



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

# РЕЗЮМЕ НА 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.

**РЕЗЮМЕ**

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



София, 2012 г.



# Съдържание

|  |    |
|--|----|
| Предговор. . . . .   | 4  |
| БЛАГОДАРНОСТИ . . . . .  | 5  |
| I. Въведение . . . . .   | 6  |
| II. Контекст и структурни данни . . . . .                                      | 7  |
| III. Методология. . . . .  | 9  |
| IV. Естество на работа . . . . .   | 11 |
| V. Работна среда . . . . .   | 16 |
| VI. Организация на работа . . . . .  | 22 |
| VII. Работно време . . . . .   | 27 |
| VIII. Работа и здраве . . . . .  | 32 |
| IX. Заплащане на труда . . . . .   | 37 |
| X. Информирание и консултиране . . . . .                                       | 41 |
| XI. Дискриминация и насилие . . . . .  | 44 |
| XII. Работа и живот извън работата. . . . .                                    | 47 |
| XIII. Обща оценка на риска по икономически сектори. . . . .                    | 52 |
| XIV. Изследване на зависимости между елементите на условията на труд . . . . . | 56 |
| XV. Заключителни изводи . . . . .  | 63 |





## 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 станали 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 осъществят.

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 създаването на социално-икономическа среда, която да мотивира и поддържа създаването и поддържането на

качествени, здравословни и безопасни условия на труд. За създаването на тази среда е необходимо в следващите години натрупването на критична маса от хора, институции, практики и знания в сферата на условията на труд. Важно е изучаването на безопасността и здравето при работа (БЗР) 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 и 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, рисков 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 условия 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 работа 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.

## I. Въведение

Националното изследване на условията на труд в България беше проведено в периода юли–октомври 2010 г. като етап от реализирането на стратегически проект на Главна инспекция по труда (ГИТ) „Превенция и безопасност при работа“, финансиран по мярка 2.3. „Подобряване на 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 г., анализ на тази информация, предложение за класиране на най-рисковите сектори в икономиката и общи изводи в областта на условията на труд. Идентифицирани са и 14 сектора, за които се отчита по-висока степен на общ риск от гледна точка на условията на труд.

Събирането на информация е реализирано чрез съвкупност от допълващи се инструменти и източници на данни. Проведени са над 2250 стандартизирани интервюта сред наети по икономически сектори, попълнени са близо 16 200 онлайн анкети и около 2500 анкети по пощата сред работодатели, наети и служители по безопасност и здраве при работа (БЗР). За над 200 предприятия са набавени данни от замервания на факторите на работната среда, проведени са и 5 фокус групи в 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 са използвани и административни данни от Националния осигурителен институт (НОИ), както и европейски източници.

Настоящото резюме е отделено от основния доклад в самостоятелна книжка. То предлага основните акценти на всяка една от главите на доклада. Самият заключителен материал е събран в 15 глави. След въведението на първа глава следва представяне на профила на рес-

пондентите, както и на 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 елементите на условията на труд, както и един от методите за оценка и класиране на риска по сектори като част от представянето на самите елементи. Елементите на условията на труд са описани от IV до XII глава включително. Те са класифицирани в девет обобщаващи групи, включващи „естество на работата“, „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 факторите 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 поважни изводи в областта на условията на труд.

Към доклада има и допълнителни материали, включващи методология на изследването, всички събрани статистически данни от работата на терен, профили на 12 рискови 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

В тази част е представен профилът на изследваните целеви групи и тяхното представяне по сектори. Характеристиките на респондентите, включително по икономически сектори, са описани на основата на информация за три групи лица (наети, отговорници по БЗР и ръководители). Данните са събирани чрез три изследователски инструмента – стандартизирано интервю, пощенска и онлайн анкета. В крайна сметка след обработка са получени 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 със служители по БЗР;
- данни, получени от пощенска и онлайн анкета с ръководители.

Всеки един от тези масиви има особености, които влияят върху интерпретацията на получените резултати, макар те да са представени обобщено и в случая само за наети и ръководители.

При изследваните наети лица преобладават жените със съответно 57,7% срещу 42,3% мъже, като общо в 13 от 21 сектора жените са повече или приблизително равни на мъжете. Обратна е картината при ръководителите, където съотношението мъже/жени е 58,2% срещу 41,8% и едва в 9 сектора жените ръководители надхвърлят броя на мъжете. Обобщено, 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 преобладават сред наетите, но ръководителите са преобладаващо мъже, и в 1 сектор мъжете преобладават сред наетите, но ръководителите са преобладаващо жени.

Секторите с най-голям дял на заети в млада възраст (до 35 години) са Хотелиерство и ресторантьорство (I), Създаване и раз-

пространение 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). Очаквано ръководителите се позиционират по-често в по-високите възрасти. Например няма сектори, в които делът на ръководителите до 35 години да е по-висок от 50%.

Сред наетите почти по равно са представени лицата със средно и с висше образование. Все пак има сектори с преобладаващ дял на наетите с висше образование (напр. Финансови и застрахователни дейности (K). Общо в 9 от 21 сектора делът на наетите с висше образование е по-голям или най-малко равен на 50%. Видима е по-високата степен на образование за групата на ръководителите, където няма сектор, в който делът на ръководителите с висше образование да е под 50%.

Интересна е самооценката на наетите и ръководителите от различните сектори по скалата „беден–богат“ и „социално положение“. Очаквано най-голяма част от наетите, а и от ръководителите 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), докато при ръководителите тези две групи са съизмерими. Двата сектора с най-високи лични месечни доходи на наетите – Финансови и застрахователни дейности (K) и Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), логично са и секторите с най-нисък дял на самоопределилите се с 1 и 2. Към тях се добавя и сектор 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).

От гледна точка на социалното положение отново най-голяма част от наетите и ръководителите се самоопределят като средно положение. За разлика от скалата беден–богат обаче, за наетите 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 (T), 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. Делът на ръководителите, които се самоопределят с 4 и 5, е доста висок, като при повечето сектори надхвърля 30%, при сектор Финансови и застрахователни дейности (K) дори надхвърля 50%, а в сектор Производство и разпространение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) е точно 50%.

Относно равнището на доходите при значителна част от целевите групи се забелязва оптимизъм. Делът на наетите, които определят своите доходи като високи, започва да се повишава. Оптимизмът се изразява в това, че 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 когато оценката се отнася за бъдещето след две години,

този дял нараства още повече. Най-големи оптимисти са заетите в сектори Финансови и застрахователни дейности (K), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Култура, спорт и развлечения (R).

При ръководителите също се забелязва 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 (K) и Производство и разпространение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). При сравняване на данните между ръководители и наети оптимизмът е по-ясно изразен при ръководния персонал.

Изследваните групи имат сравнително дълъг трудов стаж, като средният стаж на наетите е по-висок от този на ръководителите, но пък за сметка на това ръководителите имат по-дълъг стаж във фирмите, които управляват.

Разпределението на наетите по форма на собственост на фирмата е косвен индикатор за разпределението 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).



### III. Методология

Освен че вървят по отделни индикатори, операционализирани с конкретни въпроси, описанието и анализът на елементите на условията на труд се правят и в контекста на оценка на риска и идентифициране на 12 най-рискови сектора в икономиката. От тази гледна точка представянето на резултатите по отделните въпроси става в предварително конструиран модел на оценка и ранжиране на риска. Този модел е описан подробно в част III на финалния доклад, като неговите основни стъпки са следните:

1. За количествените индикатори<sup>1</sup> се изчисляват средни стойности, а за качествените индикатори<sup>2</sup> – относителни дялове на рисковите категории;
2. Средната във всеки един сектор се сравнява със средната във всички останали сектори, взети заедно. Респективно, относителният дял във всеки един сектор се сравнява с относителния дял във всички останали сектори взети заедно. За сравняването на средните се използва дисперсионен анализ, а за сравняването на относителните дялове се използва *t*-критерий. Само тези сектори, които се различават значимо, и то в посока на по-голям риск, се определят като рискови. Следва да се отбележи, че в случая „рисков“ и „безрисков“ са относителни, а не абсолютни категории, т.е. може всички сектори да са рискови, но само най-рисковите от тях се определят като такива, а може всички сектори да са безрискови, но тези от тях, които са най-зле на фона на останалите, се определят като рискови. В този смисъл „рисков“ означава „значимо

по-рисков от останалите“, а „безрисков“ означава „със същата степен на риск като останалите“;

3. Рисковите сектори получават рангове, като най-рисковият получава ранг 21, следващият получава ранг 20 и т.н. Безрисковите сектори получават ранг 0;
4. Ранговете се осредняват в рамките на всеки елемент на условията на труд;
5. Получените средни рангове се осредняват за всички елементи заедно;
6. На базата на получените средни рангове се изчисляват индекси на риска за всеки сектор. Тези индекси са нормирани в границите от 0% до 100%, като колкото стойността е по-голяма, толкова секторът е по-рисков.
7. Секторите се подреждат в низходящ ред по стойността на индекса на риска.

Този модел може да бъде илюстриран с пример. Нека като пример разгледаме сектор А.

1. По първия елемент на условията на труд „естество на работата“ индикаторите са три: „място на извършване на работата“, „работа с компютри“ и „потребност от обучение“. Индикаторът „място на извършване на работата“ е качествен признак, който се операционализира с въпроса „Включва ли Вашата основна работа работа в сградата на фирмата/организацията?“. За рискови категории сме приели отговорите „по-малко от половината от времето“, „почти никога“ и „никога“. Процентът на лицата от сектор А, посочили рисковите категории, е 57,2%.
2. Този процент статистически значимо се отличава от средния процент на всички останали сектори, взети заедно, и то в посока на по-голям риск. Затова сектор А е определен като рисков.
3. Тъй като сектор А има трети по големина процент на лицата, посочили рисковите категории, той получава ранг 19. Преди него са секторите Е (с ранг 21) и В (с ранг

<sup>1</sup> Например индикаторът „Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на вибрации от ръчни инструменти, машини и други?“, чиито отговори са разположени на скала от 1 до 6.

<sup>2</sup> Например индикаторът „През последните 12 месеца отсъствали ли сте от основната Ви работа поради здравословни проблеми?“, чиито отговори са „да“ и „не“.

20). По останалите два индикатора в рамките на първия елемент сектор А не се отличава от останалите сектори, затова той се определя като безрисков и получава ранг 0.

4. Изчислява се средният ранг за първия елемент, който е:

$$\frac{19+0+0}{3} = 6,33$$

Стъпки от 1 до 4 се повтарят за останалите осем елемента на условията на труд.

5. Изчислява се средният ранг за всички девет елемента на условията на труд, който е:

$$\frac{6,33+0+1,91+0+0+5,94+9,31+0+3,73}{9} = 3,0$$

6. Изчислява се индексът на риска, който е:

$$\frac{3,0}{21} \cdot 100 = 14,4\%$$

7. Тази стойност на индекса на риска поставя сектор А на 12-то място по степен на риска.

Друг важен момент от методологията на изследването е максимално ефективното и полезно използване на четирите бази данни, създадени в рамките на работата на терен. Тяхното директно обединяване крие рискове поради факта, че имаме различни целеви групи с различна компетентност по въпросите на условията на труд, различен начин на подбор, както и различни условия на попълване най-вече на анкетните карти и стандартизираните интервюта. Проблемът беше

разрешен, като най-напред бяха сравнени резултатите от четирите масива. За целта разпределенията на отговорите на всички въпроси бяха сравнени между четирите групи респонденти с помощта на коефициент на Крамер за измерване на степента на различие.

Като резултат от сравнението излезе, че в 98% от случаите се наблюдава слабо различие, а в 2% различието е умерено, и то в най-долната част на умерения интервал, на границата със слабо различие. Големи различия като цяло липсват. Затова в следващите части на анализа са коментирани данните от четирите масива само при тези въпроси, при които е установено голямо (вкл. умерено) 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 незначителни.

В по-общ план в рамките на методологията на изследването трябва да се отбележи, че около основния социологически анализ са добавени и анализи и изводи от допълнителни източници като административни данни, обективни замервания на факторите на работната среда, фокус групи, описание на случаи и анализ на зависимости. Тези допълнителни източници и методи нямат самостоятелно значение и представителност, а са използвани за сравнение, обяснение, допълване и противопоставяне на отделни тези и изводи.

## IV. Естество на работа

Елементът „естество на работа“ е изследван по отношение на мястото на извършване на работата; използването на технологии в работата, както IT, така и традиционни инструменти, и потребностите от развитие и обучение на персонала, предопределени от познавателните предизвикателства на работното място.

### Резултатите от изследването очертаха следните тенденции общо за страната:

- Напълно в унисон с общата тенденция в ЕС 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, а само 3,1% работят изцяло от дома си, 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%.
- 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“. Жените два пъти по-често от мъжете използват компютри, електронни мрежи и интернет в работата си.
- Връзката между използването на технологии и познавателните изисквания на работното място е ясно изразена. Използването на компютри е свързано с изпълнение на комплексни задачи и научаване на нови неща, а работата с машини и инструменти по-скоро изисква спазване на стандарти за качество и изпълнение на монотонни задачи.
- Две трети от наетите са на мнение, че техните умения и познания отговарят напълно на изискванията на длъжността, която заемат. За около една четвърт от наетите е валидно, че 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.
- Наетите лица поставят на първо място по разпространеност обучението от колеги по време на работа – 44,1%. Една трета от заетите декларират, че полагат усилия да се самообучават по време на работа. Около 10% от наетите са инвестирали свои средства в обучение. Прави впечатление слабата активност на работодателите по отношение на инвестиции за 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.
- Според мнението на ръководителите на фирми и организации и лицата по БЗР в половината от фирмите/организациите през последните 12 месеца е правена оценка на потребностите 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 между вида на задачите, които се изпълняват, и потребността от обучение. Хората, чиято работа е комплексна и изисква научаването на нови неща, самооценяват потребността от обучение два пъти по-високо от тези, които изпълняват монотонни задачи. Също така значима е връз-



ката между комплексността на задачите и потребността 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. Тези хора са и по-склонни да инвестират свои средства в допълнително обучение.

- В таблицата по-долу са посочени стойностите на ключовите индикатори за условията на труд, като „обща удовлетвореност от работата“, „продължителност на работната седмица в часове“, „удобство на работното време за семейни и други ангажменти на лицата“ и „чувство на застрашеност за здравето и безопасност по време на работа“ в за-

висимост от мястото, на което се извършва тя. Включени са отговори 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 4.1. 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                      |

- Влиянието на 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 им оказва влияние върху тяхното здраве. 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 зна-

чително по-ниски. Предполагаме, че тези разлики се дължат на фактора образование, доколкото хората с по-високо образование осъзнават в по-голяма степен рисковете за своето здраве, причинявани от работата им. 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.

**Състоянието по сектори може да бъде описано чрез следните тенденции:**

- 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.
- Очертава се широкото навлизане на информационните технологии в сектори като Дейности на екстериториални организации и служби (U), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Финансови и застрахователни дейности (К), Професионални дейности и научни изследвания (M), Култура, спорт и развлечения (R), Образование (P) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).
- В отделните сектори на икономиката спецификата на работата задава различни предизвикателства към познанията и уменията на заетите. По отношение на спазването на стандарти за качество над средните стойности за страната са сектори Преработваща промишленост (C), 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 (К). 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 за работата в сектори Операции с недвижими имоти (L), Преработваща промишленост (C), Култура, спорт и развлечения (R) и Добивна промишленост (B).
- В осем сектора се наблюдават 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), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Строителство (F). Заетите в Хотелиерство и ресторантьорство (I), Финансови и застрахователни дейности (К), Култура, спорт и развлечения (R) и Административни и спомагателни дейности (N) в много малка степен считат, че имат потребност от допълнително обучение.
- 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 (К) – 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 топлин-

на 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), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Финансови и застрахователни дейности (K), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J), Професионални дейности и научни изследвания (M), както и Образование (P), и Хотелиерство и ресторантьорство (I).

#### 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 оп-

ределянето на общата оценка за риска по този елемент за отделните сектори приемаме за водещи три индикатора:

1. Място на извършване на работата (обобщени отговори за „през цялото време“, „през по-голяма 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, които работят на друго място (в съответствие с декларираните от респондентите усещания за риск за тяхното здраве и безопасност);
2. 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;
3. Самооценката на потребност от обучение, като в този случай приемаме за рискова по-високата стойност на декларираните такава потребност.

Таблица 4.2. Оценка на риска по сектори по отношение на елемента „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 |
| 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; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление (T) | 0  | 0  | 0 | 0,00 |

Установиха се 13 сектора със значими стойности на отклоненията 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 – 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 са маркирани в таблица 4.2, съществува значим риск по един от трите компонента.

Както се вижда от подреждането на

секторите, 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; 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 рисковотно 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

При описанието на частта за работната среда в доклада се акцентира върху субективното мнение на респондентите, а не върху обективните нормативни изисквания, за които се правят специализирани замервания на факторите на работната среда.

Елементът „работна среда“ бе изследван чрез три групи индикатори.

**Първата група** отчита физически 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“; „високи температури, заради които се потите дори когато не работите“; „ниски температури, независимо на открито или закрито“; „дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове)“; „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 разрази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.“<sup>3</sup>.

**Втората група** индикатори отчита ергономичните фактори: изпълнение на повтарящи се действия, скорост на работа и статично натоварване, работа с големи групи от хора като причинител 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>.

### Анализът на данните отличи следните национални тенденции:

- 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; второ, 8,5% - на вибрации от ръчни инструменти, машини и други; 7,8% на високи температури, а 6,3% на цигарен дим от други хора; 5% са изложени на въздействието на дим от отработени газове и от дейности като заваряване, както и на прах от дървесина и руда.
- Нивото на образование влияе значително върху степента на излагане на физически рискове на работното място, като с неговото повишаване намалява делът на изложените на физически рискове за всички изследвани видове риск.
- Жените по-рядко декларираят, че са изложени на физически рискове като цяло. А младежите (наети до 30 години) декларираят, че са изложени на физически рискове в много по-висока степен, отколкото останалите възрастови групи.
- Значими различия между образователните групи по отношение на влиянието на ергономичните фактори на работната среда се отчитат за индикаторите

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

<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.

„стоене прав или вървене“, „честота на повтарящи се движения с ръцете“, „носене на предпазни дрехи и екипировка“ и „работа с клиенти, пътници, ученици и други“. Повишаването на нивото на образование влияе положително върху първите три индикатора – колкото е по-високо нивото на образование, толкова по-рядко респондентите декларираат, че през голяма част от работното си време стоят прави или вървят, извършват повтарящи се движения с ръцете и работата им е свързана с носене на предпазна екипировка. От друга страна, с повишаване 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. Младежите до 25 години по-често спрямо останалите възрастови групи носят предпазна екипировка. 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.

#### **Работната среда по сектори има следните характеристики:**

- 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 сектори Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Строителство (F) и в сектора Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D).
- Наетите в четири сектора декларираат, че са изложени на силен шум: Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C) и Строителство (F) и сектор Образование (P) с много висока степен на значимо различие. 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.

- 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 горива (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. 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 секторите Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) и Транспорт, складиране и пощи (H) също отчитаме значима степен на излагане на наетите на ниски температури.
- Наетите в четири сектора са изложени в по-голяма част от работното време на въздействието на пушек, дим като при заваряване и прах: Добивна промишленост (B), Преработваща промишленост (C), Строителство (F) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни вещества (D).

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 цитираните сектори.

Общото за следващите четири индикатора, отразяващи физически рискове, е, че тяхното влияние е много силно за малък на 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 и социална работа (Q) и Строителство (F), но с много висока степен на значимост. Този риск отсъства във всички останали сектори.
- Излагането на въздействието на химически продукти или вещества е риск силно специфичен за някои сектори. Анализът на данните показва, че при Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) влиянието на този фактор е несравнимо по-високо от това във всички останали сектори. Останалите сектори, за които се отчита влияние на този фактор, са: Строителство (F), Преработваща промишленост (C) и Хотелиерство и ресторантьорство (I).
- 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).
- 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).
- Различията между секторите по отношение на степента на излагане на цигарен дим от други хора отново са значими и може да се обособят две групи сектори.

Първата група формират секторите Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Култура, спорт и развлечения (R). Наетите в тези сектори са изложени в най-висока степен на този риск. Втората група са секторите 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.

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) декларират, 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 най-висока степен работата на наетите в секторите 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 сравнения с предходния индикатор.
- Разпространението на риска от стоене-то прав или вървене почти през цялото време между икономическите сектори е далеч по-широко в сравнение с предходните индикатори за ергономичните фактори на елемент „работна среда“. Работата на наетите в четири сектора – Хотелиерство и ресторантьорство (I), Образование (P), Строителство (F) и Преработваща промишленост (C) в най-голяма степен включва стоене прав или вървене.
- 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.

- Наетите в немалко сектори са изложени на работа с клиенти, ученици, пътници и др. Анализирайки тези резултати, не трябва да се забравя, че работата с много хора е 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 (Q), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Държавно управление (O), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J).
- 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 (C) и Финансови и застрахователни дейности (K) са единствените, за които имаме статистически значимо отклонение в положителна посока.
- Сравнението на резултатите от анализа на физическите рискове за отделните отрасли с резултатите за индикатора, свързан с носене на лични предпазни средства, показва съвпадение между секторите с най-висока степен на физически риск и тези, при които наетите носят предпазни дрехи или екипировка почти през цялото време.
- Проблемът доколко се осигуряват лични предпазни средства и специално работно облекло се тества и чрез анкета. Прави впечатление, че лицата по БЗР са по-критични по отношение на осигурените предпазни средства и специализирано облекло в сравнение с работодателите, които рядко декларират, че не се осигу-

рват системно такива. Например според лицата по БЗР може да бъдат открити три сектора, при които има значително отклонение от средната в негативна посока – Държавно управление (O) – 10,9%, Селско, горско и рибно стопанство (A) – 6,2% и Финансови и застрахователни дейности (K) – 3,2%. В същото време пък работодателите, за разлика от лицата по БЗР, включват и сектори Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Образование (P), където е необходимо да се предоставя специално облекло.

Комплексната оценка на риска по отношение на елемент „работната среда“ по сектори е представено в следващата таблица:

Представената по-долу таблица макет общава 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.

Обобщаването на анализа на резултатите от всички индикатори за елемента „работна среда“ води до следното ранжиране на секторите по степен на въздействие на рискови 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. На следваща позиция е 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.

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 отпадъци и възстановяване (E) с еднакъв ранг – 3,35. Десетата позиция се заема от сектор Финансови и застрахователни

дейности (K). Единадесети е сектор Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) с ранг 2,06 и на дванадесета позиция е сектор Култура, спорт и развлечения (R) с ранг 1,18, тринадесети – сектор Други дейности (S) с ранг 1,12, четиринадесети – 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 значимо отрицателно влияние при физическите фактори, с изключение на индикатора „излагане на тютюнев дим от други хора“.

За останалите седем сектора не е отчетено значимо отрицателно влияние по нито един индикатор.

## VI. Организация на работа

Организацията на работата обхваща самостоятелността на работата, нейния интензитет и темпо, възможността за получаване на подкрепа на работното място от колеги и ръководители, външната подкрепа и прекъсването на работния процес и неговото влияние върху качеството на работа.

По-долу са представени резултатите на национално ниво.

- Възможността за самостоятелност на наетия при избор на реда на изпълнение на задачите, методите, темпото и размера на работа е сравнително ограничена на национално ниво. Почти половината от респондентите декларира, че никога, почти никога или рядко имат възможност да определят самостоятелно реда на изпълнение на задачите, методите, темпото и размера на работата. 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.
- Вторият аспект на автономността на работата 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 половината от респондентите имат възможност да определят самостоятелно колегите, с които работят (отговорилите почти винаги, често или понякога са 49,9%). По-нисък е процентът на респондентите, които могат самостоятелно да определят работния си график (отговорилите почти винаги, често или понякога са 40,5%). Повишаването на образователната степен влияе отрицателно върху възможността наетите самостоятелно да избират хората, с които да работят, и да определят работния си график.
- Наличието на функционална гъвкавост и работа в екип е основен показател за въвеждането на новите модели на „организация на работата“. По-голяма част от респондентите декларира, че работата им включва редуване на задачите – 73,2%. Освен това за 76,2% от тези случаи редуването на задачите изисква и различни умения от работещите. В същото време трябва да отбележим, че степента на автономност при разпределението на задачите не е висока – в 75,7 % от случаите ръководителят е този, който разпределя работните задачи. Тъй като двата индикатора не се изключват напълно взаимно, 53,8 % от респондентите смятат, че редуващите задачи определят тяхното разпределение. Така 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%. От друга страна, малък е дялът на случаите, при които членовете на екипа определят ръководителя му – 24%, а в половината от случаите членовете на екипа сами разпределят работата помежду си.
- Наетите, които работят с висока скорост през цялото време и почти през цялото време, са 20,3%. Тези, които работят с кратки срокове за изпълнение на задачите през цялото време и почти през цялото време, са 30%.
- 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 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. Мъжете работят с кратки срокове и с висока скорост в по-

голяма степен от жените, но разликата не е особено значима.

- Темпото на работа на 76,5% от наетите никога, почти никога или рядко зависи от работата, свършена от колегите им, от външни фактори като преки искания на клиенти, ученици, пациенти, от голям брой производствени задачи или от автоматичната скорост на машини. С увеличаването на възрастта намалява и зависимостта на темпото на работа от влиянието на външни за наетия фактори, особено рязък е спадът за възрастовите групи над 46 години. 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.
- Голяма част от респондентите декларират, че постоянно и много често им се налага да прекъсват своята работа заради непредвидени задачи – 37,3%. Незначителен е делът на тези, които смятат, че прекъсването е без последици или се отразява положително. 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. 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.
- 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.

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. 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.

- Образователното ниво не влияе значително 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. 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. Въпреки някои изключения, това са доста високи нива на възможност за получаване на помощ на работното място от колеги и ръководители. Освен това отчитаме и значима възможност за получаване на външна помощ.

### **Степента на самостоятелност на работа варира значително 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. Преработващата промишленост (C) е единственият сектор, при който наетите имат изключително ограничена самостоятелност при избора на хората, с които работят. Наетите в сектори Образование (P) и Преработваща промишленост (C) имат най-ограничена самостоятелност при определянето на режима си на работа и почивка.

- Степента на автономност при работа показва, че само в ограничен брой сектори има значимо 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 (С) и Образование (Р) самият процес на работа не позволява увеличаването на степента на автономност по отношение на режима на работа – почивка, ред на изпълнение на задачите, методи на работа (част от композитния индикатор „автономност на работа“) и други. Преработваща промишленост (С) е секторът, в който наетите имат най-ниска степен на самостоятелност при работа, за секторите Образование (Р) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) се отчита ограничаване на самостоятелността само по един индикатор.
  - 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.
  - Индикаторът „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.
  - Степента на влияние върху темпото на работа от външни за наетите фактори е най-висока за сектори Преработваща промишленост (С) и Хотелиерство и ресторантьорство (I) в сравнение с останалите 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.
  - Секторите Селско, горско и рибно стопанство (A) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) са тези, при които наетите смятат, че прекъсването на работата в най-голяма степен има отрицателни последици. 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 адаптиране на служителите към ритъм на работа, свързан с чести прекъсвания за непредвидени задачи, което понижава и тяхната оценка за негативните последици от този факт.
  - Въпреки значимата възможност за получаване на помощ на работното място, може да бъдат изведени сектори, при които тази възможност, макар и незначително, е по-ограничена. 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 по-рядко имат възможност да получат помощ от колегите си на работното място.
  - Секторите Държавно управление (O), Транспорт, складиране и пощи (H) и Професионални дейности и научни изследвания (M) 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.
- Комплексната оценка на риска по отношение на елемента „организация на работата“ по сектори е представена по-долу:

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

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

Обобщаването на анализа на резултатите от всички индикатори за елемента на условията на труд „организация на работата“ води до следното ранжиране на секторите по сте-

пен на въздействие на рискови фактори. На етите в сектор Преработваща промишленост (C) са изложени в най-голяма степен на рискове, произхождащи от организацията на работата. Необходимо е да се отбележи, че при сектор Преработваща промишленост (C) рисковете произтичат от ограничаване на самостоятелността на работа, интензитета и темпото на работа и от ограничения достъп до подкрепа на работното място. На второ място е сектор Държавно управление (O), като за този сектор не се регистрира отрицателно влияние по отношение на ограничаването на самостоятелността на работно-

то място. На трето място е сектор 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 значимо отрицателно влияние по дадени индикатори, но те са значително по-малко на брой. На четвърто място е сектор Финансови и застрахователни дейности (K). Пети са секторите Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), с еднакъв ранг – 3,64. Сектор Професионални дейности и научни изследвания (M) е на седма пози-

ция. На осма позиция са сектори Селско, горско и рибно стопанство (A), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), 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 значимо отрицателно влияние по нито един индикатор.



## VII. Работно време

Работното време се изследва чрез поредица от индикатори, 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, а четвъртата обръща внимание на сложното комбиниране на различни видове заетост, които на индивидуално равнище се свеждат до разпределяне на времето между основна платена работа, допълнителна платена работа, 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.

В рамките на тези групи са използвани индикатори като: „продължителност на работния ден“, „продължителност на работната седмица в часове и в дни“, „работа в почивни и празнични дни (неделя)“, „работно време на втора и друга платена работа“, „време за придвижване от дома до местоработата и обратно“, „време за грижи за дома, възрастни хора и деца“, „организация на работното време“.

### Резултатите от изследването очертават следните тенденции общо за страната:

- В рамките на очакваното преобладаващата част от наетите работят при стандартната 5-дневна работна седмица и 40-часова заетост. 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 нормална-

та. По-малко от 5 дни работят 6,9% от наетите, а за 9,4% работната седмица е под 40 часа.

- 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 рискова 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. Около една трета от заетите с продължителна работна седмица попадат във високите доходни групи.
- Данните 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. 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, а 7,0% правят това между 6 и 15 пъти месечно. Работата във вечерните часове е по-широко разпространена. На малко повече от една пета от хората им се случва поне до 5 пъти да работят вечерно време след 18,00 часа, а 11,8% правят това между 6 и 15 пъти месечно. Делът на хората, които работят вечерно време почти през целия месец, е 4%.
- Общозвестен факт е, че в традиционните почивни дни събота и неделя има хора, които работят. 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% само една неделя в месеца е почивна. Също толкова са и хората, които работят всяка неделя от месеца. 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 характерно. Сред другите, на които им се случва да работят в събота, най-голям е делът 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.

- 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%.
- Огромното 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. Средната седмична заетост на лицата, работещи на допълнителна платена работа, 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, и най-малка е групата на работещите между 11 и 16 часа седмично допълнителна платена работа.

#### **Състоянието по сектори може да бъде описано чрез следните тенденции:**

- 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 секторите Производство и разпределение на електрическа енергия и на газообразни горива (D), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Създаване и разпростране-

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

- 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 (Т), 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 развлечения (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 стопан-

ство (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).

- Нестандартното работно време (работа вечер и нощем, работа в почивни и празнични дни (неделя), както и работа повече от 10 часа дневно) е разпространено в секторите различно. В четири от секторите стойностите на всичките 5 индикатора са по-високи от средната 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 4 сектора отклоненията от средната 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). 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. Също 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 ор-

ганизации и служби (U). Нестандартното работно време в сектор Професионални дейности и научни изследвания (M) не засяга работата в почивни и празнични дни (неделя), но пък при останалите три индикатора стойностите са също по-високи от средните за страната. В шест от секторите по-високи от средните стойности се отбелязват 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 сектори 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 сектори 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) е по-разпространена нощната работа и по-дългото от 10 часа работно време.

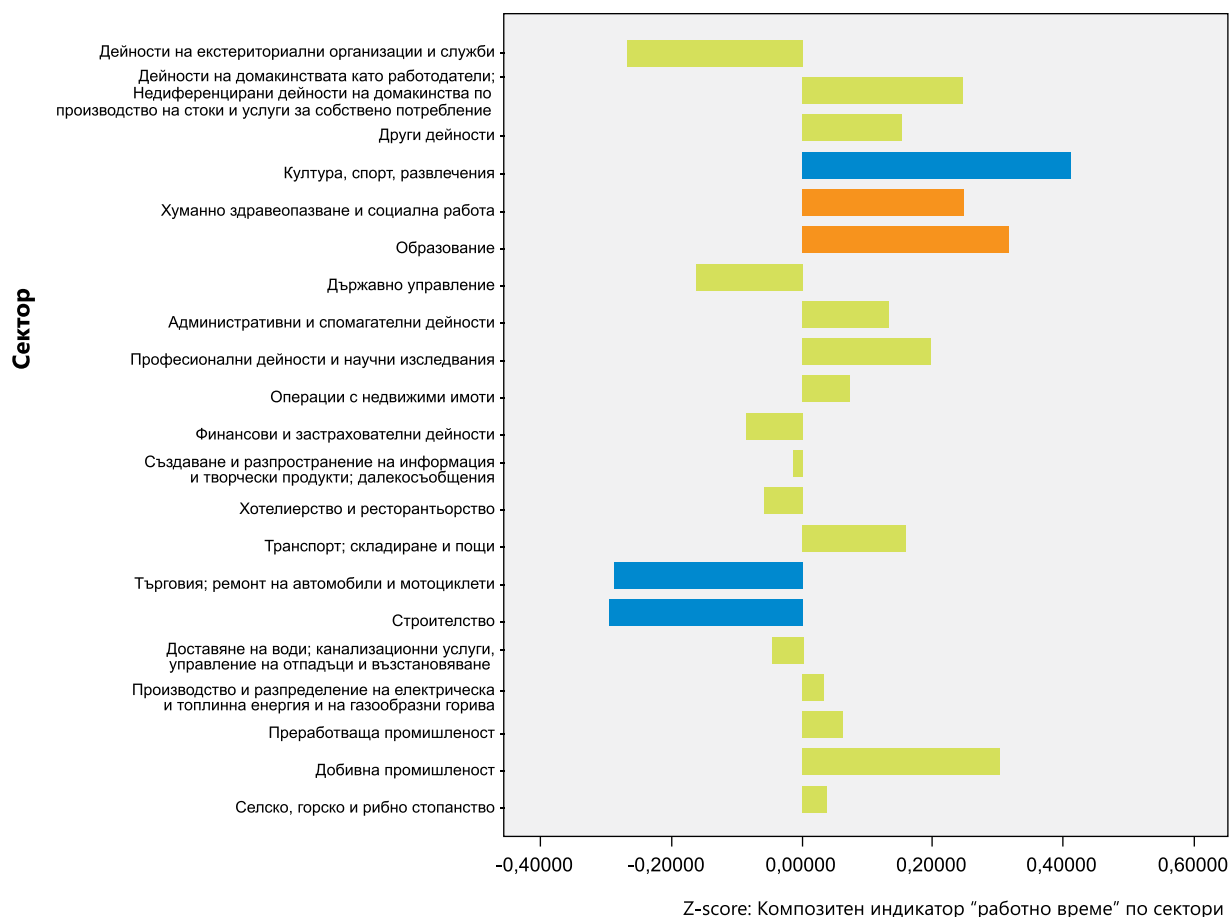
- Организацията на работното време в отделните сектори отразява спецификата на работата в сектора. Работата на смени е по-широко застъпена в сектори, в които е възможен постоянен цикъл на работата, където скъпа техника бива натоварена в рамките на денонощието максимално, защото това пести разходи на 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) делът на хората, които работят на смени, е по-висок от средната за страната.
- Забелязва се връзка между спецификата на работа и възможностите за избор

между различни работни графици. Те са най-характерни за секторите Хотелиерство и ресторантьорство (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 вре-

ме 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 възможности за промяна работно време.

За да очертаем общата картина на елемента „работно време“ по сектори, е създаден композитен индикатор на основата на различни индикатори за работно време.

**Фигура 7.1. Композитен индикатор „работно време“ по сектори в %**



Отклонения от средната част на скалата са установени 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 ска-

лата и следователно за наетите в тях има риск по отношение на елемента „работно време“. Това са секторите Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Култура, спорт и развлечения (R).

В таблица 7.1 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 7.1. Поддрждане на секторите по риск според композитен индикатор „работно време“**

| Поддрждане 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 елемент „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 значима 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 са ангажирани на неплатена работа.

## VIII. Работа и здраве

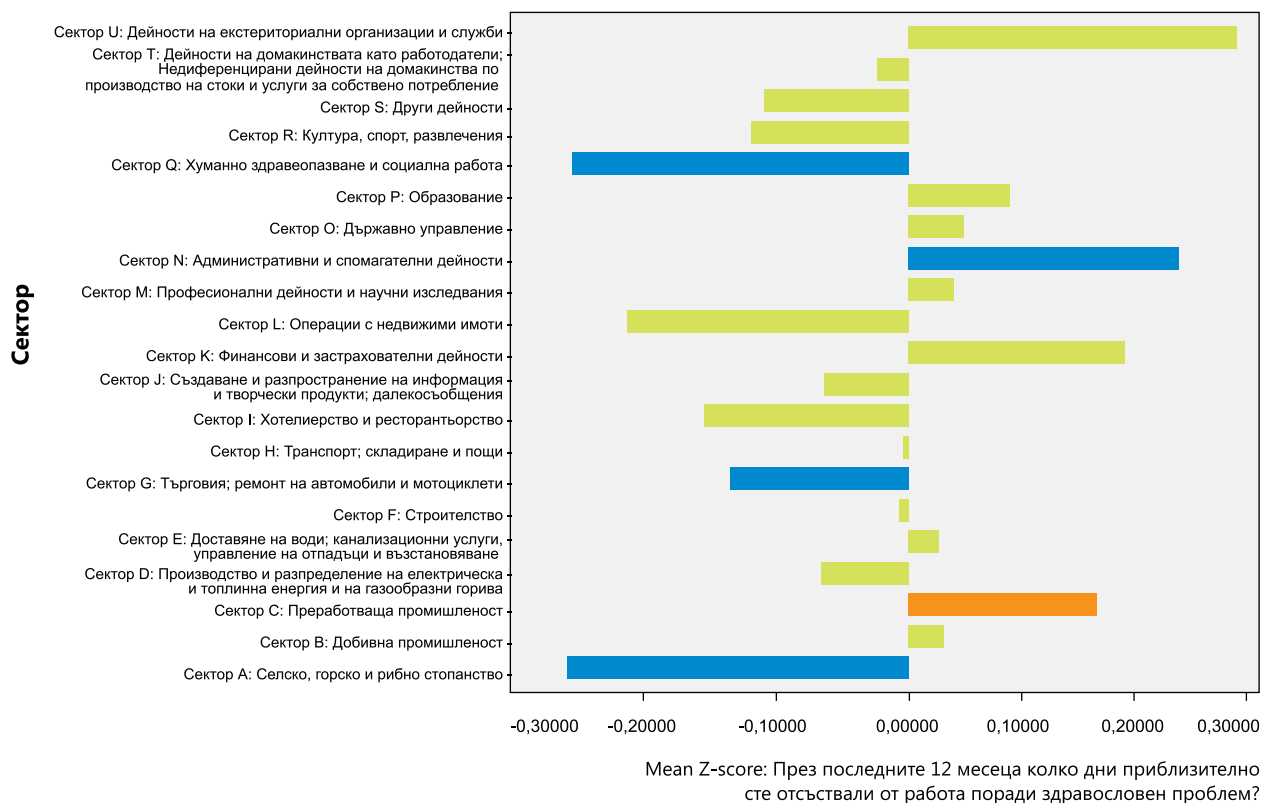
В тази част се представя субективната оценка на респондентите относно тяхната безопасност и здраве при работа. В основния доклад са предложени и допълнителни изводи и анализи на основата на административни данни за трудови злополуки и професионални заболявания.

- Според данните от изследването през последните 12 месеца почти 30% от наетите са отсъствали от работа по здравословни причини. Това е най-често срещаната причина за отсъствие от работа. 18% от респондентите са отсъствали по семейни причини, 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. От една страна, тази картина говори за влошен здравен статус на работната сила. От друга – тези данни може да отразяват съществуващи пропуски в системата за издаване на болнични листове.
- Най-много са отсъствията по здравословни причини в сектор Преработваща промишленост (С) и във Финансови и застрахователни дейности (К) – около 38% от респондентите в съответните сектори заявяват, че са отсъствали заради проблеми със здравето. По този показател следват секторите 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).
- Сред цялата изследвана съвкупност незна-

чителен е делът на тези, които са отсъствали заради трудови злополуки (под 0,1%) или заради болест, причинена от работата (около 3% от интервюираните). Отсъствията по здравословни причини са разпределени в секторите по различен начин. Съществени отклонения от средното разпределение се наблюдава в секторите Административни и спомагателни дейности (N) и Преработваща промишленост (С), където отсъствията по здравословни причини са относително по-често срещани. Точно обратното е в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Селско, горско и рибно стопанство (А) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), където отсъствията по здравословни причини са относително по-редки (фиг. 8.1).

- 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. Обратното е в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Селско, горско и рибно стопанство (А), Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) – в тези сектори трудовите злополуки като причина за отсъствия са по-малко.
- Данните от изследването показват, че съществуват сектори, в които има значими отклонения по показателя „отсъствия поради здравословни проблеми, причинени от работата“. Заради подобни проблеми отсъстват повече в сектори Държавно управление (O) и Преработваща промишленост (С). Точно обратното е в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Селско, горско и рибно стопанство (А) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), където отсъствията по здравословни проблеми, причинени от работата, са относително по-редки.

**Фигура 8.1. Отсъствия от работа поради здравословен проблем**



- Като цяло обаче сред отсъствията по здравословни причини тези заради трудови злополуки и поради 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 отсъствията 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.
- Най-рискови сектори от гледна точка на 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 измислена 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).
- Независимо от ниския дял на трудовите злополуки и на причините за отсъствия от работа поради болест, наетите са склонни да смятат, че работата им влияе на здравето. 26,6% от интервюираните 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 (К), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Хотелиерство и ресторантьорство (I).

- Различията в сравняваните относителни дялове по сектори са предизвикани освен 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 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% заявяват, че работата влияе на здравето им. При това по отношение на този показател се очертават няколко сектора, данните за които силно се отличават от тези на останалите. 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 (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).
- Като цяло наетите 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.
- Относително най-болни са наетите в Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Добивна промишленост (B), като високият ранг по обобще-

ния 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 в сектори Селско, горско и рибно стопанство (A), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Административни и спомагателни дейности (N).

- Като цяло работната сила е с относително най-нисък здравен статус (според самооценката на наетите за собствените им здравословни проблеми) в сектор Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Добивна промишленост (B)<sup>6</sup>. Най-висок е здравният статус на наетите в Екстериториални организации и служби (U), Селско, горско и рибно стопанство (A) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).
- В огромна част от фирмите и организациите има 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 делът на заетите, 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 сектори Дейности на домакинствата като работодатели (T) и 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 за-

<sup>6</sup> Общият ранг е формиран чрез сравнение на средната на относителните дялове наети в съответните сектори, които споделят за съществуването на различните здравословни проблеми.

страхователни дейности (К), се дължи на високия дял на респондентите, които не знаят дали подобна система съществува.

Отклоненията от композитния индикатор за наети със здравословни проблеми по видове (Z-score) очертават две групи сектори (фигура 8.2):

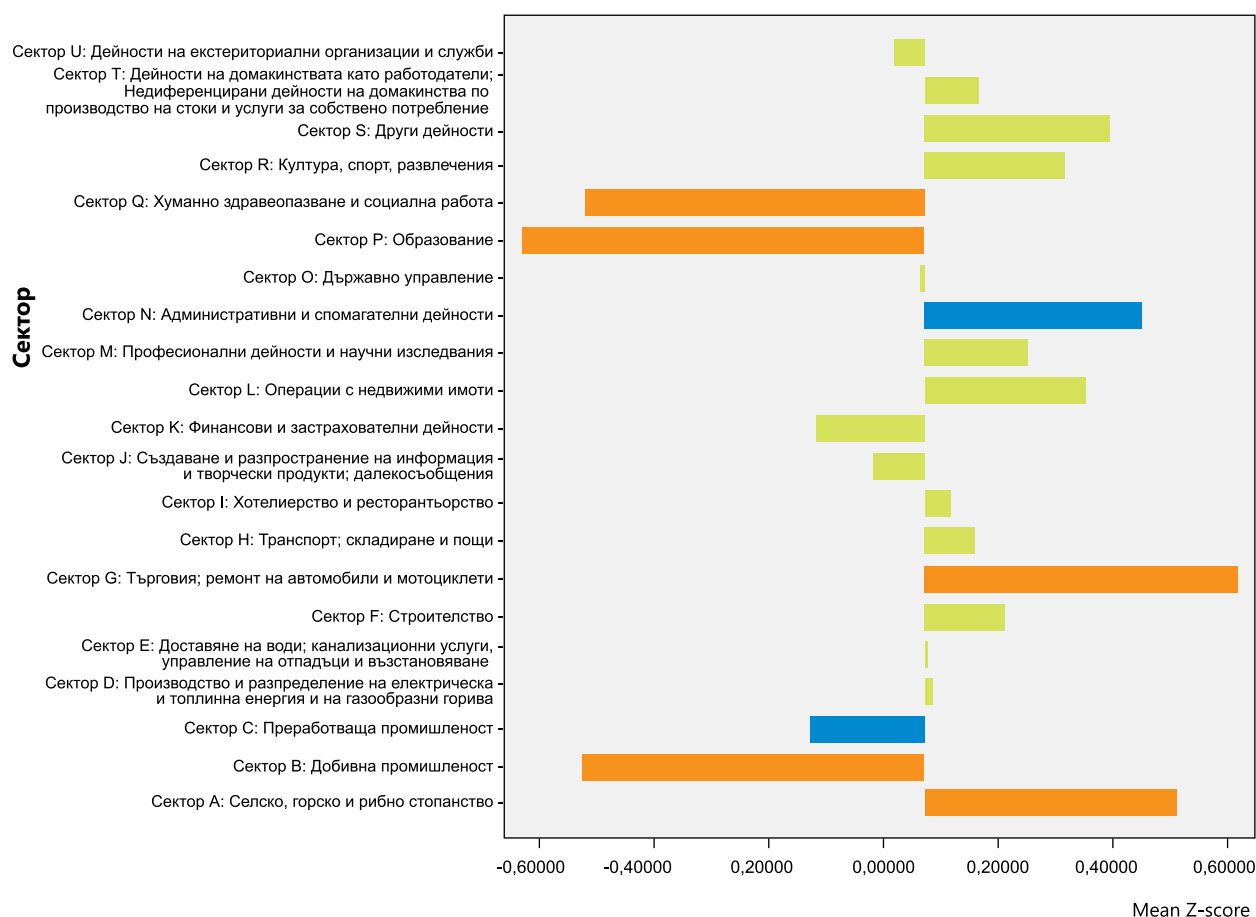
1. Секторите, където наетите са с по-малко здравословни проблеми, са:
  - Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G);
  - Селско, горско и рибно стопанство (A);

- Административни и спомагателни дейности (N).

2. Секторите, където наетите със здравословни проблеми са относително повече, 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 8.2. Наети с деклариранни здравословни проблеми**



Общата оценка за риска по показател „работа-здраве“ включва следните сектори, подредени от висок към намаляващ риск:

- Образование (P);
- Хуманно здравеопазване и социална работа (Q);
- Добивна промишленост (B);
- Други дейности (S);
- Преработваща промишленост (C);
- Държавно управление (O);

- Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D);
- Административни и спомагателни дейности (N);
- Хотелиерство и ресторантьорство (I);
- Транспорт, складиране и пощи (H);
- Дейности на домакинствата като работодатели (T);
- Култура, спорт и развлечения (R).



Като цяло преобладаващата част от наетите придават значение на начина, по който работата се отразява на здравето им: 64,2% от респондентите 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. При тези нагласи 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:

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), Хуманно здравеопазване 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).

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 ув-

режда здравето им, са приблизително равно представени сред тези, които декларират, че работата се отразява на здравето им, и тези, които заемат обратната позиция. 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 им влияе на здравето им, и силно представен сред наетите с обратно мнение. Данните показват, че там, където работата се отразява на здравето, се засилва ценността на здравословните условия на труд. Този извод се засилва още повече при анализ на двумерното разпределение за показателите „смятате ли, че по време на работа сте изложен на риск?“ и „доколко важно е за вас работата да не уврежда здравето ви?“. Делът на тези, които декларират, че „не е важно“ работата да не уврежда здравето им, силно нараства сред наетите, според които работата всъщност не представлява риск за здравето им.

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. 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 на наетите.

## IX. Заплащане на труда

Доходите имат силно влияние върху мотивацията на работната сила и оттам – върху усещането за качеството на условията на труд. Към размера на дохода се добавят и други производни като редовното изплащане на месечните възнаграждения, изплащането на допълнителни възнаграждения за извънреден и вреден труд и др.

### Анализът на данните от изследването показва следните резултати:

- 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 по секторите. Относително най-малко наети отговарят, че няма случаи на забавяне на заплащането в сектори Транспорт, складиране и пощи (Н) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q). Данните показват, че съществуват проблеми и в Строителство (F) и в Административни и спомагателни дейности (N), но данните за анализирувания показател в тези сектори са с ограничена статистическа значимост и не може 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 (K), Професионални дейности и научни изследвания (M), Държавно управление (O), Образование (P) 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).
- За огромна част от наетите – 96,9%, месечното възнаграждение е от основната заплата. За икономиката като цяло останалите елементи в месечното възнаграждение са представени по следния начин: заплащане според изработеното получават 13,2% от наетите, заплащане за извънреден труд получават 31,9%, заплащане за работа в почивни и празнични дни (неделя) – 16,4%, други допълнителни възнаграждения получават 42,4%, плащания въз основа на цялостно развитие на фирмата – 16,0%, плащания въз основа на цялостно представяне на екип – 12,2%, доход от дялово участие във фирмата – 2,0%, допълнителни придобивки, вкл. достъп до здравни услуги, пазаруване в магазин и др. – 27,4%.
- Самооценката за равнището на доходите има важно значение за оценката на риска в секторите. На респондентите е предложено да се самоопределят по скалата „беден–богат“. Общото за страната разпределение 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. Усещането за бедност е относително най-силно изразено в сектор Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия (D), 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 сектори Хуманно здравеопазване и социални дейности (Q) и в Държавно управление (O).

- Усещането за бедност е относително по-слабо изразено в Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и в Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G).
- При самооценката на социалното положение разликите в разпределенията са значителни особено за някои сектори. 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“.

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, са: Създаване и разпространение на информация, 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, са: Дос-

тавяне на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Селско, горско и рибно стопанство (A), Строителство (F).

- Общото разпределение за страната за анализирувания показател е следното: най-голямо натрупване има при балове 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 интервюираните. 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 интервюираните 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 заплата в съответствие с труда си, са повече от 25% от интервюираните.
- Разпределенията по този показател в секторите очертават съществен риск за някои от тях. 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 сектори 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 сектори 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.

Рискови според елемента „доходи“ без отчитане на влиянието на показателя „видове плащания“ са:

- Хуманно здравеопазване и социална работа (Q);
- Доставка 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 (C).

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 (C);
- Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G);
- Административни и спомагателни дейности (N);
- Дейности на домакинствата като работодатели (T).

Налице е почти пълно съвпадение между секторите, определени като рискови, чрез двете видове оценки – без отчитане на влиянието на показателя „видове плащания“ и с отчитане на влиянието на този показател – 9 рискови сектора според първата оценка съвпадат с първите девет според втората.

Независимо че доходите са важни, те все пак не се схващат от наетите като абсолютен приоритет. Въпреки че преобладаващата част от наетите декларира, че е важно да получават добавки за вреден труд, много по-висок е делът на респондентите, които считат, че е важно работата да не уврежда здравето, 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 9.1. 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 сектори Добивна промишленост (В), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Строителство (F) и Преработваща промишленост (C) се придава относително по-голяма тежест на това да се получават надбавки за вреден труд. Точно обратното е в сектори 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.
2. В сектори 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 свободното 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.

## Х. Информирание и консултиране

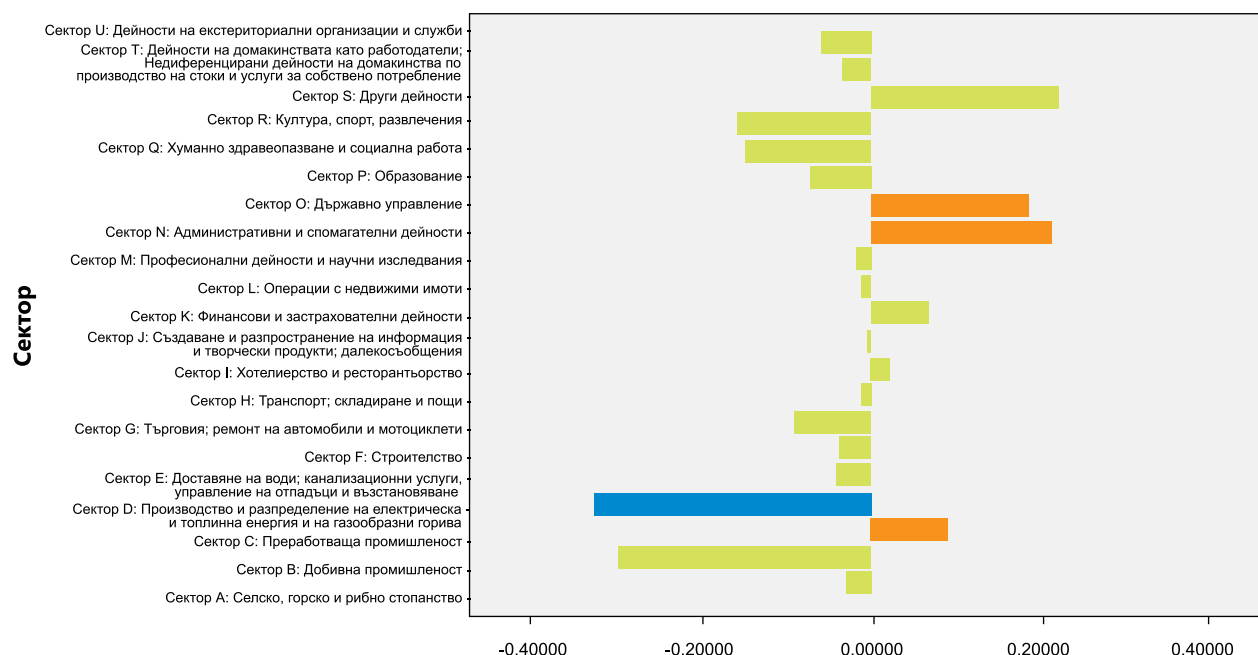
Информирането и консултирането играят важна роля за подобряване на условията на труд и за даване на възможност на работниците да изразяват своето мнение както за настоящите условия, така и за промените, които вероятно ще окажат влияние на работата им. Анализът на данните от изследването показва следната картина на национално и секторно ниво:

- Според данните около 1/3 от наетите са преминали през обучения, организирани и/или платени от работодателя. Много нисък е делът на тези, които са преминали през обучение, платено от самите тях. Преобладаващата форма на обучение е това, което съпътства трудовия процес и се осъществява с помощта на колеги – 44,1% от всички наети декларира, че са преминали през такава форма на обучение. Относително разпространени са формите на неформално обучение – самообучение, онлайн обучения, като 33,7% от наетите заявяват, че са се възползвали от тях.
- 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. Отклоненията в секторите са в рамките на около 10%.

- Самооценката за информираността за рисковете за здравето и безопасността по време на работа е следната: 58,3% смятат, че са много добре информирани, 37,2% – че са добре информирани, а 2,3% – че не са добре информирани. Отклонението от средното състояние в страната като цяло е значимо за следните сектори (фигура 10.1).
  - В най-голяма степен наетите декларира, че са запознати с рисковете за здравето им в сектор Добивна промишленост (В). Подобно е състоянието и в сектори 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.
  - Рискови сектори от гледна точка на информираността за условията на труд са Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Преработваща промишленост (C).

**Фигура 10.1. Информираност относно рисковете за здравето и сигурността, свързани с изпълнение на служебните задължения**



Mean Z-score: В каква степен сте информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с изпълняването на Вашата работа?



Като рискови от гледна точка на информираността се определят следните сектори:

- Селско, горско и рибно стопанство (А);
  - Транспорт, складиране и пощи (Н);
  - Държавно управление (О);
  - 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 респондентите 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. 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 (А). Според отклоненията от средната за страната можем да обособим следните крайни случаи:
    - 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).
    - 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 (А), Административни и спомагателни дейности (N), Хотелиерство и ресторантьорство (I) и Преработваща промишленост (C).
  - Макар че консултирането включва участието във взимането 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 последните 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 се отнасят до 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 респондентите.
  - Като рискови за елемент „консултиране“ може да бъдат определени следните сектори:
    - Селско, горско и рибно стопанство (А);
    - Преработваща промишленост (C);
    - Финансови и застрахователни дейности (K);

- Професионални дейности и научни изследвания (M);
- 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 нау-

чават 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:

- Професионални дейности и научни изследвания (M);
- Образование (P);
- Създаване и разпространение на информация и творчески продукти, далекосъобщения (J).

## XI. Дискриминация и насилие

Елементът „дискриминация и насилие“ е изследван чрез индикатори като: заплахи за физическо насилие; физическо насилие от страна на колеги; физическо насилие от други хора; малтретиране/тормоз; полова дискриминация; нежелано сексуално ухажване; възрастова дискриминация; дискриминация по линия на националност, етническа принадлежност, религия, инвалидност и сексуална ориентация.

### Резултатите от изследването очертаха следните тенденции общо за страната:

- Като цяло, общо за страната в рамките на очакваното се установяват ниски стойности на декларирано насилие на работното място. Декларираната заплаха от физическо насилие на работното място е в рамките на 2%. Нисък също така е делът 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. Нежеланото сексуално ухажване е еднакво и за мъжете, и за жените.
- 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 националността. Дискриминацията поради различни религиозни убеждения и инвалидност не е в зависимост от пола на лицето.
- 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 заплаха 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.

- Между всички индикатори за дискриминация най-широко разпространена е дискриминацията по възраст – 2% общо за страната. 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%.

### Състоянието по сектори може да бъде описано чрез следните тенденции:

- Българският случай днес не се отличава 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 делът на заплахите от насилие в сектор Хуманно здравеопазване и социални дейности (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 разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) с 4,9%. 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 за-  
етите работят като част от служебните си  
и трудови задължения.

- Обобщените данни за насилие и подреж-  
дането на секторите според споделено-  
то от респондентите показват, че има 9  
сектора, в които средната стойност е по-  
висока от тази за страната (таблица 11.1).  
Можем да приемем, че в тези сектори  
рискът от насилие и тормоз на работно-  
то място е по-висок, като най-значимите  
разлики характеризират по-заstraшените  
сектори, които са Хуманно здравеопазва-  
не и социални дейности (Q), Доставка на  
води, канализационни услуги, обработка  
на отпадъци и възстановяване (E), Хотел-  
иерство и ресторантьорство (I), както и  
Транспорт, складиране и пощи (H).
- От всички 21 сектора в 8 не са регистри-  
рани случаи на възрастова дискримина-  
ция. Най-силно дискриминирани поради  
възрастта си се чувстват наетите в сектор

Държавно управление (O) – 5%, след-  
ван от сектор Други дейности (S) – 4,2%,  
Транспорт, складиране и пощи (H) – 3,8%,  
Образование (P) – 3,6%, Хотелиерство и  
ресторантьорство (I) – 3,3%, Преработва-  
ща промишленост (C) – 2,9%, Производ-  
ство и разпределение на електрическа и  
топлинна енергия и на газообразни гори-  
ва (D) – 2,8%.

Комплексната оценка на риска от насилие  
и дискриминация може да бъде изведена на  
основата на сравняването на стойностите  
за отделните сектори по всичките 12 инди-  
катора, включени в изследването, с общата  
за страната стойност на индикатора. Като  
отчитаме статистическата грешка на обща-  
та 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 следващата таблица.

**Таблица 11.1. Класиране на секторите по риск от насилие и дискриминация на работното място**

| 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        |

| Класиране на секторите по риск от насилие и дискриминация на работното място по ранг | Заплахи, насилие и тормоз | Дискриминация | Общ ранг |
|--|---------------------------|---------------|----------|
| Професионални дейности и научни изследвания (M)                                      | 0                         | 0             | 0        |
| Добивна промишленост (B)   | 0                         | 0             | 0        |
| Операции с недвижими имоти (L)   | 0                         | 0             | 0        |
| Деятности на домакинствата като работодатели (T)                                     | 0                         | 0             | 0        |
| 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

Елементът на условията на труд „работа и живот извън работата“ е анализиран чрез индикаторите: „удобство на работното време за семейните задължения“, „честота на контактите 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“, „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/немошни 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.

### По-важните резултати на национално ниво са представени по-нататък

- Само 8,7% от респондентите декларира, 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. 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. Наблюдава се значима разлика между мъжете и жените в степента на ангажираност със служебни въпроси извън работно време. Различия между възрасто-

вите групи в честотата на ангажираност със служебни въпроси извън работно време наблюдаваме за младежите до 26 години и за най-възрастните над 56 години – младежите значително по-рядко са търсени извън работно време, докато най-възрастните – значително по-често.

- Целевите отпуски, например за обучение, по семейни причини, майчинство или бащинство, по здравословни проблеми и други, се използват изключително рядко – 84,1% от респондентите никога и почти никога не са ползвали целева отпускат през последната година. С увеличаването на възрастта спада и честотата на ползване на целеви отпуски.
- Вогромна част от предприятията и фирмите се извършва планиране на годишните платени отпуски – 87,5% от респондентите декларира, че това е така в предприятието, в което работят. Респондентите с най-високо образование най-рядко имат възможността да планира своя годишен платен отпуск – 22,8% от респондентите с образователна степен доктор декларира, че нямат такава възможност. Респондентите от възрастовите групи над 56 години относително по-рядко декларира, 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%.
- Незначителен е делът 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. С повишаване на степента на образование се повишава и честотата на ползване на годишните отпуски. 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. Най-често по няколко пъти годишно ползват платен годишен отпуск възрастовите групи между 31 и 50 години, най-вероятно поради различни поведенчески модели в отделните възрастови групи.

- Обичайният размер на ползвания годишен платен отпуск е 20 до 30 дни за една година. С увеличаване на степента на образование се увеличава и размерът на ползвания годишен платен отпуск. Жените ползват относително по-голям размер платен годишен отпуск в сравнение с мъжете, но разликата не е значителна. С увеличаването на възрастта също се увеличава размерът на ползвания годишен платен отпуск. Изключение от тази тенденция прави само възрастовата група над 60 години, при която се регистрира спад.
- Огромна част от респондентите смятат, че ползват почивките по време на работния ден пълноценно – 84,4%. Увеличаването на степента на образование влияе отрицателно върху оценката за качество на почивките в рамките на работния ден. Въпреки изключително положителната оценка, която дават респондентите за качеството на почивката в работно време, по-малък е делът на тези, които декларират, че на работното им място има особени места за почивка – 69,8%.
- Обемът и видът на натовареността на наетите извън работно време с дейност, която не е свързана с платената им работа, са определящи за осигуряването на баланс между работата и личния живот. Основната част от респондентите изключително рядко се занимават с благотворителна дейност например. 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. Активно почиват над половината от наетите – 52,3% декларират, че всеки ден за час, всеки ден за по-малко от час или веднъж или два пъти седмично се занимават със спорт, културни и развлекателни дейности извън дома. 83,2% са ангажирани с грижи или обучение на деца всеки ден или поне веднъж или два пъти седмично. 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. 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. 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.

- Индикаторите, по които наблюдаваме значимо различие между образователните групи, са: „включване в домакинската работа” и „грижа за възрастни роднини”. Наетите с най-високата образователна степен по-рядко се включват в домакинската работа в сравнение с останалите образователни групи. Същата група значително по-често се грижи за възрастни роднини. 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. 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.

- Общата удовлетвореност от работното време е най-важният индикатор за елемента „работа и живот извън работата“. Огромна част от респондентите са удовлетворени от работното си време – 87,9% смятат, че то е много удобно и удобно за изпълнение на семейни и други задължения извън работа. Най-ниска е удовлетвореността от работното време на респондентите с начално образование. Жените са относително по-неудовлетворени от работното си време от мъжете. Отново само за една възрастова група може да отчетем относително по-висока степен на неудовлетвореност от работното време – младежите между 21 и 25 години.

**Ситуацията по сектори по отношение на баланса „работа-живот“ е представена чрез следните по-важни изводи:**

- Анализирайки данните за удовлетвореността на наетите от работното време по сектори, единствените, за които отчитаме значително отклонение в отрицателна посока, са Добивна промишленост (B) и Транспорт, складиране и пощи (H). Наетите в сектори Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Транспорт, складиране и пощи (H) най-често са търсени от своите ръководители извън работно време. Секторите Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Други дейности (S) също регистрират значимо отклонение в отрицателна посока спрямо останалите сектори.
- По отношение ползването на целеви отпуски по сектори наетите в сектори Култура, спорт и развлечения (R), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Транс-

порт, складиране и пощи (H) и Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E) по-рядко ползват този тип отпуск. В секторите 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 ползват платени годишни отпуски в сравнение с останалите сектори. В секторите 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 има сериозен риск за наетите поради непълноценно ползване на годишните отпуски. Освен тези сектори по-малък обем отпуски ползват и наетите в сектор Преработваща промишленост (C).

- Най-често спрямо останалите сектори с домакинска работа са ангажирани наетите в сектори Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Професионални дейности и научни изследвания (M). 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/немошни роднини отделят заетите в сектори Селско, горско и рибно стопанство (A), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Транспорт, складиране и пощи (H). Най-малко време за квалификация и преквалификация отделят наетите в сектор Преработваща промишленост (C). Това е и един-

ственият сектор, за който отчитаме значително отклонение спрямо останалите в негативна посока. Най-малко време за активна почивка отделят наетите в секто-

ри Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Образование (P).

Общата оценка на риска относно баланс „работа–живот“ е представена в таблица 12.1.

**Таблица 12.1. Общата оценка на риска относно баланс „работа–живот“**

| Сектор | Удовлетвореност от работно време | Ангажираност със служебни въпроси извън работно време | Целеви отпуски | Честота на ползване на платен годишен отпуск | Обем на ползвания платен годишен отпуск | Честота на участие в доброволна или благотворителна дейност | Честота на участие в политическа/ профсъюзна дейност | Честота на ангажираност с домакинска работа | Честота на ангажираност с грижи за възрастни/немоощни 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 |

Наличието на значително 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“.

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 рискови 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 до тук 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

спомогателни 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 значително влияние на рисковите фактори.

### XIII. Обща 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>7</sup>. С настоящата глава се прави опит да се оценят рисковете за отделните сектори, обхващайки едновременно всички елементи на условията на труд.

В доклада са представени 4 класирания на икономическите сектори по риск.

1. Класиране на основата на среден индекс по всички елементи на условията на труд на базата на мнението на респондентите.
2. Класиране на основата на модела АНР, на базата на комбинирана експертна оценка и мнението на респондентите.
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.

4. Класиране на основата на експертна оценка, базирана на общоприети експертни схващания, мнения и нагласи.

Първият и вторият метод са основните, докато другите два са помощни и нямат самостоятелно значение.

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 доклада и след това частично е представяна във всяка от главите, описващи отделните елементи на условията на труд. Този метод 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.

Резултатите от този метод са показани в таблица 13.1 и фигура 13.1.

**Таблица 13.1. Индекси на риска по елементи и сектори (в %)**

| Сектор | 1. Естество на работата | 2. Работна среда | 3. Организация на работата | 4. Работно време | 5. Работа и здраве | 6. Заплащане на труда | 7. Информирание и консултиране | 8. Дискриминация и насилие | 9. 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          |

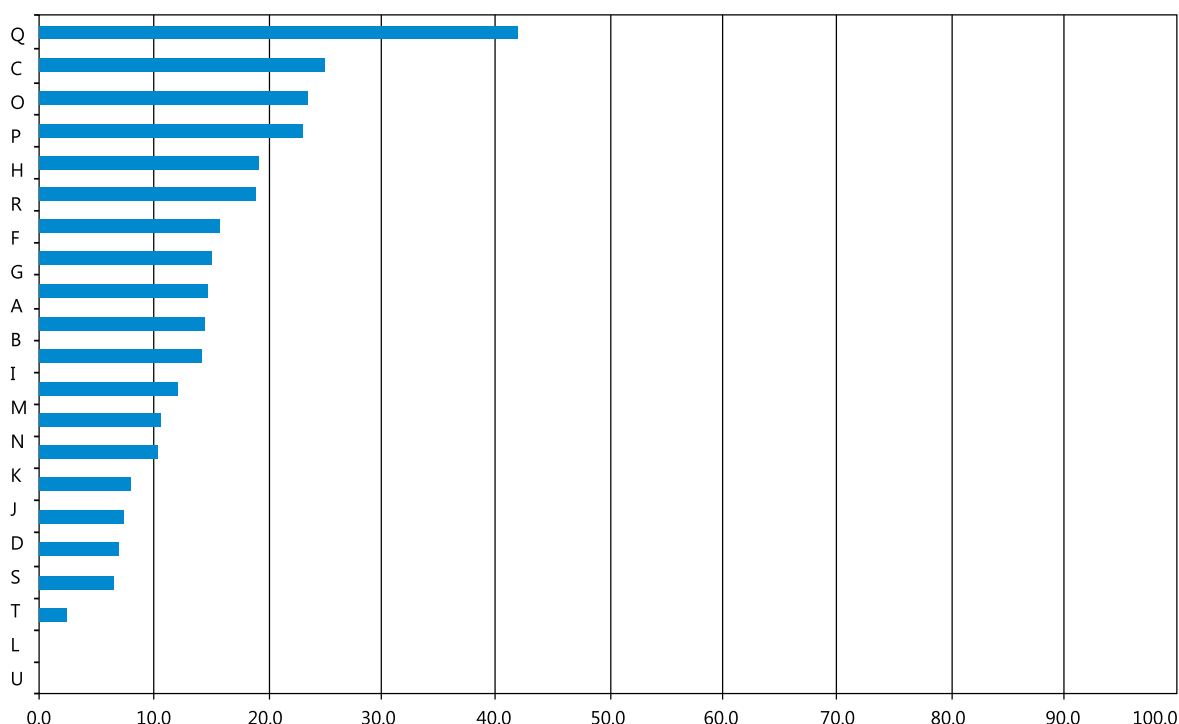
<sup>7</sup> Виж. Houtman, I., F. Andries, R. Van der Berg, S. Dhondt. Sectoral profiles of working conditions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

|   |      |      |      |     |      |      |     |     |      |      |
|---|------|------|------|-----|------|------|-----|-----|------|------|
| 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  |

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 рабо-

та (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“.

**Фигура 13.1. Общо класиране на риска по сектори**



Следващите три сектора – Преработваща промишленост (C), Държавно управление (O) и Образование (P), попадат в една група на общ риск, която е значително отдалечена от първия сектор. Сектор Образование (P) е с най-висок индекс на риск по елементи „работно време“ и „работа и здраве“. Сектор Държавно управление (O) е с най-висок индекс на риск по елемента „естество на работа“, като стойността е два пъти по-висока от следващите го два сек-

тора по 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 сектори 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.

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 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.

Необходимо е да се обърне 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.

Вторият подход се основава на съществуващ процес за ранжиране и избор на алтернативи, наречен Аналитичен йерархичен процес (Analytic Hierarchy Process/АНР). Процесът се основава на модел от предварително изграде-

на 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. При практическата работа по процеса се използва специализиран софтуер Expert choice 11.5<sup>8</sup>, който извършва математическите операции, стоящи зад модела.

В този доклад е използван АНР поради няколко обективни предимства:

1. Построяването на структурирана йерархия от критерии, подчинени на общата цел, дава възможност за включване на елементи, които са сравнително различни (напр. социален статус и брой трудови злополуки);
2. Критериите в лицето на различни елементи на условията на труд се приоритизират, което включва в модела за оценка и класиране на ефекта на отделните елементи върху степента на риска.
3. 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 за засилване на значението на експертните мнения, което прави модела подвластен на субективното мнение на експертите и е със сравнително по-висока степен на пристрастност.

Първата стъпка при конструирането на модела АНР за ранжиране на най-рисковите сектори включва дефинирането на генерална стратегическа цел, спрямо която да бъдат приоритизирани елементите на условията на труд и включването в тях въпроси от направеното социологическо изследване. Предвид общия контекст на изследването главната цел на мо-

<sup>8</sup> Виж. [www.expertchoice.com](http://www.expertchoice.com)

дела за ранжиране е 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 риск 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.

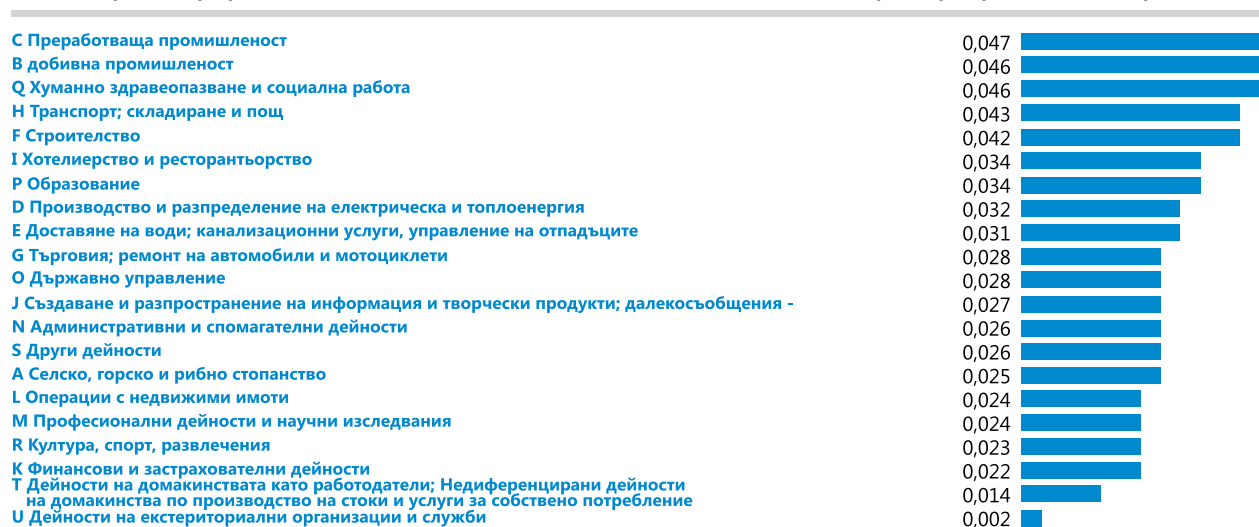
Вторият акцент оказва влияние върху вида на критериите, които са включени в модела за оценка на риска. Броят и видът на използваните критерии се разширява върху всички елементи на труд и по-голяма част от въпросите

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 (съответно отговорите) от стандартизираните интервюта, както и административни данни от НОИ. Накрая на всеки елемент от йерархичната структура е дадено неговото тегло 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-високостоящия елемент от структурата, както и на базата на данните от социологическото изследване при извличането на предпочитаните сектори спрямо използваните индикатори (въпроси). Резултатът от този метод е даден само за общата оценка на риска, макар че подобна може да бъде направена и по отношение на всеки елемент.

### Фигура 13.2. 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



Ранжиранията, получени по първите два метода, бяха сравнени с помощта на ранговия коефициент на корелация на Спирман,

който показва висока степен на съвпадение между тях.

## XIV. Изследване на зависимости между елементите на условията на труд

Основният метод за изследване на връзките между различни елементи на условията на труд в тази глава е „Класификационното дърво“, което се използва за разделяне на съвкупността на подсъвкупности, според значения на конкретен фактор. При изследването на самите връзки ще бъде използван методът CHAID (Chi Square Automatic Interaction Detection) или по-точно Exhaustive CHAID – основан на изследването на връзки с помощта на Хи-квадрат. Факторите, които нямат връзка с резултата, се отстраняват, а останалите се подреждат по силата на връзката.

В следващия текст са представени резултатите относно влиянието на различните фактори върху удовлетвореността от условията на работа (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 работата, 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 време процентът на напълно неудовлетворените нараства с увеличаването на несъгласието с твърдението, че са добре платени за работата, която вършат.
- От наетите, които са напълно съгласни с твърдението, че са добре платени за работата, която вършат, тези, за които работното време е много удобно, са доста по-удовлетворени от условията на работа от другите.
- От работещите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат,

тези, за които това се случва почти винаги, са по-удовлетворени.

- 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.
- 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.
- Работещите, 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.
- Наетите, които са съгласни, че са добре платени за работата, която вършат, и порядко 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.
- Наетите, които са нито съгласни, нито несъгласни, 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 ангажименти извън работата. Тези, на които работното време е много удобно, са по-удовлетворени от другите.
- Наетите, които нито са съгласни, нито са несъгласни, 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.
- 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.
  - Наетите, които са несъгласни, 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.
  - 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.
  - 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.
  - 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.
  - 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 смятат, че по време на работа тяхното здраве или безопасност са изложени на риск, се разделят на две групи в зависимост от това дали тяхната работа им дава усещане за добре свършена работа. Тези, които почти винаги имат усещането за добре свършена работа, са по-удовлетворени от другите.
  - Работещите, 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.
  - 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.

- Тези, които нито са съгласни, нито не са съгласни, 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.
- Хората, 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.

В следващия текст са представени резултатите относно влиянието на различни фактори върху отсъствията поради трудова злополука (Зависимост 2). При анализа на представените оттук нататък връзки трябва да се има предвид, че процентът на лицата, които са отсъствали поради трудова злополука (независимо колко дълго), на базата на отговорите на респондентите е много нисък – общо 0,4%.

Най-висок дял на отсъствали поради

трудови злополуки се наблюдава в сектори Финансови и застрахователни дейности (К) и Административни и спомагателни дейности (N) – 0,5%. На второ място се нареждат сектори 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 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) – 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.

- 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 злополуки 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 злополуки е 0,5.
- В сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I) тези, според които работата им предизвиква проблеми със зрението, по-често са отсъствали поради трудови злополуки.



- 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 работа включва монотонни задачи, по-често са отсъствали поради трудови злополуки.
  - 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.
  - 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 ръце. Най-често са отсъствали поради трудови злополуки тези наети, чиято работа включва повтарящи се движения с ръцете около половината от времето.
  - 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.
  - Наетите от 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, които никога или почти никога не са били изложени на въздействието на високи температури и чиято работа включва повтарящи се движения с ръце 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.
- По-надолу е разкрито влиянието на различни фактори върху отсъствията поради здравословни проблеми (Зависимост 3), причинени от работата, като само 2,9% от наетите са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата, независимо колко дълго е било отсъствието.



Най-висок дял на отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата, се наблюдава в сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (О) и Образование (Р) – 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 сектори Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I) – 1,1%, което е по-ниско от средното за страната. В сектори Добивна промишленост (B) и Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) няма наети, които да са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

- Наетите от сектори Преработваща промишленост (С), Финансови и застрахователни дейности (К), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (О) и Образование (Р) 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%, като този процент намалява с увеличаване на информираността.
- 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 предизвик-

ва стрес, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

- 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.
- От наетите в 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, най-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата, тези, чиято работа включва повтарящи се движения с ръце през цялото време, като този процент намалява с намаляване на времето, през което работата включва повтарящи се движения с ръце.
- Наетите от 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, се разделят на две групи в зависимост от това дали смятат, че по време на работа здравето или безопасността им са изложени на риск. Тези, според които по време на работа здравето или безопасността им са изложени на риск, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.
- Работещите 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 предизвиква 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.
- Наетите от Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), чиято работа включва монотонни задачи и в чиято фирма няма здравен пункт, се разделят на две групи в зависимост от това дали тяхната работа включва повтарящи се операции за по-малко от 10 минути. Тези, чиято работа включва повтарящи се операции за по-малко от 10 минути, по-често са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.
  - Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Финансови и застрахователни дейности (K), 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.
  - Наетите от сектори 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 за по-малко от 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.
  - Наетите от сектори Преработваща промишленост (C), Финансови и застрахователни дейности (K), 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, 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.
  - От наетите в сектори Преработваща промишленост (C), Финансови и застрахователни дейности (K), 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, които обикновено излизат в платен отпуск повече от 20 дни годишно и които са изложени на въздействието на силен шум – 24,5% са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.
  - От наетите в сектори Преработваща промишленост (C), Финансови и застрахователни дейности (K), Административни и спомагателни дейности (N), Държавно управление (O) и Образование (P), които не са информирани за рисковете за здравето и сигурността, свързани с работата –

17,2% са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

- От наетите в 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% са отсъствали поради здравословни проблеми, причинени от работата.

## XV. Заключение изводи

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 работата 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 предприятия в България биха могли да се подобрят значително по много направления.

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 сектори 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 експерти в областта на БЗР, отново беше засечено силно припокриване между отделните класирания. Използвайки резултатите и от двата модела, бяха определени 12-14 сектора, които може 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 (Е), Строителство (F), Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), Транспорт, складиране и пощи (H), Хотелиерство и ресторантьорство (I), Създаване и разпространение на информация (J), Държавно управление (O), Образование (P), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Култура, спорт и развлечения (R).

Събраните данни, извършените анализи, направените изводи 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.



**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