването на безопасно и здравословно начало на трудовата им дейност. Липсват стройна система и ясна концепция за запознаване и обучение на учениците и студентите с принципите за безопасност и изграждане на култура за предпазване, а програмите, хорариумът и организацията на обучението не отговарят на европейските изисквания в тази област. Във висшите училища, с много малки изключения, не съществуват фундаментални и специални дисциплини по здравословни и безопасни условия на труд, липсва такава специалност в бакалавърската степен. Не са създадени необходимите условия за следдипломна квалификация на специалистите по безопасност и здраве при работа. Необходими са значителни средства и усилия за възпитание и изграждане на съзнателно отношение към без-

опасността и здравето на цялото население. Едно по-голямо участие в програмите за обучение през целия живот би позволило да се ограничат трудовите злополуки и смъртните случаи и да се намалят икономическите загуби за цялата страна.

## V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въз основа на направените изводи **Икономическият и социален съвет предлага** още през първата година от членството на България в ЕС да се предприемат **мерки**:

1. За транспониране в българското законодателство от страна на изпълнителната и законодателната власт на най-новите директиви на ЕС, свързани с условията на труд. С въвеждането им да се договорят необходимите минимални преходни периоди, за да не натоварят допълнително фирмите с непосилни разходи и да се постави под въпрос самото им по-нататъшно съществуване.

2. За укрепване на капацитета на Главната инспекция по труда, на социалните партньори и на всички административно-управленски структури в страната, които имат ангажименти в процесите за постигане на здравословни и безопасни условия на труд. Следва да бъдат обхванати всички елементи на съвременната проактивна система за безопасност и здраве при работа с активен мониторинг. Наложителни са спешни действия за определяне нуждите на българските предприятия, собствени и външни източници на финансиране и повишаване на капацитета за усвояване на средства по проекти и програми за постигане на безопасност и здраве на работните места.

3. За структурно, кадрово и финансово укрепване на Клиниката по професионални болести и всички структурни звена в страната, работещи по тази проблематика.

4. За разработването на нова Национална стратегия и Национален план за действие по безопасност и здраве при работа за периода 2007-2013 г.

5. За изменения в Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, защитаващи правото на работа в здравословна и безопасна среда. Подновяване на работата по разработване на Закон за инспекцията (инспектирането) по труда.

6. За осигуряване на откритост и прозрачност на политиката със статистическите данни за условията на труд, трудовия травматизъм, професионалните заболявания и трудовите злополуки на всички равнища – както по отношение на местните, така и на международните институции и организации и на гражданското общество като цяло.

7. За разработване на национална образователна политика по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, осигуряваща единна система за обучение и възпитание по безопасност и здраве при работа на всички образователни рав-



нища, както и повишаване на квалификацията и преквалификацията на персонала, осъществяващ тези дейности.

8. За създаване на Институт по безопасност и здраве при работа, като част от Национален институт по труда, управляван на трипартитен принцип.

9. За увеличаване процента на съфинансиране на мерки за подобряване условията на труд от Фонд "Условия на труд" и съответно значително увеличение на бюджета на фонда.

**Икономическият и социален съвет** очаква от всички заинтересовани по проблема на безопасността и здравето при работа – законодателна власт, държавни органи и институции, работодателски организации, синдикални, обществени и неправителствени организации и не на последно място медиите, да обединят усилията си за реализирането на тези мерки с цел радикална промяна в политиката на държавата по отношение осигуряването на необходимата икономическа, правна и институционална среда, както и в отношението на работодателите към условията на труд, сигурността на работното място и запазването на здравето и работоспособността на работещите.