

**МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ – СОФИЯ**  
**ФАКУЛТЕТ ПО ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ**  
**"ПРОФ. Д-Р ЦЕКОМИР ВОДЕНИЧАРОВ, ДМН"**  
**Катедра «Трудова медицина»**

---

**ГАЛЯ КРАСИМИРОВА СТАНКОВА**

**СОЦИАЛНО-МЕДИЦИНСКИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИ  
АСПЕКТИ НА ОБУЧЕНИЯТА ПО ЗДРАВΟΣЛОВНИ И  
БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**НА ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД  
ЗА ПРИСЪЖДАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН  
„ДОКТОР”**

Област на висше образование: 7, „Здравеопазване и спорт”

Професионално направление: 7.4. „Обществено здраве”

Научна специалност: „Социална медицина и организация на  
здравеопазването и фармацията“

**НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ:**  
**ПРОФ. Д-Р НЕВЕНА ЦАЧЕВА, ДМН**

**РЕЦЕНЗЕНТИ:**

ДОЦ. Д-Р ЯНКА ПЕТКОВА ПРОДАНОВА, ДМ  
ДОЦ. ВЛАДИМИР ХРИСТОВ ГОНЧЕВ, ДМ

София 2022 г.

**Дисертационният труд е одобрен и насочен за защита от катедрен съвет на Катедра "Трудова медицина" при Факултет по обществено здраве „Проф. д-р Цекомир Воденичаров, дмн“ към Медицински университет – гр. София, с протокол № 15/ 07.12.2021 г.**

**Дисертационният труд съдържа 197 страници и е онагледен с 12 таблици, с 27 графики и 8 схеми, вкл. 5 приложения от 17 страници.**

**Библиографската справка включва 157 литературни вкл. 27 интернет източника, от които 110 на кирилица и 20 на латиница.**

**Научно жури:**

**Доц. д-р Янка Петкова Проданова, дм** – вътрешен член за МУ – София, доцент в катедра «Трудова медицина» на ФОЗ «проф. д-р Ц. Воденичаров, дмн», МУ - София;

**Доц. Тодор Георгиев Кундуржиев, дм** – вътрешен член за МУ – София, доцент в катедра «Трудова медицина» на ФОЗ «проф. д-р Ц. Воденичаров, дмн», МУ - София;

**Проф. д-р Елена Младенова Шипковенска, дмн** – външен член за МУ - София, пенсиониран преподавател повече от 5 години;

**Проф. д-р Кънчо Трифонов Чамов, дм** – външен член за МУ - София, пенсиониран преподавател повече от 5 години;

**Доц. Владимир Христов Гончев, дм** – външен член за МУ – София, Университет «проф. д-р Асен Златаров» - Бургас.

**Резервни членове:**

**Проф. Захарина Ангелова Савова, дм** – вътрешен член за МУ – София, Директор на Медицински колеж «Йорданка Филаретова» - София

**Проф. д-р Мария Анастасова Семерджиева-Филипова, дм** – външен член за МУ - София, Декан на Факултет по обществено здраве, Медицински университет – Пловдив

Публичната защита е насрочена за 05 юли 2022г. от 10.00 ч. в заседателна зала на Факултет по Обществено здраве „Проф. д-р Цекомир Воденичаров, дмн“, МУ – София, базата на УМБАЛ „Царица Йоанна - ИСУЛ“, ул. "Бяло море" № 8, гр. София

Материалите по защитата са на разположение в секретариата на Деканата на Факултет по обществено здраве „Проф. д-р Цекомир Воденичаров, дмн“, УМБАЛ „Царица Йоанна - ИСУЛ“ ЕАД, ул. "Бяло море" № 8 и са публикувани на интернет страницата на МУ - София.

## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>ВЪВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>5</b>
<b>ПОСТАНОВКА И МЕТОДИКА</b> .....	<b>7</b>
Цел, задачи .....	7
Хипотеза, предмет, обем на проучването .....	8
Методи на изследване .....	11
<b>РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ</b> .....	<b>16</b>
1. Анкетно и документално проучване на обучителни възможности на СТМ и необходимостта от познания за единство в социалномедицинската и медико-психологическата област с тази на трудовата медицина .....	16
2. Изследване на предизвикателствата пред общата област на социалната медицина, психологията и трудовата медицина с оглед създаване на "нормативна пирамида" като концептуална основа в теорията на обучението по ЗБУТ.....	35
3. Изготвяне на проекто – програми със специфична насоченост за обучение на работещи в предприятията на производствени дейности; дейности с предимно обслужващ характер; търговски обекти, заети с търговска дейност на територията на цялата страна.....	43
4. Създаване на модели за приложения на добри практики при обучението на функционалните звена в предприятията	46
<b>ИЗВОДИ</b> .....	<b>60</b>
<b>ПРЕПОРЪКИ</b> .....	<b>61</b>
<b>ПУБЛИКАЦИИ, УЧАСТИЯ В НАУЧНИ ФОРУМИ</b> .....	<b>65</b>
<b>РЕЗЮМЕ</b> .....	<b>67</b>
<b>ПРИНОСИ</b> .....	<b>69</b>

## **ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ:**

- ГУТ – Група по условия на труд**
- ЕЗИД – Единно здравно информационно досие**
- ЕС – Европейски съюз**
- ЕИО – Европейска икономическа общност**
- ЗБР – Здраве и безопасност при работа**
- ЗБУТ – Здравословни и безопасни условия на труд**
- ЗЗБУТ – Закон за здравословните и безопасни условия на труд**
- КТ – Кодекс на труда**
- КСО – Кодекс за социално осигуряване**
- КУТ – Комитет по условия на труд**
- ЛПС – Лични предпазни средства**
- МАЕ – Международна асоциация по ергономия**
- МЗ – Министерство на здравеопазването**
- МОТ – Международна организация на труда**
- МТСП – Министерство на труда и социалната политика**
- НОИ – Национален осигурителен институт**
- ОБЗР – Орган по безопасност и здраве при работа**
- РЗИ – Регионална здравна инспекция**
- СЗО – Светован здравна организация**
- СРО – Специално работно облекло**
- СТМ – Служба по трудова медицина**
- ФРТП – Физиологичен режим на труд и почивка**
- ECDC - European Centre for Disease Prevention and Control / Европейски център за превенция и контрол на заболяванията**
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work / Европейска агенция за безопасност и здраве при работа**
- ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health / Международната класификация на функционирането, уврежданията и здравето**

**КЛЮЧОВИ ДУМИ:** обучение ЗБУТ; здравословни и безопасни условия на труд; КУТ; ЗБР; социално-медицински и психологически характеристики; нови рискове

## **ВЪВЕДЕНИЕ**

Актуалността и значимостта на проучването се основават на историческите дадености от най-влиятелните световни и международни организации по проблемите на общественото здраве. Международната организация на труда, Световната здравна организация, Международната асоциация по ергономия, Европейският съюз, създадени съответно през 1919г., 1948 г. 1915г. и 1951г. въвеждат законодателството по здравословни и безопасните условия на труд, основано на принципите за солидарност и равнопоставеност като най-силно развита сфера в социалната политика на ЕС. Предизвикателствата през годините и досега стават все повече вкл. и от времето когато България става член на ЕС от 2007г. От тогава се приема ново законодателство в сферата на безопасността и здравето при работа вкл. Закона за здравословни и безопасни условия на труд, изпреварил времето на членството като през 1997г. се транспонира Европейската рамкова директива за безопасността и здравето при работа - 89/391 ЕИО. Тя гарантира минимални изисквания за безопасност и здраве при работа в цяла Европа, а държавите-членки имат право да поддържат или определят дори по-строги мерки. Концепцията в теорията и методологията на трудовата медицина за Р България съдържа важните елементи за триединство на основните понятия, "нормативната пирамида" и класификациите и номенклатурите като принцип за оценка на риска с определяне на основни елементи като идентифициране на опасността, участие на работника, въвеждане на подходящи мерки при поставяне на приоритета върху отстраняването на риска при източника, документиране и периодична преоценка на опасностите на работното място.

Всичко това определя и новото задължение за въвеждане на превантивни мерки, ясно подчертава значението на новите форми на управление на безопасността и здравето като част от общия процес на управление и във връзка с подпомагане на ПЪРВО МЯСТО ОБУЧЕНИЕТО на различни прицелни групи от работещи, работодатели, експерти и контролни органи. Пролича необходимостта от изследване на обучителните програми, създаване на модели за обучение и проекти за създаване на обща образователна територия на социалната и трудовата медицина, с психологията и педагогиката, която на базата на ясни критерии за правото на безопасни и здравословни условия на труд да предложи обща национална политика относно здравето, безопасността и за установяване и провеждане на правила и мерки за надзор, както и насърчаване прогресивното развитие на служби по трудова медицина за всички работници.

От направеният преглед на литературата пролича и необходимостта от обработване на смисловото съдържание на научни документи, нормативни актове, професионални казуси, епидемиологични проучвания в синхрон с т.нар. информационна революция.

Прогностично значение, при това в близко бъдеще има Международната класификация на функционирането, увреждания и здравето на СЗО, която съдържа социалномедицински и психологически аспекти за здравето и работоспособността на работещите хора. Допринася за ясен отговор на предизвикателствата от условията на труд и здравето на работещите в една модерна образователна политика с целенасочени обучителни програми.

Модерната трудова медицина в страната ни като член на ЕС, на МОТ и на СЗО включва концепцията за професионалното здраве като водеща в националното законодателство и в практиката на значителни и значими промени за подобряване условията на труд.

В синхрон с тези характеристики е приемането на редица решения по програми от ЕС като:

**♣ Решението на Европейския парламент и на Съвета (№ 1786/2002г ЕС от 23.09.02 г.) с приемане на програма за действие на Общността в областта на общественото здраве 2003-2008 г. Резолюцията на съвета №2002/С161/01/ 03.06. 2002 г. за нова стратегия на Общността за здраве и безопасност при “модернизирана социална защита за развитието на висококачествено, достъпно и устойчиво здравеопазване при поддържане на “отворен метод на координация” и изискване за висок стандарт на информационната система за оценяване постиженията на стратегиите и за развиване и контролиране на бъдещите дейности в областта на общественото и професионалното здраве”**

Тази концепция и създадените международни и национални документи за здраве и безопасност при работа поставят пред общественото здраве предизвикателства, включващи широк диапазон от социалномедицински, психологически, трудовомедицински, педагогически мерки с обща цел – осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

## **ПОСТАНОВКА И МЕТОДИКА:**

### **ЦЕЛ**

Проучване с анализ и оценка на обучителните подходи, методи, програми с оглед социалномедицинските и психологическите аспекти при фирмената политика на предприятия с различни икономически дейности за двугодишен период, съгласно принципите за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и високо качество на работа на СТМ.

### **ЗАДАЧИ**

1. Анкетно и документално проучване на обучителни възможности на СТМ и необходимостта от познания за единство в социалномедицинската и медико-психологическата област с тази на трудовата медицина в разнообразни групи икономически дейности – услуги, производство, строителство, търговия, заведения за хранене, горско стопанство, наземно обслужване на летища за 2019г.-2020г., с фокус здравословна и устойчива трудова среда и работоспособност.

2. Изследване на предизвикателствата пред общата област на социалната медицина, психологията и трудовата медицина с оглед създаване на "нормативна пирамида" като концептуална основа в теорията на обучението по ЗБУТ.

3. Изготвяне на проекто – програми със специфична насоченост за обучение на работещи в предприятия с производствени дейности; дейности с предимно обслужващ характер; търговски обекти на територията на цялата страна.

4. Създаване на модели за приложения на добри практики при обучението на функционалните звена в предприятията – КУТ / ГУТ; длъжностните лица по здраве и безопасност; лицата провеждащи инструктажите, като пресечна територия на социалната медицина и трудовата медицина.

## **Работна хипотеза**

Съгласно обзора на достъпната българска и чуждоезична литература, образователните политики на страната и обучителните практики се нуждаят от включването на определени социалномедицински, психологически и трудовомедицински аспекти, за подобряване на специфичните характеристики на здравето и безопасността при работа в различни по предмет на дейност предприятия от икономическия профил на страната. Работодателите в Р България имат необходимост от предоставяне на информация по проблеми на здравето и работоспособността, свързани с качеството на работните места и конкурентноспособността на предприятията.

## **Предмет**

Данни от официалните обучителни програми, образователни политики и данни от работодатели и работещи за обучението, вкл. по специфични характеристики на здравето и безопасността в различните икономически дейности – услуги, производства, и търговски обекти за периода от 2019 г. – 2020 г.

## **Обем на проучването - необходими условия:**

При определяне обекта на проучването са взети предвид оценката на риска, както и анализа на здравното състояние за всяко от цитираните по-долу предприятия. Документалните източници послужиха за определяне на няколко групи фирми с различни опасности при работа, различни нива на образование и различна възраст на работещите, за да се обхване по-широк спектър от хора и ситуации.

**Според риска в работната среда са определени дружества, при които се очертават следните особености**

- предприятия с работа на открито, физически труд, шумна работна среда;
- предприятия, в които се работи с машини, на конвейер и нощни смени;
- предприятия с обслужващ характер, където се работи с външни лица, при сумирано изчисляване на работното време, с чести ситуации на психоемоционално напрежение.

Съобразно посочените рискове, свързани с физическо и психическо натоварване и пренапрежение, работещите подлежат на съответните обучения.

До каква степен са получили нужните им знания предстои да проверим.

## Обект на проучването

В научното изследване обекта вкл. техническите и броят на логическите единици на наблюдения са:

- **Административни структури** – ръководно-управленски звена в различни фирми и институции («Самекс» ЕООД, «Химснаб – Орбел» ООД, «Голдъър Хендлинг България» ООД и др. – **общият брой на административните служители в тези звена е 100.**
- **Производствени предприятия** – текстилна промишленост («Родина – Попово» ООД – гр. Попово, «Вива 09» ООД – гр. Габрово); производство на мебели («Петър Михайлов и Ко» ООД – гр. София, «Българска училищна индустрия» ООД – с. Мирвяне) - **общ брой 410 работници.**
- **Строителство** («Ивком–63» ООД – гр. Костенец; «Трафик Пътна Сигнализация» ЕООД – гр. София, «Линднер България» ЕООД – гр. София и гр. Русе, «Софинвест» ЕООД – гр. София, вкл. депо Враждебна) – **общ брой 370 работещи.**
- **Търговски обекти** – вериги магазини за дрехи («Зара», «Бершка», «Масимо Дути» и др.), магазини за обувки («Тенденз); магазин за бяла и черна техника («Техномаркет», гр. Ихтиман) - **общ брой 800 души.**
- **Ресторанти за бързо хранене в търговски обекти - МОЛ (KFC, Dunkin Donuts, Nordsee) с общ брой 680 работещи.**
- **Хотели** («Хелена Сендс» - курортен комплекс Слънчев бряг, «Серена Резиданс» - гр.Созопол) – **с общ брой 120 работници и служители.**
- **Горски стопанства** («Общинско горско предприятие – Ихтиман», «Еледжик-99» ЕАД, «Експрес – 79» ЕООД) – **с общ брой 90 работници.**
- **Наземно обслужване на летище** – станции София, Варна и Бургас («Голдъър Хендлинг България» ООД), **с общ брой 300 души.**
- **Работещи свободни професии** – журналисти, счетоводители, дизайнери – **15.**

**Общият контингент работещи, изследвани документално за водещите рискови фактори /оценка на риска/ и здравното състояние /анализи на здравния стаус / е 2885 .**

**Проведените анкети и интервюта от общия обем на изследването обхващат 364 работещи или 12.6%. Обособени са пет групи по икономическа дейност с обем на**

извадка между 41 и 121 работещи и група с различни професии, представена от 28 служители.

### Място и време на проучването, органи на наблюдението

Посочените предприятия се намират в следните географски области на страната, разпределени по районите: Северен централен, Североизточен, Югозападен, Южен централен и Югоизточен; картограми 1 и 2.

Времето на проучване е двугодишен период: 2019 г. – 2020 г.

Органи на наблюдението са служебни лица във фирмите – Специалисти по управление на човешките ресурси, мениджъри на обекти, специалисти работещи в СТМ. При анкетното проучване, след дадените указания и насоки имат задължението да организират разпространението на въпросника в различните звена, обекти, градове, а при невъзможност на работещ да попълни анкетата (напр. поради липса на образование) да попълват формата и да отговарят за достоверността на данните. При интервю, интервюиращите попълват формуляра. Те се обучават предварително с цел да се запознаят с инструментариума на изследването.





### Източници на информация. Признаци на изследването

По отношение данни за предприятията:

- Оценки на риска – карти и програми по оценка на риска, съгласно методиката за оценка на риска и съответната наредба 5/1999г.
- Анализи на здравното състояние, вкл. предоставяни и на РЗИ по единната методика за оценка и анализ на здравното състояние на осигурените лица и наредба 3/2008 г. за СТМ, включващи данни от болнични листове, трудови злополуки и профилактични медицински прегледи.

По отношение данни за обученията по ЗБУТ, които следва да бъдат провеждани:

- Програми от обучения;
- Официални данни на МЗ и МТСП за обучението по здраве и безопасност при работа. Образователни стратегии;
- Нормативна уредба – „Нормативна пирамида“ /схема 1, схема 2/ като първи стълб от концептуална основа на трудовата медицина.

Схема 1. Тристълбова основа на Трудовата медицина с „Нормативна пирамида“  
/Цачева Н. 2014/



Схема 2. Нормативна пирамида /Цачева Н. 2014/  
**ПЪРВИ СТЬЛЪБ**



## Методи на изследване

За събиране на първична социалномедицинска и трудовомедицинска информация:

- Социологически – пряка индивидуална анкета, частично стандартизирана;

Анкетната карта е изготвена в два варианта – на хартия и в електронен вид с достъп чрез интернет. На органите на наблюдение са предоставени между 50 и 100 копия от анкетата с инструкция да бъдат раздадени на работещи и ръководители от различни звена. Имат задачата да изпратят линка към електронния вариант на

въпросника до възможно най-много служители. Получените отговори формират случайна извадка за всяка от икономическите дейности.

**Анкетната карта** предоставя информация за факти, знания, мнения, поведенчески отчети. Включва въпроси за постигане на задачите на научния труд, разпределени в три групи:

- социално-медицински и трудово-медицински данни;
- здравни и психологически данни;
- демографски данни.

Първата група въпроси проучват видовете обучения по ЗБУТ, провеждани в предприятията; основните рискове на работните места, според работещите; познаване на основни текстове от закона; предпочитаните методи за обучение; източници на информация по актуални теми.

Втората група са свързани със субективни данни за здравословното състояние, за физическо и психическо пренапрежение по време на работа; мотивация за участие в обучения.

Третата група въпроси дават възможност за характеризирание на изследваните по пол, възраст, трудов стаж, образование и професия.

**Интервюто** е свободен разговор по стандартизирани въпроси при провеждане на профилактичните медицински прегледи. Извършва се след приключване на физическия преглед. Участват специалисти от СТМ, което е правилният подход при прегледите, които задават на работещите въпроси по формуляра на анкетното проучване. Въпросите се задават индивидуално, като отговорът се отбелязва от интервюиращия. Всички интервюиращи са предварително инструктирани по отношение на поведението си по време на разговора, видовете въпроси, които е добре да се избягват, начини за мотивиране на участника да предостави повече информация.

**Документален**, анализ на нормативни документи, на материали от СТМ по основните задачи за рисковите фактори от работната среда и трудовия процес, здравните анализи по години и предложените мерки, програмите за обучения и др.

**Аналитичен преглед на стратегията за обучение като част от стратегията по здраве и безопасност при работа с оглед най-удачно приложение и оформяне на социалномедицинските и психологическите характеристики.**

- **За обработка и анализ на първичните данни:**

Поради спецификата на разглежданата тематика е приложимо **качественото изследване**, при което на преден план се извежда теоретическия характер на проучването.

- основен метод е **аналитичната индукция**

- **конструиране на дескриптивна (описателна) система от резултати;**

- **процесуален анализ** на факторите, които влияят върху изследвания процес

- Използвани са и математико-статистически методи:

- **номинална скала** за количественото кодиране

- **честотен анализ на качествени променливи** с абсолютни честоти и относителни честоти за изучаване на обучението, провеждано от СТМ за опазване здравето и безопасността на работещото население по проучените икономически дейности;

- за онагледяване на получените резултати – **таблично представяне, графичен анализ, картограма;**

- методи за оценка на регистрационните документи за обучение – **програми, планове;**

- **Методи за анализ при решаване на поставените задачи в разработката:**

- **Концептуален анализ** – за изясняване на терминологичните въпроси свързани със здравето и безопасността при работа;

- **Анализ на развитието и оценката на различните характеристики** на обучителните методи и техните аспекти;

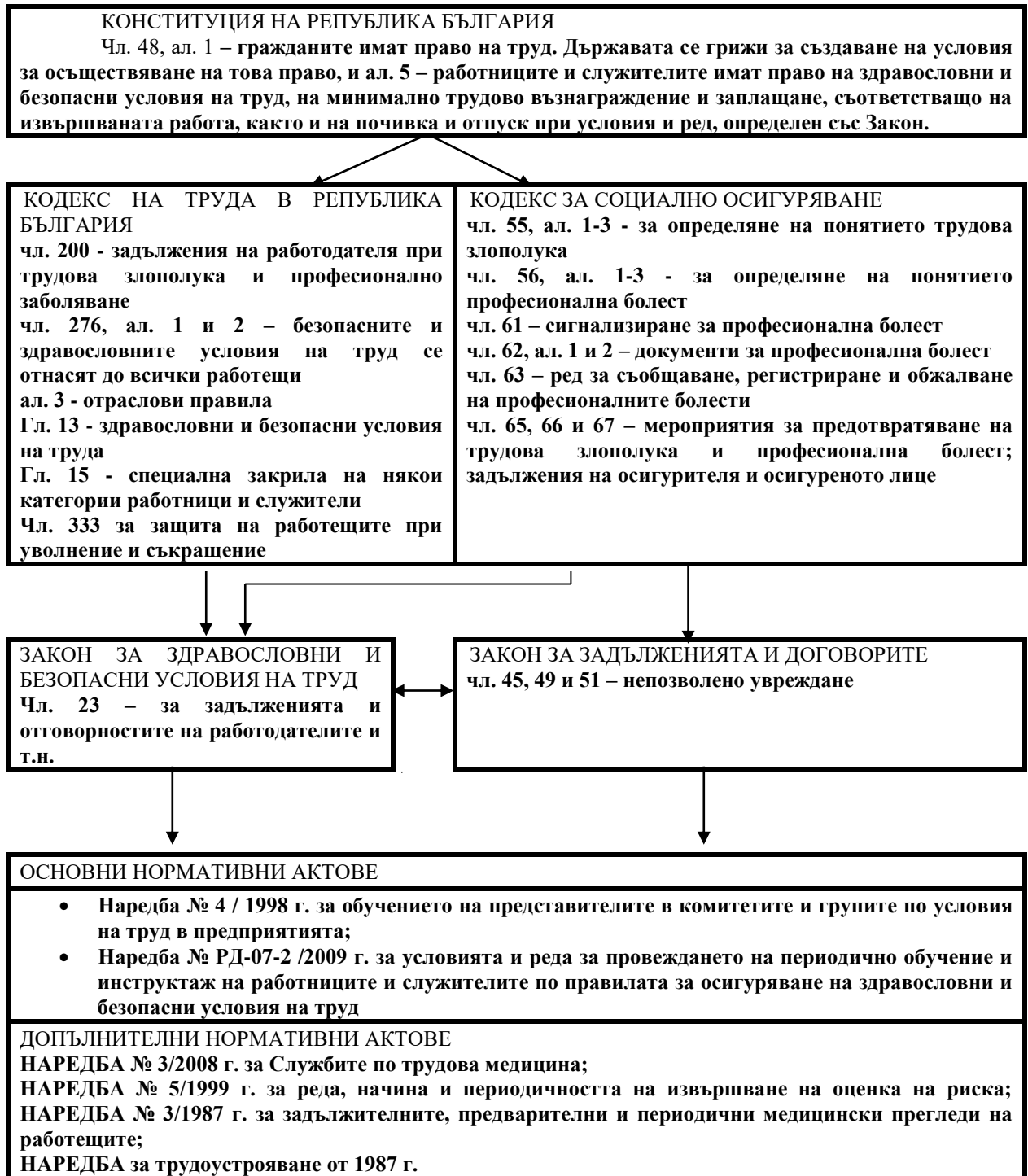
- **Исторически метод** – за анализ развитието в различните концепции и подходи в икономическите дейности при оценка на обучителните и образователните програми;

Националното законодателство в областта на здравословните и безопасните условия на труд (Схема 3) и по-конкретно нормативните актове свързани с политиката и изискванията за опазване здравето на работната сила:

Конституция на Република България – чл. 48 ал 5.; Кодекс на труда – глава 13, глава 15, чл. 200, чл. 275, чл. 333; Кодекс за социалното осигуряване – глава 5 (обн., ДВ, бр. 110/1999 г.); Закон за здравословни и безопасни условия на труд чл. 10, 25, чл. 28; Наредба № 4 / 1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията; Наредба № РД-07-2 /2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

На представената схема 3 е илюстрирана връзката между правото на гражданите на безопасни условия на труд, задълженията на работодателите и работещите за добра трудовомедицинска грижа.

### Схема 3. Нормативни актове, свързани с политиката за опазване здравето на работната сила в Република България



## РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

**1. Анкетно и документално проучване на обучителни възможности на СТМ и необходимостта от познания за единство в социалномедицинската и медико-психологическата област с тази на трудовата медицина в разнообразни групи икономически дейности – услуги, производство, строителство, търговия, заведения за хранене, горско стопанство, наземно обслужване на летища за 2019г.-2020г., с фокус здравословна и устойчива трудова среда и работоспособност.**

Участниците в анкетното проучване са 364 на брой, работещи в различни икономически дейности. Около 28 от тях са представители на **разнородни дейности** – работещи на летища, служители в офис, репортери и др. като данните за тях са включени в групата „други“. От общия брой анкетираните могат да се обособят пет по-големи групи: работещи в сферата на **строителството**, заети в **промишлени предприятия**, работници в **горско стопанство**, персонал на **хотели и ресторанти**, служители в **търговски обекти**.

### 1.1. Демографски данни

#### РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПОЛ (Таблица 1)

В проучваните области броят на жените преобладава в сферата на търговията (98% от анкетираните) и шивашките предприятия – 88% (част от групата *промишленост*). В търговските обекти жените са предимно продавач-консултанти, касиери и управители на магазин, мъжете по-често работят в склад, като товарачи или шофьори. В шивашките предприятия жените са шивачки, моделиерки, административни ръководители.

**Таблица 1. Разпределение по пол**

	Строителство	Промишленост	Горско стопанство	Хотели и ресторанти	Търговия	Други
<b>Брой = 100%</b>	<b>Брой 50</b>	<b>Брой 121</b>	<b>Брой 41</b>	<b>Брой 72</b>	<b>Брой 52</b>	<b>Брой 28</b>
<b>Мъже</b>	<b>68 %</b>	42,1 %	60,9 %	54,2 %	1,9 %	60,7 %
<b>Жени</b>	32 %	57,9 %	39,1 %	45,8 %	<b>98,1 %</b>	39,3 %
<b>ОБЩО</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Броят на мъжете е двойно по-голям в сектор *строителство* и в *горско стопанство*. Мъжете са ангажирани повече във физически дейности – в единия случай работа по строителни обекти, в другия случай – дейности по залесяване или сечене на дървета в гората. Жените са включени повече в инженерни и административни дейности. В групата на промишлените предприятия, заети с металообработване и производство на мебели, мъжете също са повече от жените (57,9%), но диспропорцията при разпределението по пол не е толкова голяма.

**Таблица 2. Разпределение по трудов стаж**

	Строител- ство	Промишле- ност	Горско стопанство	Хотели и ресторанти	Търговия	Други
<b>Брой = 100%</b>	<b>Брой 50</b>	<b>Брой 121</b>	<b>Брой 41</b>	<b>Брой 72</b>	<b>Брой 52</b>	<b>Брой 28</b>
до 3г.	10 %	1,7 %	4,9 %	9,7 %	<b>29 %</b>	7,1 %
<b>3 - 10г.</b>	26 %	21,4 %	7,3 %	<b>41,7 %</b>	31 %	25 %
над 10г.	64 %	76,9 %	<b>87,8 %</b>	48,6 %	40 %	67,9 %
<b>ОБЩО</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Във всички сфери преобладават работещите с трудов стаж над 10г. В сектор горско стопанство те са 87,8% от работещите. На второ място са работещите в промишлените предприятия, 76,9%. Може да се предположи, че дейностите в тези сфери не са привлекателни за младите работещи, поради работа в неблагоприятни условия или изискват специфична подготовка, когато става въпрос за производство.

Най-много работещи с малък трудов стаж – до 3г. са продавач-консултантите в търговските обекти, те са близо 1/3 от анкетираните в тази група. В строителството техният дял е 10%. В хотелиерския и ресторантьорския бранш също има работници с малък трудов стаж (9,7%) – най-често камериерки, сервитьорки, обслужващ персонал.

**Таблица 3. Разпределение по възраст**

	Строител- ство	Промишле- ност	Горско стопанство	Хотели и ресторанти	Търговия	Други
<b>Брой = 100%</b>	<b>Брой 50</b>	<b>Брой 121</b>	<b>Брой 41</b>	<b>Брой 72</b>	<b>Брой 52</b>	<b>Брой 28</b>
до 25г.	6 %	<b>0 %</b>	7,3 %	22,2 %	<b>28,9 %</b>	10,7 %
от 25г. до 35г.	26 %	16,5 %	12,2 %	<b>44,5 %</b>	36,5 %	25 %

от 35г. до 45г.	28 %	24,8 %	19,5 %	12,5 %	<b>32,7 %</b>	25 %
от 45г. до 55г.	24 %	<b>33,9 %</b>	29,3 %	11,1 %	1,9 %	21,5 %
над 55г.	16 %	24,8 %	<b>31,7 %</b>	9,7 %	<b>0 %</b>	17,8 %
<b>ОБЩО</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Логична е връзката между възрастовата характеристика на работещите и трудовия им стаж. В горското стопанство работниците на възраст над 55г. са почти една трета от общия брой. В промишлените предприятия техният относителен дял е 24,8%, като сред анкетираните няма нито един работещ до 25г. в този сектор.

Млади работещи са регистрирани в сферата на търговията и ресторантьорството, като относителният дял на работещите под 25г. достига до 28,9 %.

**Таблица 4. Разпределение по степен на образование**

	Строител- ство	Промишле- ност	Горско стопанство	Хотели и ресторанти	Търговия	Други
<b>Брой = 100%</b>	<b>Брой 50</b>	<b>Брой 121</b>	<b>Брой 41</b>	<b>Брой 72</b>	<b>Брой 52</b>	<b>Брой 28</b>
<b>Висше</b>	<b>42 %</b>	27,3 %	24,4 %	33,3 %	32,7 %	32,1 %
<b>Средно</b>	50 %	<b>71,9 %</b>	60,9 %	62,5 %	67,3 %	64,3 %
<b>Под средно</b>	6 %	0,8 %	<b>9,8 %</b>	4,2 %	0 %	3,6 %
<b>Без образ.</b>	2 %	0 %	<b>4,9 %</b>	0 %	0 %	0 %

От таблица 4 е видно, че във всички икономически дейности преобладават работниците със средно образование. В промишленото производство техният относителен дял е най-голям – 71,9 %. Сред участвалите в анкетното проучване най-много са висшистите в строителството (42%). В повечето случаи това са проектантите, строителни инженери, технически ръководители, в т.ч. и длъжностни лица по здраве и безопасност, специално назначени на тази работна позиция. При хотелиерството, ресторантьорството и търговията броят на работещите с висше образование е 1/3.

Работници с образование под средното са регистрирани в почти всички проучвани сфери, без търговията. Без образование са 4,9 % от работниците в горско стопанство и 2 % в строителството.

Интересно наблюдение е, че в сферата на търговията сравнително млади работещи, на възраст между 25г. и 35г., имат трудов стаж над 10г., като едновременно с това са завършили висше образование.

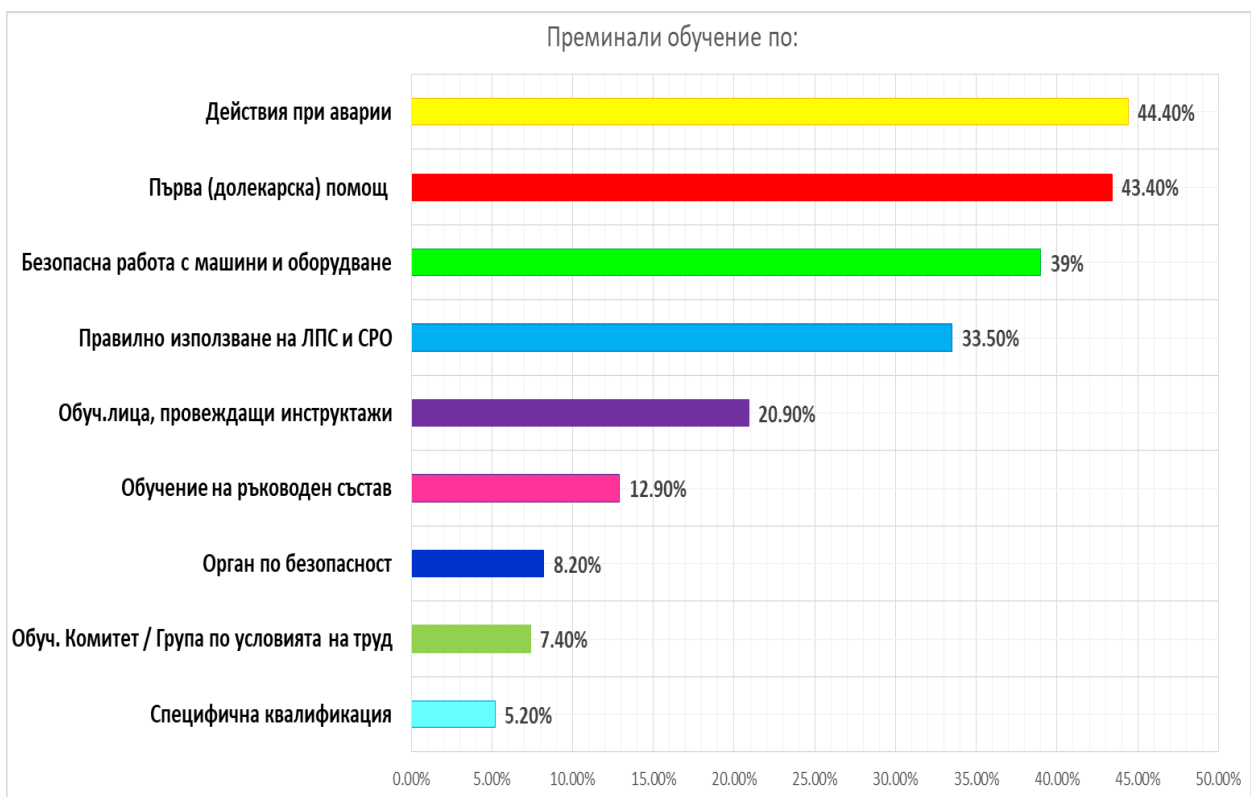
## 1.2. Социално-медицински и трудово-медицински данни

### 1.2.1. Видове обучения по ЗБУТ

Всички участвали в анкетното проучване са преминали поне един вид обучение, свързано със здравето и безопасността при работа. Повече от половината по време на трудовия си стаж са преминали няколко различни по вид обучения.

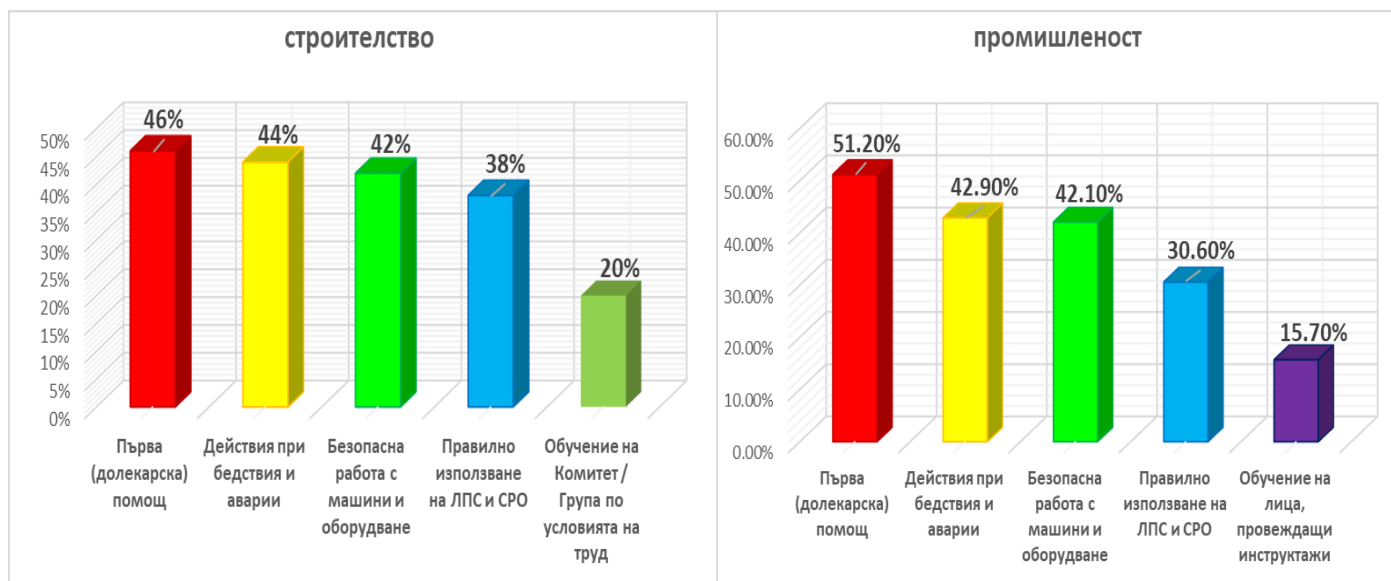
Най-голям брой работещи са участвали в обучения за действия при бедствия, аварии и катастрофи. Следват курсовете по Първа (домедицинска) помощ. На трето място са обученията за безопасна работа с машини и оборудване, задължителни за горското стопанство, производството и строителството. Една трета от работещите са участвали в демонстрации за правилно използване на лични предпазни средства и работно облекло. В не малко случаи имаме информация за служители, които не е необходимо да използват ЛПС, но са присъствали на такова обучение. Не много от анкетираните са били ангажирани и с курсове за ръководни кадри и длъжностни лица по здраве и безопасност. (Графика 1)

**Графика 1. Относителен дял на преминалите различни обучения по ЗБУТ**



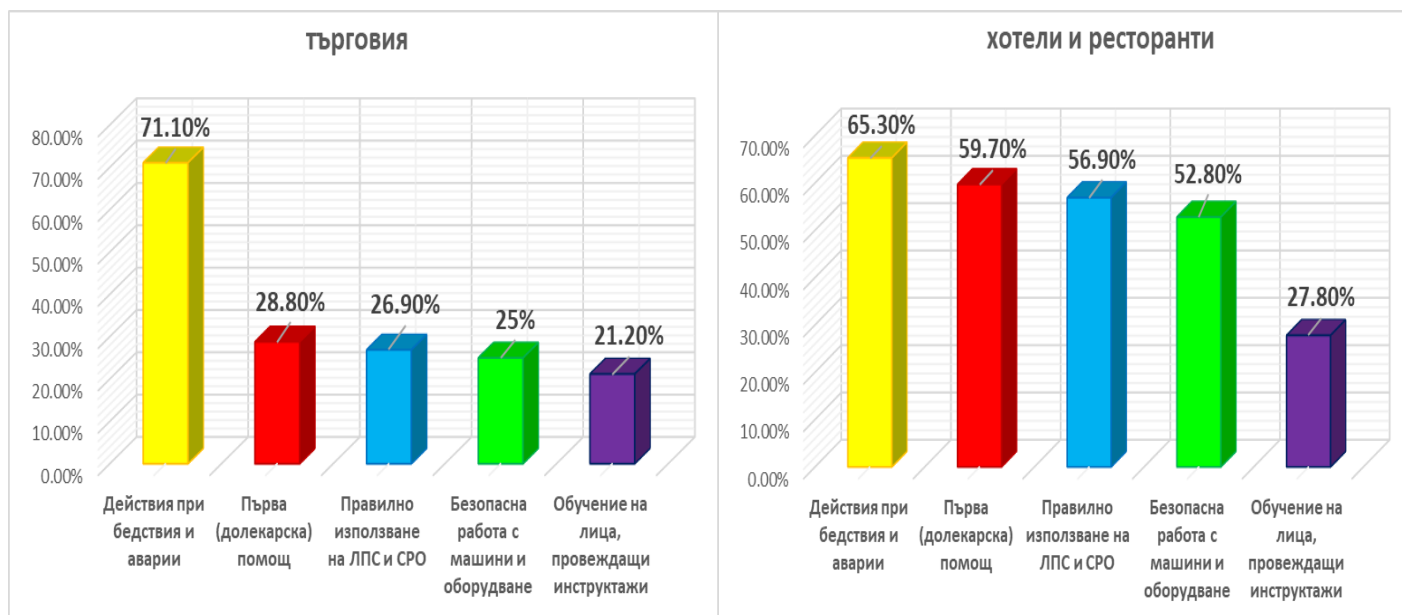
Относителният дял на работещите, цитиран в графиката, е по-голям от броя на анкетираните, тъй като участниците в проучването са посочили повече от един отговор.

## Графики 2 и 3. Най-често провеждани обуч. в строителството и промишлеността



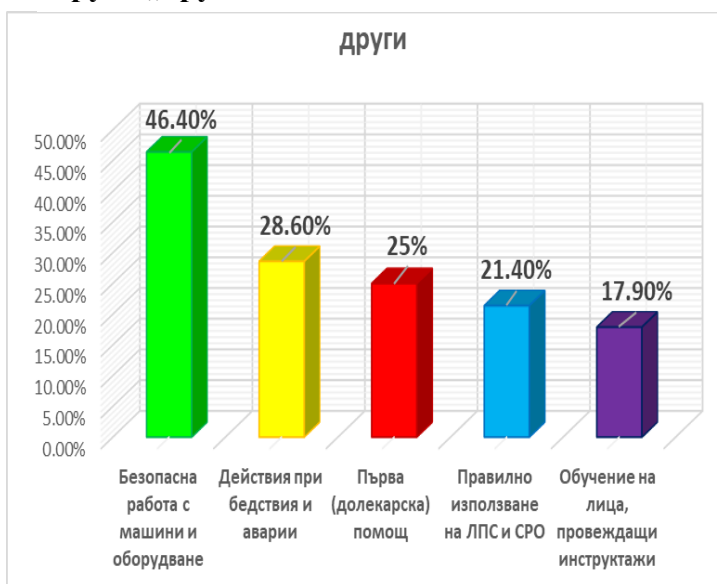
В строителството (Графика 2), промишлените предприятия (Графика 3) и горското стопанство (Графика 7) е най-голям броят на преминалите обучение по Първа помощ. Това се обосновава от реалната необходимост от адекватни и бързи действия в случай на трудова злополука, тъй като тези сектори са едни от най-травматичните в страната и Европейския съюз. При отраслите строителство и промишленост се организира проиграване на аварийни ситуации и пожари, безопасна работа с машини и лични предпазни средства. Сред петте най-често провеждани обучения в тези сектори са обученията на КУТ / ГУТ (строителство) и на инструктиращи лица (промишленост).

## Графики 4 и 5. Най-често провеждани обучения в търговия и хотелиерство-ресторантьорство



В търговията и в сектор хотелиерство–ресторантьорство е дадено предимство на обученията за правилни действия при бедствия и аварии. В големите търговски центрове („Молове“) (Графика 4) се обръща внимание на правилни действия при земетресение. В ресторантите ежегодно се организират тренинги за действия при пожар. При фирмите, работещи на територията на летищата, се налага и допълнително обучение за действия при терористичен акт.

**Графика 6. Най-често провеждани обучения в група „други“**



При сравнение на всички групи анкетирани, обученията за безопасна работа с определени машини и оборудване е присъствало в най-голяма степен при работещите в сектора ресторантьорство и хотелиерство (Графика 5) – повече от половината анкетирани, въпреки че е едва на четвърта позиция по ранг. В този бранш над 50% от работещите са преминали поне четири вида обучения.

При разнородната група „други“ (Графика 6) най-силно застъпено е обучението за работа с машини и оборудване на работещите със самолетообслужваща техника.

В икономическите дейности строителство и промишлено производство обучението за работа с машини заема трето място, но с висок относителен дял – над 40% от работещите.

При дейностите на горското стопанство също се използват машини, но вероятно от по-малък брой работещи и обучението за работа с машини не присъства сред петте най-често провеждани обучения. Сред тази група, обаче, обученията за правилно използване на лични предпазни средства и на провеждащите инструктажи заемат по-предни

**Графика 7. Най-често провеждани обучения в горското стопанство**



позиции – второ и трето място, в сравнение с всички останали групи от изследването.

Специфични квалификационни курсове – група по електробезопасност, работа на височина, управление на кари, и др., са били необходими за 7,4 % от работещите в промишлените производства и 5,6% в ресторантьорство и хотелиерство (готварство, морски спасител и др.). От общата група участници в проучването, всички работещи на летището (20 анкетирани) са преминали специфичен квалификационен курс (рамп агент, шофьор самолетообслужваща техника и др.)

В горското стопанство нито един от анкетираниите не е участвал в курс за специфична квалификация.

В търговските обекти няма служител от анкетираниите, който да е преминал обучение за КУТ.

### 1.2.2. Основни рискове на работните места

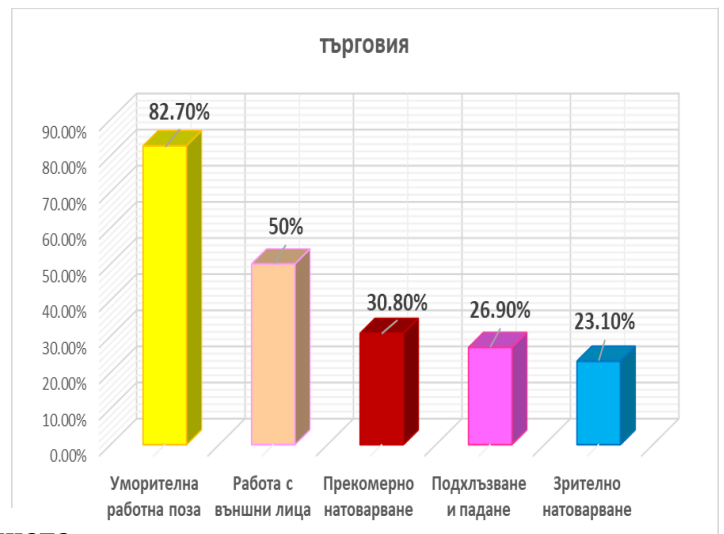
Най-често срещаният риск за повечето професии е уморителната работна поза – правостоящ, седнал, наведен и т.н.

#### Графика 8. Основни рискове на работното място

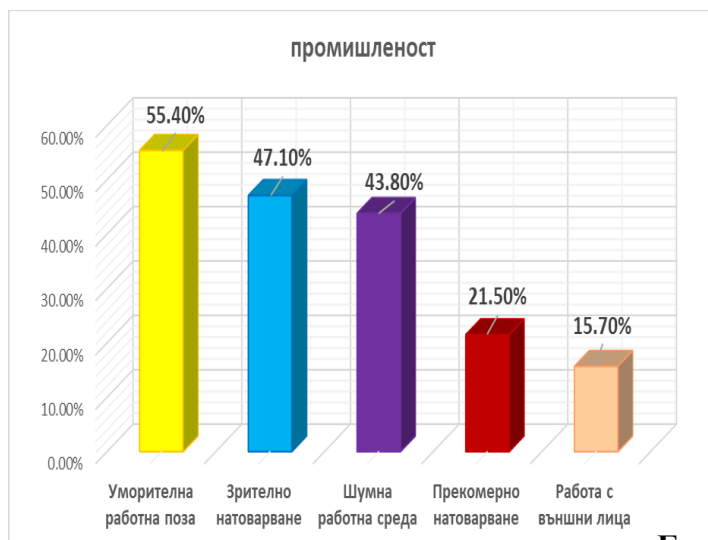


В сферата на търговията (Графика 9) уморителната поза е проблем за близо 83% от анкетиранияте. Често те са ангажирани с 12-часови смени при работа в изправено положение, като специфични пози за продавачите на обувки са навеждане, клякане, коленичене, а продаващите черна и бяла техника заемат неблагоприятна позиция на тялото при подреждане и преместване на обемисти и тежки

**Графика 9. Основни рискове в работната среда в сектор търговия**



**Графика 10. Основни рискове в работната среда в сектор промишленост**

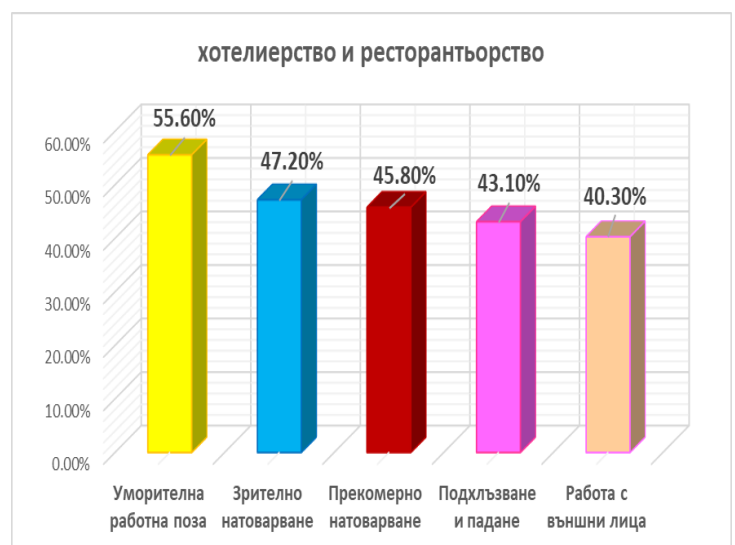


Зрителното натоварване се явява на втора позиция сред рисковете в изследваните предприятия (Графика 10) и представлява сериозен проблем за почти половината от анкетиранияте. В повечето случаи проблемите със зрението свързваме с работата на компютър и административните дейности. Но в производствата има и други специфични активности, изискващи зрително напрежение.

предмети.

На второ място от изследваните дейности, с 61% страдащи поради уморителна работна поза, са заетите в горското стопанство. При строителство, промишленост, хотелиерство и ресторантьорство неблагоприятното положение на тялото е риск за малко повече от половината работещи.

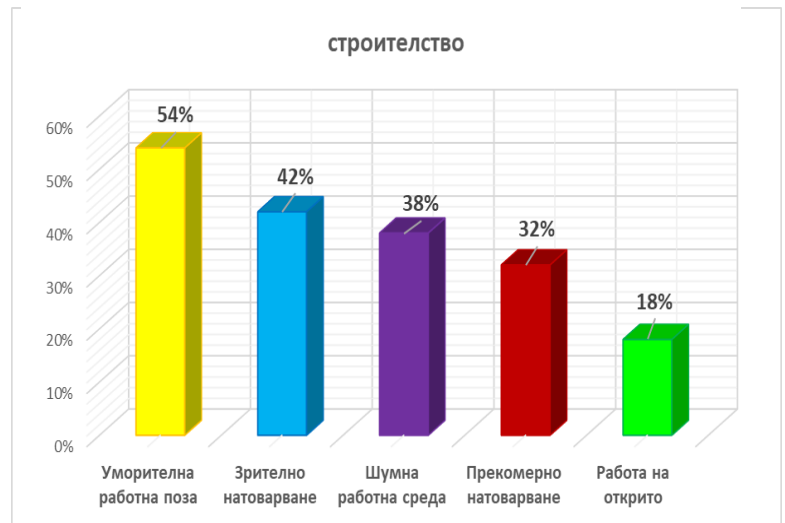
**Графика 11. Основни рискове в работната среда в сектор хотелиерство и ресторантьорство**



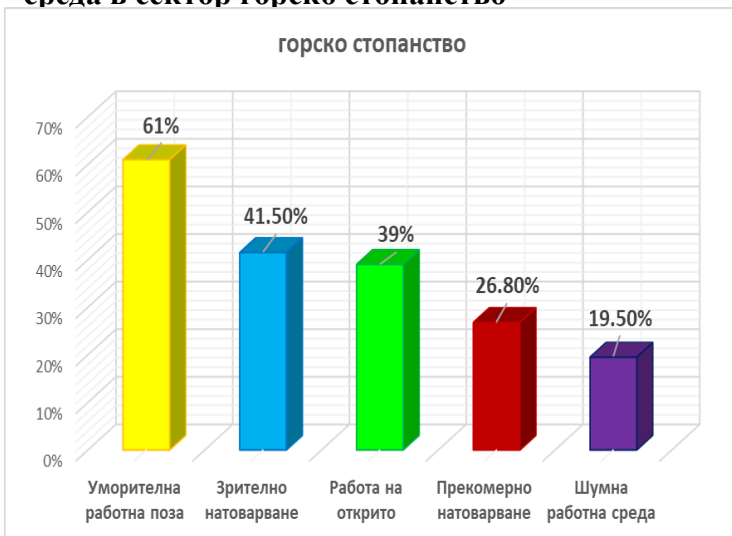
Прекомерното натоварване – физическо и психическо, е посочено като вреден фактор в работното ежедневие на една трета от анкетиранияте. В секторите хотелиерство – ресторантьорство (Графика 11) и търговия е поставен на трета позиция, докато при другите икономически дейности е на четвърта.

Шумната работна среда присъства в работата на около 27 % от анкетиранияте. Това е третият по ранг риск в строителството (Графика 12), както и в промишлените предприятия.

**Графика 12. Основни рискове в работната среда в сектор строителство**



**Графика 13. Основни рискове в работната среда в сектор горско стопанство**



В горското стопанство (Графика 13) на трета позиция са рисковете, свързани с работа на открито в условия на неблагоприятни климатични въздействия. При строителните работници този риск е на пета позиция.

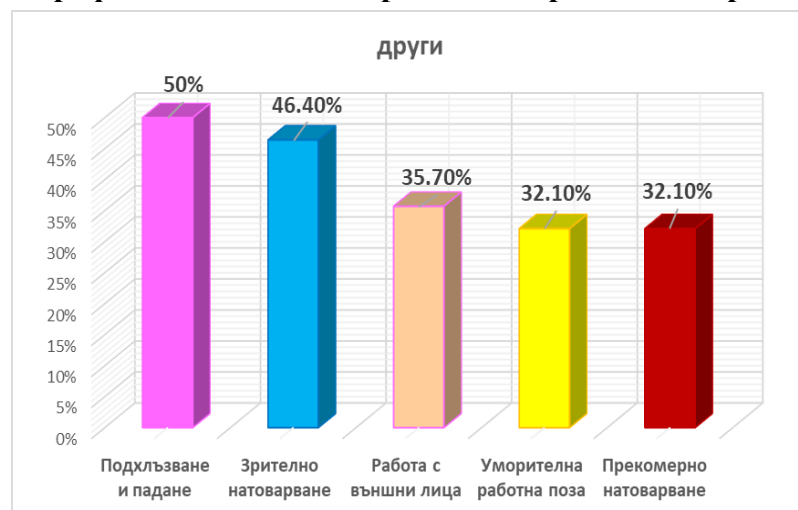
На въпросите с отворен отговор работещите споделят често за риск от механични увреждания при подхлъзване, падане, травми при работа с

машини. В група „други“ (Графика 14) рискът от подхлъзване и падане е посочен като най-голям.

Преумората, болките в гърба и др. костно-мускулни проблеми също са разпространени.

Работата с външни лица, за която споделят ок. 24%, се оказва сериозно предизвикателство в днешната ситуация

**Графика 14. Основни рискове в работната среда**



с пандемичното разпространение на Covid-19.

*Относителен дял в проценти на опасностите в работната среда, според преценката на работещите по икономически дейности (Таблица 5):*

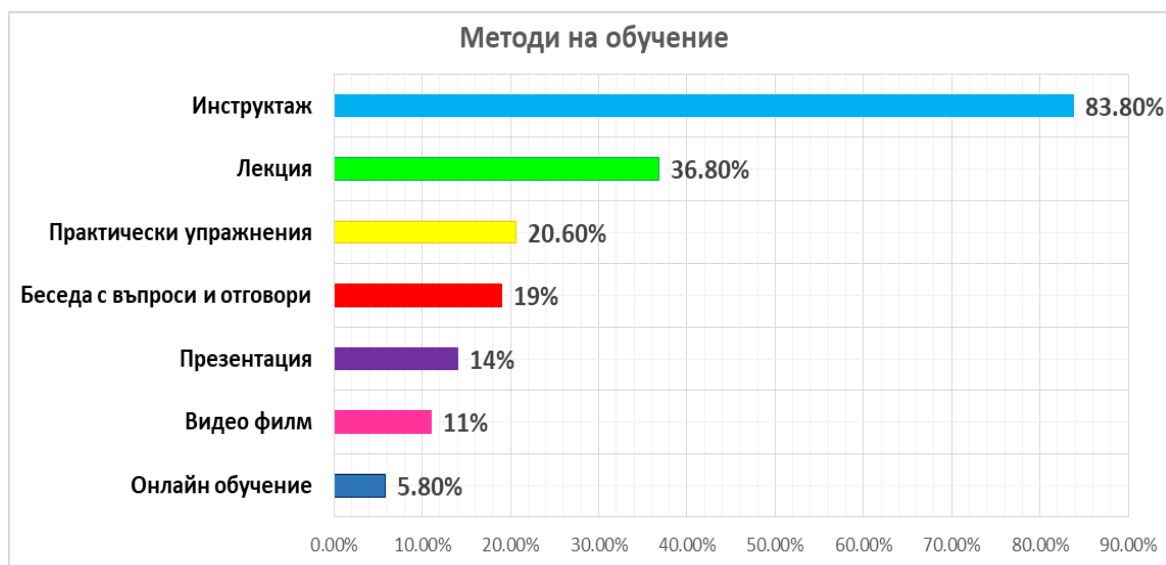
**Таблица 5. Рискове на работното място според работещите, изразени в % по икономически дейности**

Риск за здравето	Строителство	Промисленост	Горско стопанство	Хотели и ресторанти	Търговия	Други
Брой = 100%	Брой 50	Брой 121	Брой 41	Брой 72	Брой 52	Брой 28
Уморителна работна поза	54	55.4	61.0	55.6	82.7	32.1
Зрително натоварване	42	47.1	41.5	47.2	23.1	46.4
Прекомерно натоварване (физическо / психическо)	32	21.5	26.8	45.8	30.8	32.1
Подхлъзване и падане	14	7.4	17.1	43.1	26.9	50.0
Механични травми / увреждания	16	12.4	0.0	16.7	7.7	7.1
Шумна работна среда	38	43.8	19.5	16.7	9.6	25.0
Работа на открито(студено, топло, вятър, влага)	18	5.0	39.0	16.7	0.0	21.4
Работа на височина	16	2.5	2.4	1.4	9.6	7.1
Електромагнитни или радиационни лъчения	2	0.8	0	0	0	14.3
Работа с външни лица	6	15.7	12.2	40.3	50.0	35.7
Вредни химични вещества	12	9.9	0.0	19.4	0	7.1
Недобри взаимоотношения с колегите	12	2.5	2.4	4.2	0	0
Прекалени изисквания от ръководството	12	5.8	2.4	12.5	5.8	7.1
Друго	0	0.8	2.4	0	0	0

### 1.2.3. Използвани методи за обучение по ЗБУТ

При досегашните обучения на работещите от проучваните предприятия 83,8 % отбелязват „инструктаж“ като основен метод на обучение. Лекцията е посочена на второ място. Практическите насоки за здравословно изпълнение на професионалните задължения са третият по честота на използване метод. (Графика 15)

**Графика 15. Методи на обучение по ЗБУТ**

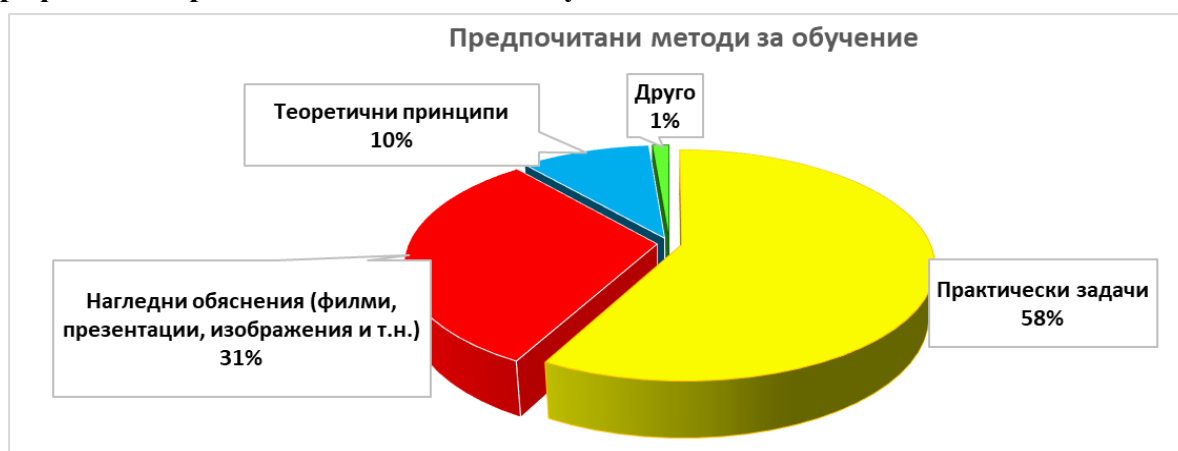


Най-често използваните методи на обучение, разпределени по икономически дейности, в проценти са (Таблица 9):

В хотелиерския и ресторантьорския бизнес са прилагани всички цитирани методи на обучение, като голям брой служители са участвали при използване на няколко подхода. Единствено в този бранш онлайн обучението се прилага при 26,4 % от анкетираните. За сравнение – в горското стопанство и търговията този метод не е бил използван.

Предпочитан метод за обучение при 58 % са практическите задачи и упражнения. 31% споделят мнение, че трябва повече да присъстват нагледните обяснения, включващи филми, презентации, изображения. Малък брой от анкетираните се интересуват и от теоретичните основи на представеното знание. (Графика 16)

**Графика 16. Предпочитани методи за обучение**



74,2 % преценяват, че проведените обучения напълно или в голяма степен са съобразени със спецификата на тяхната работа.

53,3% (39,6% с отговор „да“ и 13,7% - „в голяма степен“) от участниците в проучването са се сблъскали със ситуации, които са ги убедили в полезността на обучението.

Обучителните курсове са ангажимент предимно на работодателя според 60,7%. Организиран се от него и се провеждат от специалисти на СТМ (14,8%). Длъжностното лице по здраве и безопасност също се разпознава като компетентна фигура, въввлечена във всички дейности по ЗБУТ, включително и образователните (19,5%). Редки са случаите (1,4%), в които работещият, поради личен интерес, сам си организира посещение на курс или издирва необходимата му информация от интернет.

#### 1.2.4. Познаване на основни понятия от законодателството по ЗБУТ

Програмите за обучение на ръководителите на средно ниво, на Органа по здраве и безопасност, членовете на Комитетите и Групите по условия на труд, както и началния инструктаж за всички работещи, задължително съдържат информация за важни постулати от трудовото законодателство.

Всички участници в трудовия процес трябва да бъдат запознати с понятието „трудова злополука“. Според проучването 95 % смятат, че знаят точно смисъла. При коментара на различни казуси 88 % безпогрешно разпознават „класическата“ трудова злополука, станала на работното място в работно време. Но повече от половината участници дават грешен отговор или не знаят как да определят злополука станала по пътя към работното място – не я разпознават като трудова. 16 % бъркат трудовата злополука с увреждане на фирмено имущество.

Законът за здравословни безопасни условия на труд изисква в предприятията с над 5 работещи да се учреди Група по условията на труд или Комитет (при над 50 работещи). Към настоящия момент те се оказват непознати структури за работещите. Проведеното проучване обхваща работници и служители от фирми с числен състав задължително изискващ функциониране на КУТ или ГУТ. Но само 41% от анкетираните знаят, че съществува такова звено. (Графика 17)

Графика 17. Има ли КУТ / ГУТ във фирмата

Потенциалът на КУТ, като орган подпомагащ решенията на работодателя и посредник при поставяне на изисквания от страна на работещите, е все още неизползван.

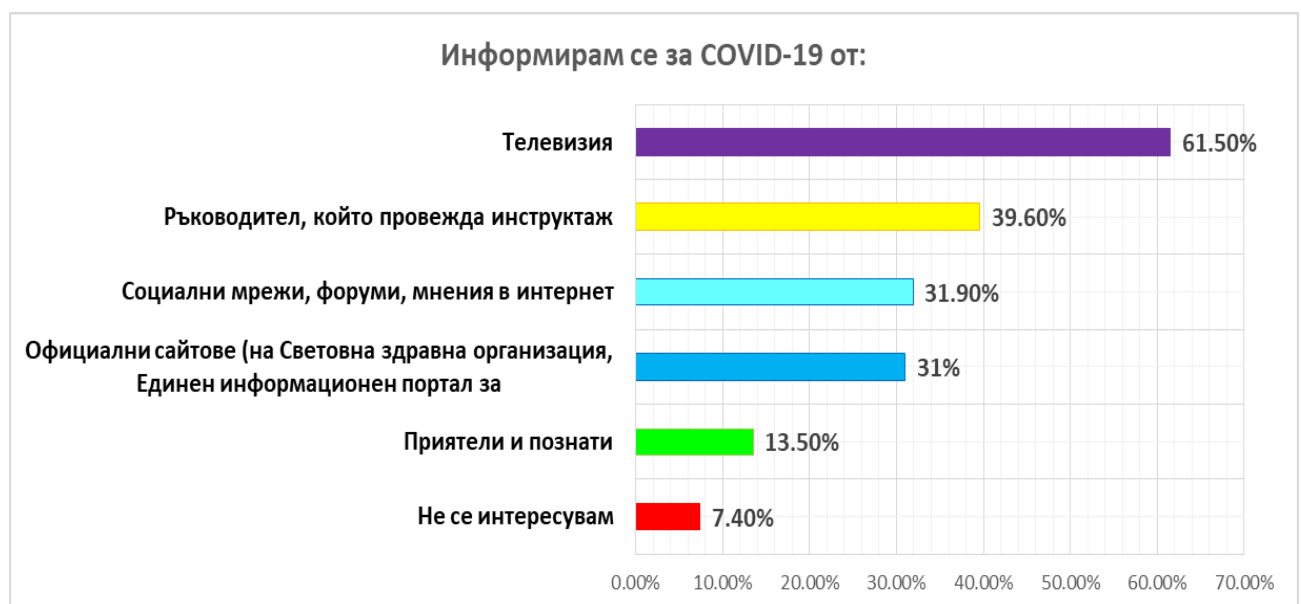


Осъществяването на социален диалог във фирмата може да се окаже затруднено, както и решаването на казуси, свързани с осигуряването на здравословна работна среда.

### 1.2.5. Информираност на работещите по актуални проблеми, свързани със здравето

Пандемичното разпространение на Covid-19 е актуален проблем, който налага бърза реорганизация на работната среда и реакция от страна на работодатели и работещи. Информация за вируса хората получават най-много от телевизията (62%). Една трета търсят данни в интернет – официални сайтове и социални мрежи. Близо половината от анкетираните отбелязват че са получили информация от ръководителя, който провежда инструктаж. Същевременно отчитаме, че към средата на 2020г. все още има хора, които не се интересуват от темата или смятат че няма такъв вирус – 7%. (Графика 18)

Графика 18. Информирам се от



Телевизията доминира като основен източник на информация за Covid-19 при участниците от всички отрасли. Прави впечатление, че в горското стопанство ръководителят, който провежда инструктаж, има почти равен принос за предоставяне на знания (73,2 %) съпоставим с телевизията (75,6 %). Това свидетелства за бързата адаптация на инструктиращите лица и реално изпълнение на законовите им задължения. В бранша хотелиерство и ресторантьорство, както и в производствата, ръководителят в ролята на информиращ, също е поставен на втора позиция.

В сферата на строителството (34%) и търговията (55,8%) втори предпочитан източник на информация са официалните сайтове, напр. Единен информационен портал за Covid-19.

Участниците в анкетата от търговския сектор са посочвали най-много на брой източници, като около 45% са търсили информация поне от четири източника. Засиленият интерес в тази област би могъл да се дължи от една страна на несигурната ситуация по отношение на трудовата заетост – дали магазините ще бъдат отворени и при какви условия. От друга страна рискът от заразяване при работа с външни лица в тази професия е голям, поради което са жизнено необходими знания как работещите да се предпазват.

Терминът “Промоция на здравето“ е навлязъл в медицинските среди от десетилетия. При запитване на работещите дали това понятие им е известно, се оказва, че едва на около 10% от анкетирания изразът е познат. 66 % не знаят какво означава. Около 20% имат интуитивна представа, но не са сигурни. Независимо от това, че понятието не е познато, ще бъде неправилно да си направим извод, че тези хора не са участвали в дейности свързани с „промоция на здравето“. По-скоро активностите в тази насока носят тематични названия като „Вредата от тютюнопушенето“, „Правилно хранене“ и т.н., когато става въпрос за лекционни и презентационни курсове. Понякога се случват под формата на фирмени програми за преодоляване на заседналият начин на живот – закупуване на карти за фитнес, плуване, организиране на спортни турнири.

### **1.3. Психологически и здравни данни**

#### **1.3.1. Здравословно състояние, субективни данни за физическо и психическо претоварване**

Повече от половината работници и служители споделят факта, че се преуморяват по време на работа, 34% от общия брой категорично потвърждават, 24% – в голяма степен. Този проблем е най-сериозен при работещите в търговията – 44% отговарят с „да“, 15% - в голяма степен.

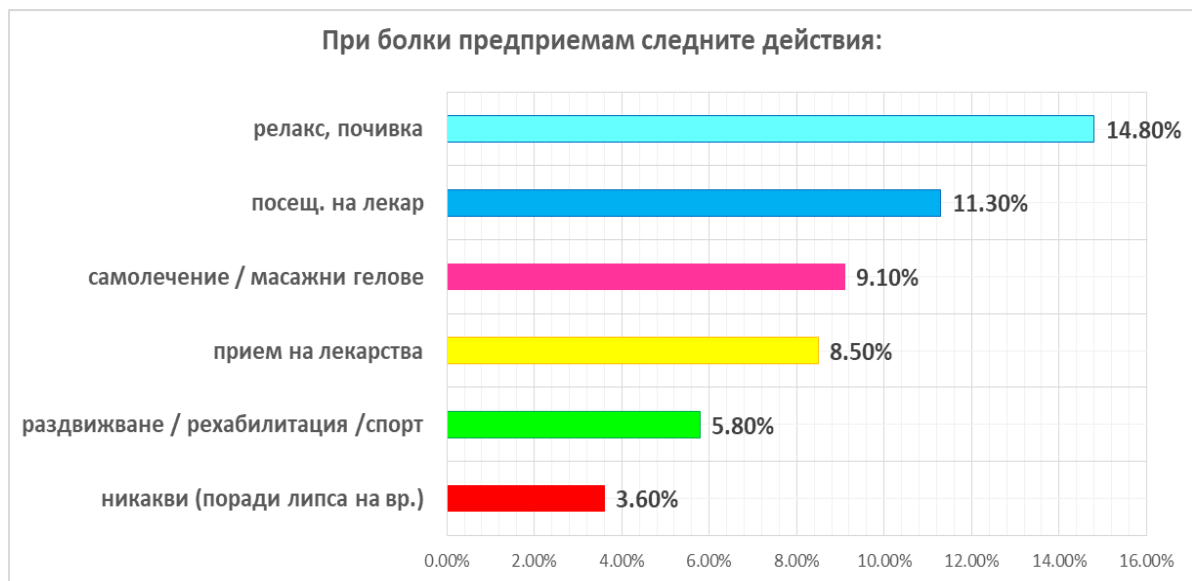
Болшинството твърдят, че е имало моменти, когато изпитват болки в различни части на тялото, които свързват с трудовите процеси. На въпроса, дали имат заболявания на костно-мускулната система, свързани с работата, утвърдително отговарят една трета. Една четвърт имат оплаквания, но не знаят дали се дължат на работата.

От изследваните лица най-много на брой страдащи от заболявания на костно-мускулната система са заетите в горско стопанство, като при възрастовата група над 55г. са засегнати 27%. В секторите строителство и промишленост най-засегната е групата на възраст между 45г. и 55г. В браншовете хотелиерство и ресторантьорство и

търговия от смущения в костно-мускулната система се оплакват предимно млади работещи, като най-много от тях са между 25 и 35 години.

За физическо възстановяване най-голяма част от анкетираниите се отдават на почивка или използват познати за тях методи за „релакс“ (според определението, което използват). 13 % имат нужда от преглед при лекар за лечение на професионалните им травми и оплаквания. 10 % прибегват до прием на лекарства, понякога и самолечение. Малък е делът на тези, които се възстановяват чрез спорт, раздвижване или рехабилитация. (Графика 19)

**Графика 19. При болки предприемам следните действия**



Чувството за тревожност, свързано с работата, не е проблем за повечето участници в проучването. Средно 14% от общия брой анкетирани дават утвърдителен отговор, а 12% – в голяма степен. Отново в сферата на търговията чувството за тревожност засяга най-много работещи – 19% изпитват тревожност, а 10% - в голяма степен.

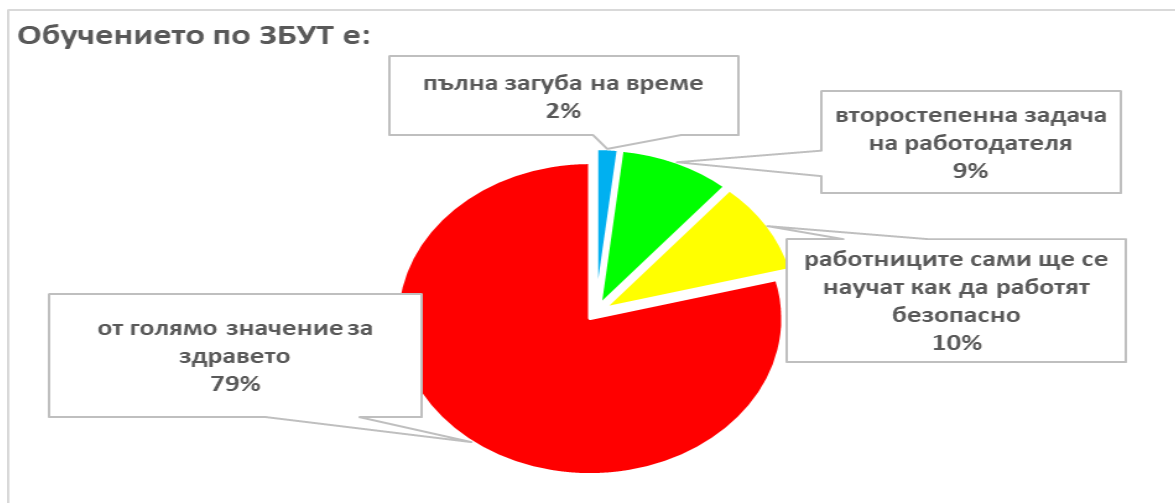
Малко повече от половината анкетирани твърдят, че не са допускали грешки по време на работа, които да навредят на здравето им. (Все пак между 30% и 40% споделят че са допускали такива грешки.)

### 1.3.2. Мотивация за участие в обученията

На въпроса „Трябва ли обученията по ЗБУТ да бъдат задължителни?“, 71% споделят схващането, че трябва. 79% от анкетираниите мислят, че обученията по ЗБУТ са от голямо значение за здравето. На второ място по брой са работещите които разчитат сами да натрупат опит как да работят безопасно (10%). Има и такива, които

приемат обучението като второстепенна задача на работодателя, а единични го приемат за загуба на време. (Графика 20)

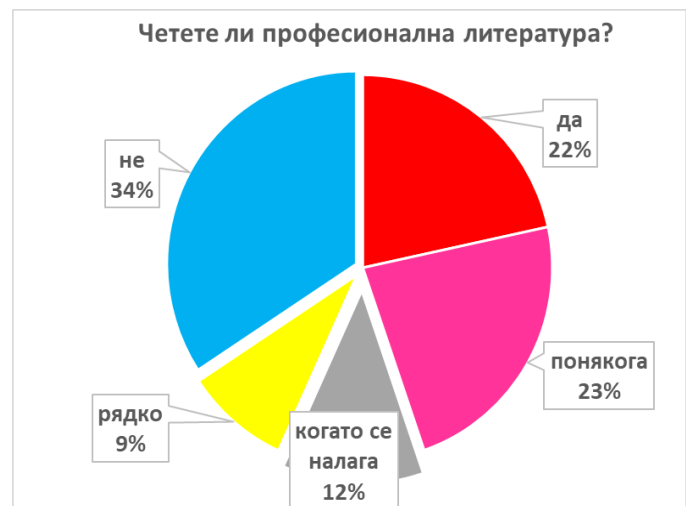
**Графика 20. Оценявам обучението по ЗБУТ като**



Повече от половината запитани (57 %) имат желание да участват в обученията по здраве и безопасност. Сами отбелязват в отговор на отворен въпрос, че се интересуват от теми свързани с професията и опазване на здравето в съответната работна сфера. Има подчертан интерес към обучението по първа помощ, ергономия, законодателна защита на работещите.

**Графика 21. Четете ли професионална литература**

На въпроса дали се образуват допълнително във връзка с професията 34% от работещите отговарят отрицателно. 22% твърдят, че четат литература свързана с професионално развитие. 23% понякога изпитват необходимост от допълнителна теоретична подготовка. 12% четат професионална литература „когато се налага“. 9% рядко се интересуват от повишаване на познанията си в работната сфера (Графика 21).



Може да се предположи, че една трета от участниците не се образуват допълнително, тъй като голяма част от тях (39%) смятат, че работата им не изисква повишаване на квалификацията. (Таблица 6)

Таблица 6. Интерес към професионална литература

Образование	професионална литература четат	професията изисква постоянно повишаване на квалификацията
висше	22,3	19,8
средно	<b>22,8</b>	<b>28,3</b>
<b>Възраст</b>		
под 25г.	4,1	4,4
от 25г. – до 35г.	<b>12,6</b>	<b>13,2</b>
от 35г. – до 45г.	8,8	9,6
от 45г. – до 55г.	8,8	11
над 55г.	9,6	9,9
<b>Трудов стаж</b>		
до 3г.	4,1	2,5
от 3г. - до 10г.	13,5	12,9
над 10г.	<b>28,8</b>	<b>32,1</b>

Относителният дял на хората с висше образование, които четат допълнителна литература свързана с професията им (22,3%), е приблизително същият като при хората със средно образование (22,8%), но с минимален превес за втората група. По-съществена е разликата при отговора на въпроса дали смятат, че професията им изисква допълнителна квалификация. Работещите със средно образование приемат, че професията им изисква постоянно усъвършенстване, с почти 10% повече от висшистите.

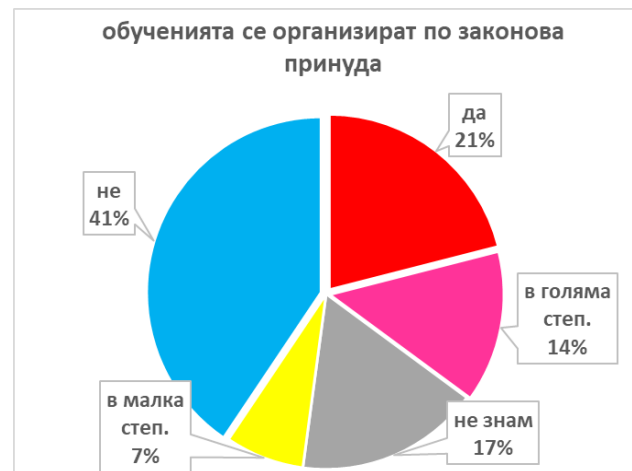
Работещите на възраст между 25г. и 35г. изпитват потребност от допълнителна информация относно професията. Осъзнават необходимостта от постоянно разширяване на знанията с оглед перспективата за кариерно развитие.

При разпределението по трудов стаж прави впечатление, че от работещите с трудов стаж под 3г. само 4,1% четат допълнителна професионална литература. При трудов стаж над 10 г. относителният дял на четящите хора, които приемат че работата изисква постоянно повишаване на квалификацията е многократно по-голям – около 30%. С придобиването на професионален опит става очевидна нуждата от повече информация и от самоусъвършенстване.

На въпроса дали под натиск от ръководството или по принуда участват в обученията по ЗБУТ, 74 % от работещите отговарят отрицателно, което потвърждава доброволното им участие.

Голям брой от анкетираниите (41%) са на мнение, че работодателят организира обучения по ЗБУТ не само поради изискванията на закона, но и поради осъзната необходимост от перманентна грижа за здравето на работещите. Въпреки това, не всички са убедени – около 21% от анкетираниите смятат, че единствена причина за организиране и провеждането на различните по вид обучения е именно законовата принуда. (Графика 22)

**Графика 22. Законова принуда**



#### **Обобщение с обсъждане на резултатите:**

- Всички работещи са преминали поне едно обучение, свързано със ЗБУТ като над 2/3 от анкетираниите са участвали в няколко по вид обучения. Приемат ги за важни и полезни, свързани с безопасната работа и промоция на здравето.
- За най-ефективни методи се приемат практическите упражнения – 58% и нагледните обяснения – видеофилми, презентации, илюстрации – 31%. Лекционният тип курсове имат най-малко поддръжници сред участниците в проучването – 10%. При обученията по ЗБУТ трябва да се има предвид и засилващото се влияние на електронните медии и да се използват пълноценно.
- Работещите имат представа за основни понятия от трудовото законодателство, но знанията им са непълни. Това пречи на възможностите им да търсят правата си по отношение на ЗБР, както и да получат закрила. КУТ не успява да осъществи социалния диалог във фирмата чрез представителство на работещите и дискусия на техните проблеми, каквато е функцията му.
- Голямата част от работещите, над 80%, добре познават рисковете за здравето на своите работни места. Запознати са и с негативните последствия, които опасностите на работното място могат да причинят. Това обаче се опроверга от част от работещите – повече от 30%, които страдат от нарушения на здравословното състояние, породени

именно от рисковите фактори. В повечето случаи тревожността се явява ситуационно и не оказва дълготрайно влияние.

- Независимо от причината, дали законова принуда или личен интерес, работещите в голяма степен са получили нужните им знания. Дългогодишното приложение на правните норми в областта на ЗБУТ, в частност и при обучения, оказва положително въздействие върху нивото на подготвеност на работещите. Този факт подчертава необходимостта от **допълване на нормативната уредба в посока ангажираност на работодателя по отношение здравето на работещите и усъвършенстване на тяхната компетентност за превенция на риска. Въвеждането на достъпни и продуктивни методи за преподаване увеличава позитивна мотивация при обученията по ЗБУТ.**

- От проведените интервюта се **установи и отсъствие на единна информационна система, с попълване на основния източник на информация – ЕЗИД. Обучението в тази посока показва, че досието обединява детерминантите на здравето на персонално / лично ниво и с това се извеждат причинно-следствените зависимости** като се обективизира връзката "условия на труд – здраве – работоспособност", необходима за прилагане на ICF. В проучените икономически дейности **информацията** по същество се „разпилява" и това намалява обективната оценка и социалномедицински, психологически и трудовомедицински характеристики.

**2. Изследване на предизвикателствата пред общата област на социалната медицина, психологията и трудовата медицина с оглед създаване на "нормативна пирамида" като концептуална основа в теорията на обучението по ЗБУТ.**

В началото на 21-ви век ставаме свидетели на промени във всички сфери на живота. Променя се характера на труда, променят се работните места, променят се изискванията към работещите. Въвеждат се нови технологии, използват се нови вещества, формират се нови работни процеси. Поради новите форми на организация на заетостта се променя пазара на труда и структурата на работната сила. Тези промени водят до поява на нови рискове и проблеми за безопасността и здравето на работещите хора. За да се запази здравето на хората, би следвало те да бъдат обучени на безопасни методи на работа и да бъдат информирани за възможните рискови ситуации, произтичащи от работната среда.

Предизвикателство за обученията по ЗБУТ е необходимостта от постоянно усъвършенстване на методите и начини на работа, свързани с достъпността на преподаваната материя до всички, както и мотивацията на обучаваните да възприемат. Важна е адаптивността към различните нива на квалификация и подготвеност на работещите, включително и към групите със специфични рискове – чужденци, които не разбират добре езика или прекалено младите неопитни работници, подценяващи опасността. Добре изучените през миналия век производства, свързани с рискове от увреждания или професионални болести, за които има натрупан опит и утвърдени с времето програми за обучение по ЗБУТ, все още причиняват травми и увреждания при немалък брой работещи. Провокация към обученията по ЗБУТ е те да бъдат актуализирани и модифицирани със знания и умения от разширена територия на трудовата медицина със социалната медицина, психологията и педагогиката, така че новите поколения работещи не само да знаят кои са безопасните начини на работа, но и да бъдат по-мотивирани активно да се грижат за здравето си.

А какъв да бъде подхода към нововъзникващите рискове, за които все още информацията е оскъдна и недостатъчна? Това е друго сериозно предизвикателство към обученията по ЗБУТ, както на високо ниво – при изграждане на политики и програми за здраве и безопасност, така и на практическо ниво – при работещите, изложени на новите рискове.

Чрез иновации технологията генерира нови сектори и нови задачи. Обучението по ЗБУТ трябва „в движение“ да се актуализира, дори да предвижда потенциалните опасности в изменящата се работната среда. Нужни са когнитивни умения от висок порядък – комплексно решаване на проблеми, социално поведенчески умения като работа в екип, адаптивност, умения за рационално разсъждаване и самоналагане на ефективност. Изграждането на тези умения изисква силни основи на човешкия капитал и учене през целия живот.

**Изследваха се иновативни практики, със социалномедицински и психологически аспекти за актуализиране на обученията по ЗБУТ**

**2.1. Европейският център за наблюдение на риска EU-OSHA** ръководи прогнозни проекти, целящи оценяване на възможните последици от новите технологии, новите начини на работа и социалните промени за безопасността и здравето на работещите в Европа. Проучванията на нововъзникващите рискове дават информация в

каква посока трябва да се развиват програмите за обучение по ЗБУТ и каква да бъде тематиката им. [141].

• **Електронна търговия на дребно**, представлява продажби от предприятия на клиенти, при които физически лица закупуват продукти в интернет.[20] Работните места намаляват размера си. Ускорява се темпа на работа в складовете. В малките магазини има по-малко място за складиране, малка площ за съоръжения и за обработка. Работниците са изложени на риск от мускулно-скелетни увреждания. Допълнителен риск е малкият брой работещи в магазина / склада, тъй като доставките се обработват от служител, който е свободен, а не от член на персонала, обучен за ръчна работа с товари. **За превенция на риска е изключително важно обучението по ЗБУТ да е не само в теоретичен аспект – знания за възможните увреждания, но и насочеността му към практическо-приложни знания за безопасни методи на работа.** Психологическите изисквания към дейността събиране на поръчки води до риск от стрес. Изискванията за бърз темп на работа карат служителите през цялото време да бързат към следващата повторима цел, като в някои случаи се пренебрегва времето за почивка. Допълнителни рискови фактори са липса на оборудване за ръчни операции; по-малко заплащане; дълги работни часове и умора, която може да бъде причина за увеличаване при шофьорите-доставчици на пътно-транспортните произшествия. Шофьорите са обучавани за безопасно движение по пътищата, но останалите обучения за безопасно извършване на работните дейности са подценени или липсват.

• **Зелени работни места** се предлагат от страните на ЕС, които са осъзнали необходимостта от опазване на околната среда. Те предприемат активни действия за намаляване на емисиите на парникови газове, увеличаване на енергийната ефективност и насърчаване на възобновяемата енергия, както и за намаляване на отпадъците. **Екологичната политика води до появата на т.нар. зелени работни места – работни места, които допринасят за опазване на околната среда или за възстановяване до първоначалното ѝ състояние.**[114] Обикновено думата „зелен“ се свързва с безопасност, но това, което е добро за околната среда, невинаги е добро за здравето и безопасността на работещите в тази сфера. Новите технологии и работни процеси водят до нови опасности. „Старите“ познания за БЗР не могат просто да се приложат. Има случаи, при които ново законодателство и технологии, предназначени за защита околната среда, водят до експозиция на работниците на още по-голям риск. Поради високото темпо на развитие на зелената икономика, може да се стигне до там, че

неопитни работници да участват в процеси, за които не са обучени, като така ще изложат безопасността и здравето си на риск.

• **Роботика.** Индустриалният робот е „автоматично контролируем многопрофилен, многофункционален манипулатор за използване в индустриални приложения за автоматизация." Съществуват и роботи, проектирани да се грижат за хората и да проявяват интелигентно поведение за изпълнение на поставените задачи.[116] Роботите предлагат възможност за поддържане на високи нива на промишлено производство в страни с високи разходи за труд. Те могат да извършват дейности и задачи, които не могат да бъдат изпълнявани от хора – например анализ, одит и редактиране на огромни бази данни. В настоящия контекст на застаряващо население, роботите са решение за намаляващия брой хора в трудоспособна възраст и увеличаващата се стойност на ръчния труд. В бъдеще роботите ще увеличат своята самостоятелност и сътрудничеството човек–робот ще приеме напълно нови форми. Настоящите подходи, целящи да защитят служителите от риска при работа с роботизирани машини, ще трябва да бъдат преразгледани. Появява се нова проблемна област в обучението по ЗБУТ. Необходима е широко споделена база от знания за методите за безопасност, която да послужи за основа на бъдещи обучителни програми.

• **Краудсорсинг** – нова форма на работа, при която дейността се премества от традиционен офис в дома на работещия, на когото се възлага работа чрез включване в електронната мрежа.[113] Възникват и големи международни компании, осигуряващи „глобални доставки“, при които работници от различни части на света предоставят услуги, независимо от местоположението си, координирани от онлайн платформи. Броят на тези работещи непрекъснато се увеличава (crowd, англ. тълпа, навалица).

Огромното разнообразие от задачи, изпълнявани от множеството работници и разнообразието от места, в които се извършва работата с компютър, показва широк спектър от рискове за здравето и безопасността, вариращи от психо-емоционален стрес до физически увреждания, като заболявания на зрителния анализатор или мускулно-скелетни проблеми. Въпреки че липсват данни за систематични проучвания, при краудсорсинга много от изискванията за безопасност не се спазват. Често липсва обучение на работещите, включително на БЗР обучение.

**Изследваха се и редица предизвикателства, които имат отношение към темата като:**

• **Химични агенти.** 17 % от работниците в ЕС съобщават, че са изложени на въздействието на химически продукти или вещества в продължение на най-малко една четвърт от работното си време, а 15% съобщават, че вдишват дим, пушек, прахообразни продукти или прах, когато са на работа. [151] Химичните продукти водят до интоксикации, но някои опасни вещества пораждаат и допълнителни рискове за безопасността, например риск от пожар, експлозия или задушаване. Опасните вещества се характеризират едновременно с няколко негативни свойства. Адаптивността на обучителните системи, проследяването на актуалната информация, включването на новите знания в програмите за обучение би спомогнало да се ограничат заболяванията, предизвикани от химични вещества.

• **Биологични агенти.** Биологичните агенти включват вируси, бактерии, гъбички и паразити, които могат да причинят здравословни проблеми. Експозицията на биологични агенти по време на работа може да бъде свързана с редица здравословни проблеми, включително инфекциозни заболявания, ракови заболявания и алергии. [154]

Традиционно смятани за безопасни работни места, като офиси, също могат да бъдат изложени на биологичен риск, поради качеството на въздуха в помещенията. Лошото поддържане на водните и климатичните системи води до разпространяване на биологични агенти. Ако източникът на експозиция на биологичния агент е известен, относително лесно е да се предотвратят неблагоприятните ефекти върху здравето. Управлението на риска от неизвестни източници на експозиция е много по-трудно.

**Изследваните предизвикателства насочват към предвидимост на подходящи форми и намеса за намаляване на рисковете. Провокация към обучението по ЗБУТ е да способства за превенция на тези рискове. Нужна е точна информация за мащаба им, обхвата на дейностите, правните и договорните условия, при които се извършват, характеристиките на множеството работници, условията на работа и свързаните с тях рискове.**

**Едно предизвикателство, от биологичните агенти, свързващо социалната медицина, психологичните и трудовомедицинските аспекти на здравето и безопасността при работа е COVID-19 с необходимост от спешно обучение на цялото население – работещи, деца, възрастни.**

В края на 2019г. в азиатските страни и в началото на 2020г. в Европа се появи вирусното заболяване COVID-19, непознато до момента на медицината. Дългият

инкубационен период, в съчетание с интензивността на контактите и мобилността на съвременните хора, са причина заболяването да придобие размери на пандемия и да доведе до смъртта на стотици хиляди. Правителствата на всички страни са изправени пред предизвикателството спешно да обучат населението как да се предпазва от заразяване и да съхрани здравето си. Сериозността на ситуацията провокира ресурса на цялото човечество, организации на всички политически нива, да предприемат действия и да намерят начини необходимите знания да достигнат до всички.

**Световна здравна организация.** СЗО, като координиращ орган на международното здравеопазване, е най-авторитетната организация в сферата на медицината. Структурните звена на здравеопазването в различните страни очакват насоки за действие в кризисни ситуации, точни инструкции, алгоритъм на работа с конкретни измерения. Обучението в реално време при глобални извънредни ситуации е от решаващо значение за готовност и реакция на медицинските специалисти, а съвременните средства за комуникация дават възможност за това.[148] Използваните методи на обучение от СЗО се състоят от видео лекции, презентационни слайдове, които могат да бъдат изтеглени и прегледани със собствено темпо, инструкции за симулационни упражнения, плакати и постери на различни езици.

**Европейска комисия и Европейския център за профилактика и контрол върху заболяванията.** Комисията сформира експертна група за COVID-19, екип от епидемиолози и вирусолози от различни държави членки, който да формулира насоки на равнище ЕС за научно обосновани и координирани мерки за управление на риска. На интернет страницата на Европейската комисия [136] са публикувани практически насоки за действие. „Останете здрави – практическа информация“ е обучение как да запазим доброто здраве, като съхраним себе си и хората около нас. Европейският център за профилактика и контрол върху заболяванията (ECDC) осигурява достъп до обучение в областта на превенцията и контрола на заболяванията.[135] ECDC Virtual Academy е образователна платформа, която си партнира с различни организации на обучаващи мрежи в рамките на ЕС и извън нея, като предлага онлайн курсове. Те включват видео лекции, интерактивни викторини, експертни и партньорски оценки.

**Национален уебсайт, Министерства, браншови организации.** За всяка от страните в ЕС е създаден национален уебсайт за мерките във връзка с коронавируса, на който се публикува конкретна информация за страната. Националният сайт включва

обучителни видеоклипове, плакати и постери, съдържащи основни знания за индивидуална защита на хората.[131] Съвети за граждани – „Как да предпазим себе си и другите“; „Препоръки за домашно лечение, съобразени с насоките на СЗО“ и др. Министерство на здравеопазването, Министерство на туризма, Министерство на културата публикуват указания и инструкции, свързани с обезопасяване на работната среда. Браншови организации на своите уебсайтове предлагат планове за действие, стъпка по стъпка. Телевизионни програми провеждат интервюта, създават специални предавания и обучаващи филми.

**Служби по трудова медицина.** Службите по трудова медицина са на първа линия в ролята си на съветници и източник на информация по отношение на мерките, които трябва да се предприемат в работната среда при различни видове предприятия и дейности. Ролята на СТМ като обучаващ орган е двупосочна. От една страна работодателят трябва да бъде консултиран и направляван какви действия да извърши, свързани с реконструкция на работната среда и реорганизация на работното време. От друга страна работещите следва да бъдат обучени практически как да предпазват себе си и колегите си от заразяване и разпространение на болестта и как да използват правилно лични предпазни средства. Специалистите от СТМ участват в обучителни беседи посредством дистанционни връзки по интернет. В началото на кризата, при обявяване на извънредно положение и временно преустановяване на работа от някои фирми, обучението е предимно теоретично-информационно. След „отхлабване на мерките“ се появява необходимост от практико-приложно знание.

Променящия се характер на работата, на работната сила и на работното място изисква преместване на фокуса от контролиращи мерки – към обучаване и подпомагане на хората да се ориентират във все по-сложна работна среда през по-дълъг работен живот.

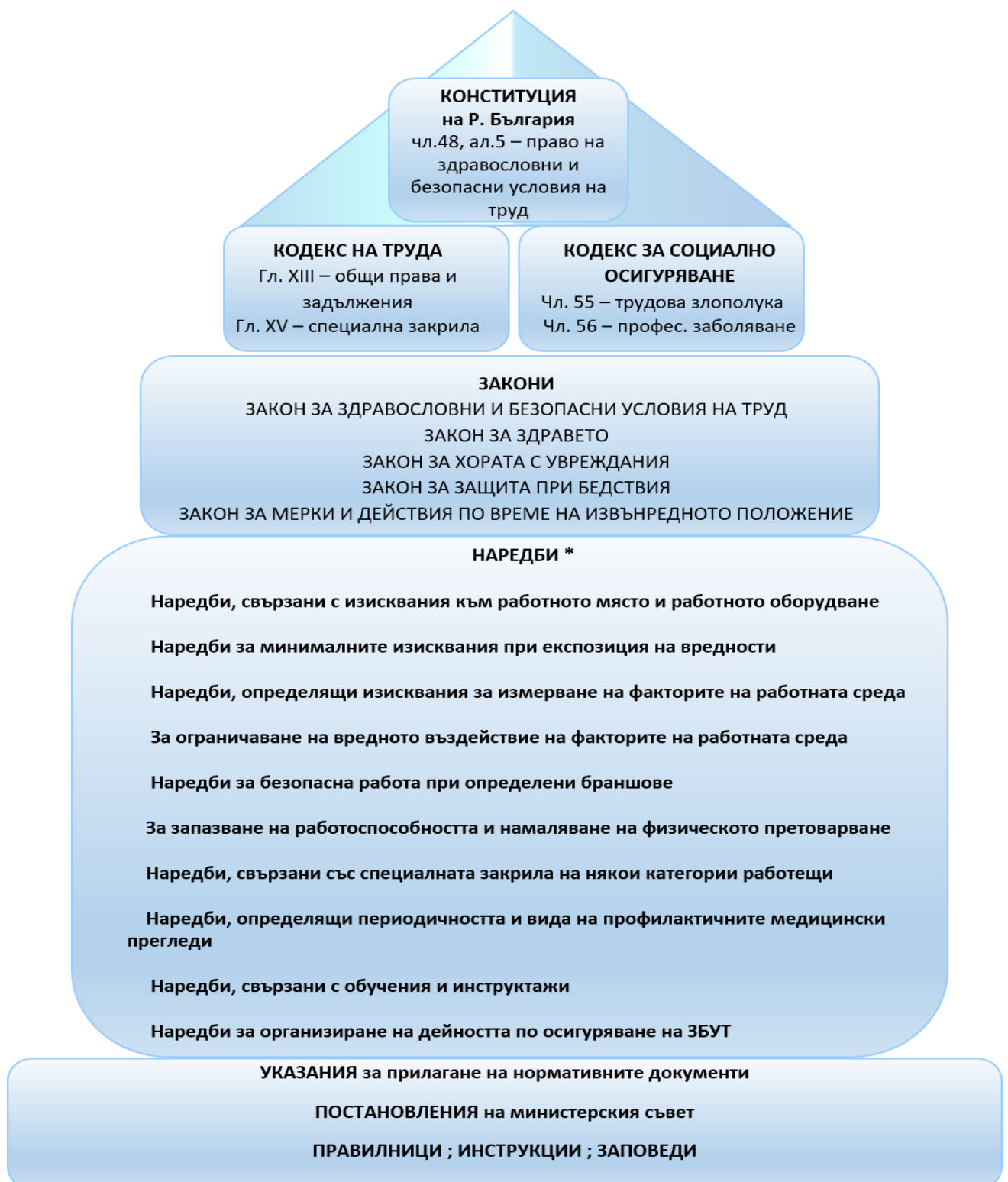
## **2.2. Нормативна пирамида за прилагане на обученията**

Програмите за обучение на ръководния състав, на органа по здраве и безопасност, членовете на КУТ и работещите, задължително съдържат информация за основни положения от трудовото законодателство, с които трябва да бъдат запознати. Нормативната уредба, специфична за отделните икономически дейности, е многообразна и трудно може да бъде обхваната в нейната цялост. Подредените по ранг

нормативни документи, свързани със здравето и безопасността при работа могат да бъдат представени обобщено с помощта на Нормативна пирамида.

Създаването на пирамида на обученията по ЗБУТ на базата на общата нормативна пирамида /Н. Цачева, 2014/ от теорията на трудовата медицина като основна законодателна рамка /схема 4/ е свързана със здравето и безопасността при работа. Представените във възходящ ред нормативни документи ясно и целенасочено са в полза на обученията и на образованието по трудова медицина и работоспособност.

#### Схема 4. Нормативна пирамида за обученията по ЗБУТ



### **3. Изготвяне на проект – програми със специфична насоченост за обучение на работещи в предприятията на производствени дейности, дейности с предимно обслужващ характер, търговски обекти, заети с търговска дейност на територията на цялата страна.**

Изготвените учебни програми са съобразени със специфичните рискове в съответната икономическа дейност с оглед на социалномедицинските и психологичеките аспекти. Определени са и необходимите учебни часове за представяне на темите, за практически упражнения, решаване на казуси, дискусии. Поради кратката форма на автореферата, тук ще представим словесно описание на програмите.

Програмите за обучение по ЗБУТ са насочени към Комитетите и Групите по условия на труд, към Длъжностните лица по здраве и безопасност при работа, както и към лицата, провеждащи инструктажи в секторите търговия, ресторантьорство и производствени предприятия. Всяка от посочените сфери на дейност има свои особености. Обучаващият трябва да проучи спецификата и по време на лекционния курс да насочва вниманието на обучаваните към конкретните проблеми в тяхната област, да провокира коментар на събития от ежедневието.

В търговските вериги, според проучването, работят предимно млади хора. При изготвянето на програмата за обучение трябва да се има предвид, че вероятно трудовото законодателство им е непознато. Членовете на КУТ и ГУТ трябва да бъдат запознати с Нормативната пирамида, за да придобият обща престава за многообразието от нормативни документи, засягащи безопасността и здравето при работа. Важно е да научат основните права и задължения на участниците в трудовия процес, да запомнят подкрепящите ги закони. Интерес представлява специалната закрила на бременните и майките на малки деца, поради високият относителен дял на работещите млади майки.

Служителите в сферата на търговията трябва да познават рисковите фактори, характерни за професията им и начините за намаляването им. От ергономична гледна точка рисков фактор за здравето е принудителната работна поза – най-често работа в изправено положение, позите наведен и клекнал при продавачите на обувки; ръчна работа с тежести; изкачване по подвижни метални стълби в складовите помещения, водещи до риск от подхлъзване, падане, затрупване от падаща стока. При работещите с по-голям опит се стига до психическо напрежение и преумора, поради дългите смени и работа с конфликтни клиенти. Не е за подценяване и опасността от заразяване с Ковид-19, която от една страна се класифицира като биологичен риск, но от друга повишава

психическото напрежение, пораждайки страх от заразяване или страх от несигурност на трудовата заетост, поради затваряне на търговските обекти.

При работещите в ресторанти вредните въздействия са от различен характер – внезапни като подхлъзване, порязване, изгаряне, удар от електричество и въздействия с трайни последствия при работа в изправено положение, висока температура, химични и биологични фактори, водещи до патология на долните крайници и съдове; заболявания на гръбначния стълб; нарушения на метаболитните процеси; хипертония; дерматологични заболявания; ревматизъм. Програмата за обучение цели не само да информира работещите за съществуващите опасности, но и да се посочат начини за профилактика на цитираните заболявания. Активното участие в дискусии за подобряване условията в конкретното работно място ще помогне за намиране на полезни решения – въвеждане на нови технологии или специфична организация на работата в периодите на прекомерно натоварване. Задължително трябва да се коментират специфичните рискове при непълнолетните, които работят в заведения за бързо хранене през летния сезон.

В производствените предприятия обученията по ЗБУТ са изключително важни, поради необходимостта от постоянен контрол и управление на риска. Често възможността за увреждане на здравето в този бранш е по-непосредствена, а аварийните ситуации могат да имат негативно въздействие не само върху работещите, но и върху други хора и върху околната среда.

В производствените предприятия работещите са преминали квалификационни курсове за извършване на определени професионални дейности, в които са обучени за безопасното им изпълнение. Обикновено длъжностното лице по здраве и безопасност е назначено специално на тази длъжност и има дългогодишен опит и познания. В този смисъл повечето участници в обученията имат база от знания, върху която трябва да се надгражда. Програмата за обучение включва детайлно разглеждане на нормативните документи, които определят минималните изисквания за работа с вредни вещества или опасни машини при съответното производство. Многообразието от рискове в сферата на производствата е голямо, като често действието им е кумулативно. Програмите за обучение трябва да подчертават това едновременно негативно въздействие на няколко фактора, като се обоснове необходимостта не само от грижа за здравето по време на работа, но и от здравословен начин на живот извън предприятието, за да се осигурят по-добри възможности за възстановяване на организма и по-дълъг живот в добро здраве. Полезно за обучаваните е да се обсъдят казуси с трудови злополуки или ситуации близки до инциденти, които са се случвали в практиката им.

Освен ежедневните дейности и съществуващите опасности в работната среда, обученията трябва да включват и извънредни ситуации – напр. правилни действия при земетресение за работещите в търговски център, потушаване на локален пожар в кухнята на ресторанта или как да се реагира при производствена авария. Препоръчително е всеки работещ да премине обучение по оказване на първа долекарска помощ.

Комитетите и Групите по условия на труд, така и длъжностните лица по здраве и безопасност подлежат на ежегодно обучение. Те трябва да бъдат с подходящо образование и са в голяма степен запознати и със законовите изисквания и със специфичните вредности в конкретната работна среда. Необходимо е обучаващият да бъде подготвен с повече информация относно последните промени в нормативните документи за съответния бранш, както и да има готовност за разискване на определени казуси в детайли. Представената програма е обща за три икономически дейности – търговия, ресторантьорство и производство, като специфичните проблеми за всеки бранш са коментирани отделно.

На ежегодно обучение подлежат и лицата, които провеждат инструктажи. Те най-често са технически ръководители в съответното структурно звено и работят заедно с колегите си в една и съща работна среда. Ежедневно са изложени на същите рискове и същите критични ситуации. Техните знания и умения имат пряко влияние върху работещите и трябва да са с приложна насоченост.

**При съставянето на програма за обучение на базата на нормативно определените теми, но с насоченост към специфичните особености на конкретното предприятие, очакваният резултат е по-голяма заинтересованост на обучаваните, тъй като разглежданите проблеми ги засягат лично. Позоваването на минал опит и реални ситуации убеждава хората в необходимостта от знания по темата.**

**4. Създаване на модели за приложения на добри практики при обучението на функционалните звена в предприятията – КУТ / ГУТ, длъжностните лица по здраве и безопасност, лицата провеждащи инструктажи като пресечна територия на социалната медицина и трудовата медицина.**

Проучването показва, че обученията по здраве и безопасност имат своя смисъл и дават резултати. Винаги има нужда от усъвършенстване на методите за обучение и актуализиране на тематиката. Учебната програма трябва да се адаптира към когнитивните възможности на обучаваните и да е ориентирана към проблемите в

тяхната конкретна работна среда. **Така проличава и необходимостта от разширяване със социалномедицински и психологически аспекти на обученията по здраве и безопасност при работа, т.е. създаване на обща територия на социалната медицина и на трудовата медицина.**

Когато става въпрос за предприятие / фирма / организация методите за обучение са в голяма степен практико-приложни и насочени към спецификата на професионалната област. Тук обучаваните групи са с разнороден състав по възраст, образование и професионален опит: от младежи, току-що завършили училище до работещи пенсионери, от хора без образование до ерудирани личности, от висококвалифицирани професионалисти до навлизащи в професията работещи. Различна е и мотивацията им: някои участват в обучението поради личен интерес, други са насочени от работодателя и присъстват по нормативно задължение. Тази особеност на групите включва именно разглежданите социалномедицински и психологически аспекти още при предварителната подготовка на преподаващия. При структуриране на обучителната програма той трябва да предвиди различни варианти на сложност на преподаваната материя и различни начини за активиране участието на обучаваните. Трябва да има гъвкав подход и адекватна реакция спрямо динамиката на взаимодействие с групата.

При обученията по ЗБУТ могат да бъдат прилагани множество дидактически методи и подходи. Някои от тях се приемат за традиционни – лекция, беседа, дискусия, демонстрация. Има и други форми на учене – решаване на проблемно-познавателни задачи, на казуси, провеждане на делови или ролеви игри, електронен диалог и т.н.

Обученията на функционалните звена в предприятията – лицата, провеждащи инструктажи, длъжностното лице по здраве и безопасност и Комитета по условия на труд са предмет на настоящата разработка, като са представени в **модели с прилагане на посочените методи, подходяща тематика и допълнителни материали за самоподготовка.**

Изграждането на Комитети и Групи по условия на труд е нормативно регламентирано в чл.27 и чл. 28 от ЗЗБУТ. Членовете на комитета / групата трябва да преминат първоначално обучение в срок един месец от учредяването, като в Наредба № 4 / 98г.[54] е определен задължителния минимум от теми за обучение.

#### **4.1. Модел за обучение на Комитет / Група по условия на труд**

Преподавателят може да организира и проведе учебните занятия ефективно като подбере подходящите за групата методи и като осигури персонализиране на учебния процес. Трябва да се имат предвид особеностите на възрастните, като учащи. За работещите знанията са необходими, ако са свързани с кариерното развитие, професионалното поведение или личностното им усъвършенстване. Ефективността на обучението ще зависи от ясната и доброволна ангажираност на възрастния. [5]

**Методи на преподаване** – предоставяне на информация и лекционен материал, онагледени с мултимедийни презентации; прожектиране на кратки филми със съдържание по темата; разглеждане на казуси; дискусия; практически упражнения; ролеви игри; предоставяне на печатни и електронни материали за самоподготовка.

**Задължителни теми:**

Разглеждането на темата **„Държавна политика, нормативна уредба и управление на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд“** представя нормативната обосновка на политиката по ЗБУТ на национално ниво. Изясняват се предпоставките за изграждането на законодателството – историческите причини и международните правни актове. Принципите на държавната политика за превенция на риска, социален диалог и др. са основополагащи в трудовото ни законодателство. Посочват се основните нормативни документи по ранг, като се описва организацията и управлението на дейността на национално ниво, изискванията на ниво фирма. Споменават се основните права и задължения на работодателя и работещите. Назоват се текстовете, които определят работещите, нуждаещи се от специална закрила. Трябва да се зададе въпрос към участниците дали сред колегите им има такива работещи и каква организация е създадена за облекчаване на техния труд. Необходимо е да се даде определение за понятията „трудова злополука“ и „професионално заболяване“. По-опитните работници могат да споделят случаи, на които са били свидетели и какви мерки са били предприети за недопускането им в бъдеще. Тази първа, въвеждаща, тема поставя основите на обучението, като акцентира и върху моментите, които ще се разгледат впоследствие по-подробно. Познанията относно Нормативната пирамида по ЗБУТ са базови за всички участници в трудовия процес, независимо от икономическата сфера на дейност.

**„Фирмена политика и организация на дейността по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд в предприятието“** е втората задължителна тема за обучението на КУТ и ГУТ. Фирмената политика трябва да бъде продължение на държавната политика по здраве и безопасност. При обучението на

възрастни е важно да се изтъкнат причините за това. Освен нормативната принуда има множество други аргументи, които да мотивират работодателя и работещите да се грижат за въвеждане на добри практики в работната дейност. Трудовите злополуки и свързаните с труда заболявания имат негативни последици не само за пострадалия човек. Негативи търпи и организацията като цяло, поради финансови загуби, понякога невъзможност да се намери обучен персонал и, не на последно място, загуба на фирмен престиж, когато предоставя некачествени стоки или услуги. Здравето е основна ценност и на него трябва да се гледа като на инвестиция в бъдещето. Насоките на фирмената политика трябва да се трансформират от негативна мотивация – към позитивна; от контрол – към съдействие; от лечение и компенсации – към превенция. Следва да се опишат функциите и задачите на всички длъжностни лица, ангажирани с дейностите по ЗБУТ – работодателя, органа по безопасност, КУТ/ГУТ. Важно е да се изтъкнат социално-медицинските ползи от добрата фирмена политика – предотвратяване на злополуките и заболяванията, снижаване на разходите, намаляване на отпуските по болест и текучеството, подобряване на взаимното общуване. Ползите от грижата за здравето имат и психологически ефект – доброто физическо и емоционално състояние води до по-висока мотивация за труд.

Третата задължителна тема е **„Права, задължения и отговорности на участниците в трудовия процес, свързани с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд“**. Основната тежест на задълженията пада върху работодателя. Обхватът на неговите задължения се простира не само върху подчинените му, но и върху всички временно пребиваващи на територията на предприятието. Задълженията на работодателя са да осигури безопасна работна среда; обслужване на работещите от СТМ; определяне на Орган по здраве и безопасност при работа; осигуряване на ЛПС и СРО отчитайки рисковете, които не могат да бъдат отстранени и др. Правата му са да създаде правила и изисквания за безопасна работа; да назначи специалисти, които да ръководят тази дейност; да потърси отговорност от работещите, нарушили изискванията. Ако попитаме работещите дали знаят правата си, вероятно ще посочат някои от тях. По-трудно ще се сетят за задълженията си. Обучаващият може да предизвика дискусия по въпроса. Ако записва на табло/флипчарт/дъска отговорите, визуализацията ще помогне за систематизиране и обобщаване на техните предположения. Трябва да се отбележи, че всеки работещ е длъжен да се грижи не само за своите здраве и безопасност, но и за всички, които са пряко засегнати от неговата дейност. Правото на работещия да откаже извършването на

работа, която може пряко да застраши живота или здравето му, често не е познато. По време на обучението е добре да се разгледат различни казуси в тази връзка. Важно е да се подчертае необходимостта при такъв отказ незабавно да бъде информиран прекия ръководител за причината и основателността на отказа.

**„Вредни фактори за здравето и безопасността на работещите – видове, въздействие върху здравето и работоспособността, превантивни мерки за защита и промоция на здравето“.** Тази тема често е най-интересна за работещите, тъй като разглежда въздействието на работата върху здравето и работещите се чувстват лично ангажирани. Хората с по-дълъг трудов стаж могат да споделят лични наблюдения и опит. За разлика от предходните три теми, които са общи за всички, при разглеждане на темата за вредните фактори, трябва преподаващият да отчете специфичната дейност, в която са ангажирани конкретната група хора. Техният интерес ще бъде по посока как самите те могат да пострадат и какви са начините да се предпазят. Именно тази информация е от съществена полза за обучаваните и, често, основен акцент в обучението. Трябва да се опишат различните видове рискове, според класификацията им – физични, химични, биологични, физиологични, психологични, организационни и др. Да се посочи връзката им с определени заболявания или временни състояния на влошено здраве. В някои случаи работещите се изненадват за вредните въздействия, които не са толкова често срещани (влиянието на звука върху сърдечно-съдовата система). В други случаи обучаваните споделят истории за свои близки и за заболяванията им свързани с определена професия (вибрационна болест). По-интересно става, когато обучаващият обърне внимание на вредностите в работната сфера на обучаваната група. Добре е да се потърси контакт с по-възрастните участници, които да споделят личния си опит. За по-младите е необходимо да се подчертае важността на превенцията и да получат знания за вредностите при тяхната професия, като бъдат провокирани да разсъждават от различни гледни точки и да помислят върху решения, които ще бъдат от полза за повече хора едновременно. При работа в среда със специфични условия на труд трябва да се споменат повторно нормативните документи, свързани с конкретната работна среда. Така ще се направи връзката между теория и практика и ще се осмисли по-пълноценно текста на нормативния документ. Изтъква се важността на определени мерки, за които трябва да се погрижи работодателят и неговите представители. Мерките за защита трябва да предпазват от внезапни увреждания (трудови злополуки), но и да защитават работещите от отложените във времето ефекти на опасната среда (професионални заболявания). Необходимо е да се

потърсят начини за намаляване нивото на психично напрежение и стрес, провокирани от различни работни ситуации. Трябва да се подчертае и задължението на работещите да спазват правилата, инструкциите, изискванията за безопасна работа – те са въведени за тяхна защита!

**„Методи за оценка и анализ на професионалните рискове и условията на труд, източници на информация“** е петата задължителна за КУТ тема. Задължение на работодателя е да оцени рисковете в работната среда с участие на представители на работниците и служителите и ползвайки услугите на СТМ като консултант. Като „стъпят“ на знанията за вредностите в работната си среда от предходната тема, както и новите знания за методите за оценяване на риска, би трябвало участниците в КУТ / ГУТ – и от страна на работодателя, и от страна на работещите, да успеят да се справят със задачата. Целта на оценяването е да се установят всички неблагоприятни ситуации и действия, които могат да причинят злополуки, заболявания и дискомфорт за работниците. Оценката на работното място трябва да обхване всички аспекти на работата – работни процеси, оборудване, помещения, организация на труда, използвани суровини и материали. Да бъде насочена към въздействията на работата върху човека. Да предлага решения за подобряване на условията на труд. Оценката включва и възможни необичайни обстоятелства – нещастни случаи настъпват и по време на нерутинни дейности – ремонти, аварии. Оценката на риска трябва да се съобрази и със специфичните групи работещи, при които има допълнителен риск, поради възрастта – прекалено млади или възрастни работещи; поради заболяване – хора с увреждания и хронични болести; поради незнание – външни работници или чужденци; поради физиологични особености – бременни жени.

**„Трудов травматизъм, професионална заболяемост и свързани с труда заболявания, здравни, социални и икономически последици“**. При разглеждане на тази тема се цитират точните определения на понятията „трудова злополука“ и „професионално заболяване“, посочени в Кодекса за социално осигуряване (КСО). Описват се различните варианти на трудовата злополука и случаи, при които временното увреждане не се признава за трудова злополука. Посочват се и случаите, които налагат разследване от страна на Инспекцията по труда. Разглеждат се казуси, като участниците в обучението се стимулират да разсъждават и дискутират. Особено важно за работодателя и специалистите по управление на човешки ресурси е да познават процедурата за действие в случай на инцидент. Обучават се какви стъпки трябва да предприемат за разследване, регистриране и отчитане на злополуката, както и

определения срок за подаване на документите от страна на работодателя в НОИ. Срокът за деклариране на злополуката от страна на пострадалия е друг. Коментират се компенсациите, които пострадалият (или близките му) получава. При някои икономически дейности е задължително застраховането за риска „трудова злополука“ и процедурата изисква решение на КУТ, след обсъждане на рисковите дейности в предприятието. По отношение на професионалните заболявания трябва да се изтъкне социално-медицинската страна на проблема – засягат предимно хора в активна трудова възраст, трайно влошават качеството им на живот и често прогнозата е неблагоприятна. Ако обучението се провежда в група от производствено предприятие с вредности, които могат да предизвикат професионални заболявания, се обръща специално внимание на тези болести. Темата трябва да се представи от лекар, който има готовност да отговаря на въпроси.

**„Социално партньорство; права и задължения на представителите; работа в екип; основни задачи на комитетите и групите по условия на труд“.** В тази тема се разглеждат различните нива на социално партньорство. На национално ниво партньорството се осъществява като участват трите страни в трудовите отношения: работодатели, трудещи се (техните организации) и правителството (държавата), в ролята на арбитър и гарант. Този модел се възпроизвежда и на другите нива на социално партньорство – браншово, регионално и на ниво предприятие. В предприятието принципът на социално партньорство е въведен чрез създаване на комитети и групи по условията на труд. КУТ / ГУТ дава възможност да бъдат защитавани интересите на всички работещи, по отношение на здравето и безопасността. Ролята на представителите на работещите е да разясняват тежестта на проблемите в условията на труд. Ролята на представителите на работодателя е да потърсят решение за преодоляването им и да организират изпълнението му. Обикновено членовете на новосъздадения комитет / група не знаят какво точно трябва да правят. Затова по време на обучението трябва да се обяснят функциите и дейностите на комитета. Обучаващият трябва да провокира участниците да споделят за възможен дискуссионен проблем. Ще бъде от полза да се проиграе примерна среща на КУТ и изготвяне на протокол от срещата. Не случайно в контекста на социалното партньорство и дейностите на КУТ е вмъкната идеята за работа в екип. Групата е просто механичен сбор от хора, докато екипът е съставен от хора с взаимно допълващи се умения и качества, чиито усилия дават многократно по-големи резултати. Изграждането на екип е сложен процес, преминаващ през различни етапи. Не всяка

група успява да се превърне в екип, някои не успяват да преодолеят фазата на конфликти. За добрата екипна работа е необходимо общо разбиране, установяване на единен метод на работа, споделяне на идеи, сътрудничество, открити взаимоотношения и подкрепа.

**„Изисквания за подбор, обучение, квалификация, инструктаж и информираност на работещите в областта на безопасността и здравето при работа“.** Грижата за здравето и безопасността при работа започва още от подбора на кадрите, които постъпват на работа. Те подлежат на предварителен медицински преглед, при който лекарят съобразява дали здравословното състояние на работещия може да се влоши от конкретната работна среда. При подбора за специфичните професии се изисква и преминал квалификационен курс, при който работещият е обучен как да се труди безопасно. Изискванията към длъжностното лице по безопасност и здраве при работа са още по-сериозни. Търсят се специалисти с висше техническо образование в областта на основния технологичен процес във фирмата, с професионален опит и с квалификация, включваща познаването на нормативната уредба по осигуряване на ЗБУТ, както и познаване на добрите практики в областта. Работниците и служителите, които използват машини и технически съоръжения, или са ангажирани с дейности, застрашаващи здравето и живота им, задължително трябва да бъдат инструктирани и обучени. Затова при разглеждане на тази тема е важно преподаващият да е предварително подготвен относно работата в предприятието – да е запознат с машините и съоръженията, както и с дейностите, изискващи специфична квалификация, за да представи на обучаваната група съответните нормативни документи.

**„Специална закрила на някои категории работници“** е деветата задължителна тема при обучението на КУТ. Важно е работодателят, както и неговите представители, добре да познават групите работещи, които се ползват от особена законова защита. От една страна да съобразяват условията за работа с оглед здравословните потребности на такива лица, от друга страна – да знаят, че такива работещи не могат да бъдат уволнявани или съкращавани без разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай. Представителите на работниците и служителите също трябва да познават нормативните документи, отнасящи се до закрилата, и да отстояват правата на тези категории работещи. Целта на закрилата е да се предотврати извършването на опасна за здравето работа от лица, които поради възрастови, полови или здравословни причини се намират в неравностойно положение

спрямо другите участници в трудовия процес. Първата категория закриляни са непълнолетните. Необходимо е да се създадат облекчени условия за работа и придобиване на квалификация, намалено работно време и удължен платен годишен отпуск. За непълнолетния работещ се грижи наставник. Друга група закриляни от закона са страдащите от определени заболявания: исхемична болест на сърцето, активна форма на туберкулоза, онкологично заболяване, професионално заболяване, психично заболяване, диабет. Това са социално-значими заболявания, които се отразяват негативно върху качеството на живот. Изискват продължително лечение и социалната подкрепа за тези работещи е изключително важна. Хората с намалена работоспособност също са закриляни от закона. Това са работещи, които поради болест не могат да изпълняват възложената им работа, но без опасност за здравето могат да изпълняват друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия. Преместването на друга по-подходяща работа се нарича „трудоустройство“ и се прави по предписание на здравните органи. Бременните жени и майките също се ползват от специалната закрила на закона. Добре известно е законовото изискване бременната жена да работи в условия, които не са вредни, както и правото ѝ на специфичен отпуск за раждане и за отглеждане на дете. В практиката се оказва недобре познато правилото, че работодателят няма право да изпраща в командировка или да възлага нощен труд на майка с дете до 3г. или майка на дете с увреждания, независимо от възрастта му, без нейното писмено съгласие.

**„Организация на контролната дейност, ред и начин за извършване на контрола“.** Контролна дейност по отношение здравословните и безопасни условия на труд е добре да се извършва на всички нива. Трудно е да се възпита самоконтрол у работещия. По-често, обаче, контролни функции изпълняват ръководителите на отдели и цехове, както и длъжностното лице по здраве и безопасност. Работодаателят, който носи цялата отговорност за осигуряване на ЗБУТ, трябва да организира този вътрешен контрол, за да е сигурен, че се спазват изискванията за безопасност. В помощ на работодателя и другите длъжностни лица могат да бъдат и членовете на КУТ, които да се научат да забелязват нарушенията, да ги отстраняват, ако е възможно, или да си записват и коментират при периодичните срещи. На държавно ниво контролни функции в областта на спазване на трудовото законодателство има Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда". Основните ѝ дейности са провеждане на контрол по спазване изискванията и изпълнение на задълженията за осигуряване на ЗБУТ, анализ и обобщаване на информацията за състоянието и проблемите на условията на

труд, предложения за решаване на установените проблеми, участие в разработване на проекти за нормативни актове в областта на здравословни и безопасни условия на труд. Контролът, провеждан от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ по спазване на трудовото законодателство оказва положителен ефект върху дейността на предприятията и подобряване условията на труд на работещите, с което доказва своята ефективност.

**Допълнителни материали** за припомняне на наученото и самоподготовка – предоставяне на презентациите и др. визуални елементи от обучението на електронен носител; лекционния курс отпечатан на хартия, вкл. основни текстове от законодателството по ЗБУТ.

#### **4.2. *Модел за обучение на Органа по безопасност и здраве при работа***

За Орган по безопасност и здраве при работа (ОБЗР) в големи предприятия с производствени вредности може да бъде определена група от специалисти. В повечето случаи на тази длъжност се назначава един човек. Неговата задача е да организира дейността по здравословни и безопасни условия на труд.

**Методи на преподаване** – предоставяне на информация и лекционен материал, онагледени с мултимедийни презентации; разглеждане на казуси; дискусия; практически упражнения; печатни материали за справка и самоподготовка.

##### **Тематика на обучението:**

ОБЗР може да бъде определен за член на КУТ, и в този случай той винаги е от квотата на работодателя. Като член на комитета, длъжностното лице по ЗБУТ преминава същото обучение. В случай, че не членува в КУТ, трябва да бъде допълнително запознат с **нормативната уредба по ЗБУТ, вредните фактори в работната среда, методите за оценка и анализ на риска, трудовия травматизъм и професионалната заболяемост, както и със специалната закрила на някои категории работещи.**

В зависимост от предварителната подготовка, образование и професионален опит на длъжностното лице, преподавателят трябва да съобрази дали обучението ще постави акцент върху теоретичната подготовка и познаването на законодателството или върху практическото изпълнение на специфичните дейности за длъжността. **Задълженията и дейностите на органа по здраве и безопасност** са определени в Наредба № 3 / 27.07.1998г. за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на

дейностите, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове. Работата му е да организира и координира дейността по осигуряване на ЗБУТ и има двойствен характер. Той консултира и подпомага работодателя и другите длъжностни лица по прилагане на нормативните изискванията при осъществяване на трудовата дейност. По този начин защитава интересите на работещите, свързани с опазване на здравето им. Едновременно с това има задачата да контролира от името на работодателя безопасното изпълнение на задълженията на работниците и служителите, както и да ги санкционира при нарушения. По време на обучението ОБЗР следва да бъде подробно запознат със задълженията си според наредбата. Можем да ги групираме – например:

1. **Поддържане и правилно оформяне на фирмената документация по ЗБУТ**, включително участие при изготвянето на Правилник за вътрешния трудов ред, инструкции за безопасна работа, изготвяне на планове за действия при аварийни ситуации и др. документални дейности.

2. Участие при **оценяване на риска на работното място**, разработването на проекти, програми и конкретни мерки за **подобряване на работната среда**, организиране на преустройството ѝ посредством въвеждане на съоръжения за колективна защита, определяне на необходимите ЛПС и организиране снабдяването с тях и др. практически дейности.

3. Реализиране на програми за квалификация, преквалификация на работниците и служителите, разпространение на важна информация за рисковете по време на работа, **организиране и провеждане на обучения и инструктажи** на работещите (за правилно използване на ЛПС, безопасно боравене с машини, специфични изисквания при работа с вредни вещества).

4. **Координационни дейности** – координира работата на различните звена в предприятието при реализиране на задълженията им по осигуряване на ЗБУТ, осъществява взаимодействие със СТМ, службата за пожарна безопасност, гражданска защита, РЗИ и районната инспекция по труда.

5. **„Изследователска“ дейност** – проучвания за мнението на работниците и служителите относно условията на труд, проучване развитието на технологиите, проучване на добри практики в сходни предприятия.

**Практическите упражнения** трябва да бъдат задължителен елемент от обучението на ОБЗР. Да се постави задача за определяне на рискове – първоначално за самостоятелен размисъл, след това дискусия с други участници в обучението. Може да

се изготви кратка инструкция за работа с определен уред / машина. Добре е да се обсъди разследването и оформянето на документация при трудова злополука. Съвместното изготвяне на Годишен анализ на дейността по ЗБУТ в предприятието ще помогне за обобщаване на знанията относно дейностите, които длъжностното лице по ЗБУТ трябва да организира и извърши.

Като **допълнителни материали** за участниците в обучението трябва да бъдат осигурени презентации, лекции, комплект примерни фирмени документи по ЗБУТ, актуален списък на нормативната уредба по здраве и безопасност.

#### **4.3. *Модел за обучение на лицата, провеждащи инструктажи***

Цялостната организация за провеждане на инструктажите и обученията по БЗР се определя писмено от работодателя, в зависимост от работната ситуация в предприятието. Определят се видовете инструктажи, лицата, които ще бъдат инструктирани; програмите за инструктажите, както и лицата, които ще ги провеждат. Органът по безопасност има функцията да провежда инструктаж, но не задължително всички инструктажи. Лицата, които се ангажират с тази дейност, трябва да бъдат определени поименно. В производството или при работа с вредности се избират хора с опит, които често са ръководители на звена / цехове / отдели или притежавачи по-високо образование и квалификация от останалите работещи. В малки фирми и офиси се е наложила практиката счетоводителят или специалистът по човешки ресурси да провеждат инструктажите, тъй като по презумпция те познават законовите изисквания и поддържат документацията.

ОБЗР има преки наблюдения и познава работата във фирмата, допусканите нарушения, възможностите за подобрене, и темите, по които работещите са чувствителни. Добра практика е длъжностните лица да имат водеща роля при определяне на темите за ежегодното обучение на лицата провеждащи инструктажи. Обучението се провежда в работно време, като всички разходи са за сметка на работодателя. Хорариумът е не по-малко от 6 учебни часа.

**Методи на преподаване** – лекция; мултимедийна презентация; разглеждане на казуси; практически упражнения; ролеви игри; печатни материали за справка и самоподготовка.

**Теми:** Обучението трябва да започне с **Нормативните изисквания по безопасност и здраве при работа**. Инструктиращите лица трябва да бъдат запознати с изискванията на ЗЗБУТ, както и с правата и задълженията на страните в трудовия процес. Да знаят какво съдържание се влага в понятието „трудова злополука“, тъй като от своя страна провеждащият начален инструктаж трябва да го обясни на работниците. Задължително е да бъдат запознати със специфичните нормативни изисквания за дейността, в която са ангажирани. Инструктиращите лица е необходимо **да познават вредните фактори в работната среда и начините, по които тези фактори действат негативно на здравето** на работещите. Информация за вредните фактори в предприятието – физични и химични, може да се получи от измерванията и от оценката на риска. Има и др. фактори – физиологични, психоемоционални, които не се измерват, но съществуват и също са оценени като риск. Информацията за всички тях е необходима за да се прецени какви мерки трябва да се предприемат и инструктиращите лица да обучат работещите от какво и как да се предпазват. Когато рискът при работа с физични, химични и биологични фактори не може да бъде отстранен, за индивидуална защита работниците използват лични предпазни средства (ЛПС). Задача на инструктиращите лица е да обяснят и покажат правилното им поставяне, използване, съхранение, а понякога и безопасно сваляне и изхвърляне (напр. при работа с азбест или в среда с Ковид-19). Отново с практическа насоченост е обучаването за безопасна експлоатация и поддръжка на работното оборудване. Инструктиращите лица трябва да изискват спазване на определени правила и **превантивно поведение за да се избегне физическо или психическо претоварване**. Физическото претоварване, породено от ръчна работа с тежести, неудобна работна поза, неергономична среда или дълги часове работа, води до умора и мускулно-скелетни смущения. Психическото претоварване също води до умора и стресови състояния. Може да провокира човешка грешка или нарушение. Подобни състояния са предпоставка за трудова злополука. Инструктиращото лице, когато е пряк ръководител, трябва да бъде обучен да разпознава тези признаци и да предприема мерки.

Задължително е познаването на различните **видове инструктажи** – начален, на работното място, периодичен, ежедневен и извънреден. Трябва да се изясни смисълът на всеки един от тях и съдържанието му. Индивидуалните или групови упражнения за изготвяне на програма за начален инструктаж, или на работното място, ще подпомогне за систематизиране на информацията за рисковете и обобщаване на правилата, които

работещите трябва да съблюдают. Задачата да се документира провеждането на **инструктажа** има своите специфични особености. Трябва да се разгледат допусканите грешки и да се обясни причината, поради която е нужна корекция. Обучението за правилно записване на различните видове инструктажи е добре да се представи визуално – на екран или на хартия, за да бъде правилно разбрано.

**Допълнителни материали** – презентации; видеофилми илюстриращи конкретни ситуации; примерни документи за проведените инструктажи на електронен и хартиен носител.

Освен присъствената форма на обучение, за да отговори на потребностите на съвременното общество все по-често се прилага обучение от дистанция. Наличието на компютърни мрежи, интернет, сателитни връзки, спомагат своевременното доставяне на информация. При дистанционното обучение съобщенията може да се предават чрез асинхронно общуване между обучавани и обучаващи, в удобно време за едната и другата страна. Но може да става и в реално време, като електронния диалог да бъде открит за много хора. Системата за електронно учене може да осигури достъп до селектирана информация, представяща най-добрият опит, както и до модели които са доказали своята ефективност в практиката. Електронното учене е подходящо за преобучение на дългогодишни членове на КУТ, които имат базови познания, но искат да се запознаят с новостите в съответната област. Търсено е от Длъжностните лица по здраве и безопасност за по-лесно (без специална организация за посещение на курс) придобиване на ежегодния сертификат за обучение, като същевременно се възползват от дистанционната комуникация с колеги за обмяна на идеи при решаване на проблеми. Важно е да се отбележи, че към този тип самостоятелно учене се насочват хора, които са мотивирани, имат личен интерес и желание да учат.

## **ИЗВОДИ**

**1. От подробния преглед с анализ на българската и чуждоезична литература и на нормативна база се установи необходимост за теорията и особено за практиката на обучение по здравословни и безопасни условия на труд нуждата от проучване на методологията, концепциите и приложението на програми и модели, които обединяват знанията и подходите на социалната медицина, на психологическите и**

**педагогическите методи с трудовата медицина за постигане на здравословни и безопасни условия на труд.**

**2. Пролича необходимостта от постоянно усъвършенстване на методите и начините на работа при обученията по ЗБУТ, свързани с достъпността на преподаваната материя, както и мотивацията на обучаваните да я възприемат. Интегрирането им с промоцията на здравето, във всички нива на образованието би помогнало за повишаване качеството му и е солидна основа за развитие на култура на превенция. Обучението през целия живот е решаващ фактор за намиране на работа, конкурентоспособност и сигурни доходи.**

**3. Прилагането на ICF в нашата страна дава възможност за промяна в парадигмата на преминаване от медицинския модел към био-психо-социален модел при установяване на човешкото функциониране и уврежданията, продиктувана от променящите се интензивно с възникване на нови форми на трудово-правни отношения, нови социални взаимоотношения, нови професионални рискове, изискващи адекватна промяна и в обученията по ЗБУТ с пълноценното взаимодействие между различните специалисти. ICF е ценен обучителен инструмент, при това на ниво „личност”, като съдържа нужния понятиен апарат и класификации в полза и на ЗБР.**

**4. Анкетното проучване и направените интервюта при 364 работещи в пет групи: строителството, промишлени предприятия, горско стопанство, хотели и ресторанти, търговски обекти, вкл. 28 разнородни дейности показва, че всички работещи са преминали поне едно обучение, свързано със ЗБУТ като над 2/3 от анкетиранияте са участвали в няколко по вид обучения. Дългогодишното приложение на правните норми в областта на ЗБУТ, в частност и при обучения, оказва положително въздействие върху нивото на подготвеност на работещите. Този факт подчертава необходимостта от допълване на нормативната уредба в посока ангажираност на работодателя по отношение здравето на работещите и усъвършенстване на тяхната компетентност за превенция на риска.**

5. Изготвените проекто - програми за обучение на работещи в производствени дейности и с обслужващ характер – "Търговия", „Ресторантьорство“ и "Промислено производство" на територията на цялата страна служат за **ориентир при изследване на социалномедицинските, психологическите и трудовомедицинските характеристики на работещи при конкретни условия на труд**. Включват набор от теми, хорариум и специфики по категории обучавани, с оглед разширяване на подготовката със знания и умения от социалната медицина, психологията и педагогиката, главно с основни понятия, класификационни категории и нормативни изисквания.

5. Създадени са модели вкл. "чек - лист" за приложения на добри практики при обучението на функционалните звена в предприятията, като пресечна територия на социалната и трудовата медицина. **Моделите за обучение на представителите в КУТ / ГУТ; на длъжностните лица по здраве и безопасност; на лицата провеждащи инструктажи, включват подходящи методи за педагогическо взаимодействие и представяне на необходимите теми за обучение по ЗБУТ.**

## **ПРЕПОРЪКИ**

*Към академичното обучение:*

**1. В теорията и практиката на социалната медицина и на трудовата медицина да се обособят теми в учебните дисциплини, които да представят европейското и българското законодателство, както и посочената от нас нова и предстояща за въвеждане международна класификация на СЗО – ICF като основа за единство на социалномедицинските и психологическите аспекти при обучението на ЗБУТ.**

**2. Моделите, създадени за отделни категории обучавани студенти, дипломанти и специализанти подпомагат трудова медицина и оценката на работоспособността и могат да дадат начало на нова учебна дисциплина за значението и ролята в практиката на здравословните и безопасните условия по отделни и конкретни икономически дейности.**

*Към нормотворчеството на МЗ, МТСП, КЗ – НС*

**3. Промяна в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в Закона за личната помощ за въвеждане на ICF, която се прицелва към личното, индивидуалното здраве.**

**Подробно в ЗЗБУТ да се добавят или създадат нови текстове, както следва:**

**В чл. 3.** НОВА АЛИНЕЯ 3: Здравословните и безопасни условия на труд са свързани с Международната класификация на функционирането, уврежданията и здравето /ICF/, с оглед индивидуалните характеристики на всеки работещ.

**В Чл. 7.** (1) НОВА Т.1 При дистанционна работа /home office/ осигуряването на ЗБУТ се осъществява чрез специално насочена анкета и обучение.

**В чл. 12 (2)** Условието, редът и изискванията за разработване на физиологичните режими на труд и почивка се определят с наредба на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика. **ДА СЕ ДОБАВИ** : разработването на ФРТП при дистанционна форма се определя с допълване на Наредба 15/1999;

**Към чл. 13** да се ДОБАВИ НОВА АЛ. 3 Създаване на информационни листи за работа от разстояние, според спецификата на дейността вкл. дигитална конфиденциалност, работа в съответни платформи. Условието и редът се определят от Нова Наредба за дигиталното управление и обучение.

**Към чл. 14** НОВА алинея 4 Обучението в икономически дейности засегнати от пандемия с биологични агенти: напр. хотелиерство, ресторантьорство, търговия, туризъм, транспорт, образование, услуги и др. дейности свързани с ежедневни контакти с различни лица, **да се извършва по определените програми с актуализиране при промяна на епидемичната обстановка.**

**Към чл. 16,** НОВА АЛ. 7 Обучението да се обвързва със специфичните трудови потребности, посочени в програмите и методите на обучение за всяка една от тях.

**Към чл. 19 , ал.2** ДА СЕ ДОБАВИ ...вкл. при дистанционна работа, изпращане на имейли, тел. разговори и поставяне на трудови задачи чрез платформи

**Към чл. 24** да се ДОБАВИ в АЛ. 5 и т. 7 При дистанционна работа, информацията се предоставя по електронен път (напр. изпращане на имейли или на интернет платформи), чрез телефонни или видео-разговори.

**Към чл. 25 ал.1 т.5** ДА СЕ ДОБАВИ и на работещите със специфични трудови потребности /ICF/, заетите с постоянна дистанционна работа.

**Към чл. 26, ал. 1 т. 3** ДА СЕ ДОБАВИ: с насоченост към нови изисквания за индивидуалното здраве и включване на хора с увреждания в трудовия процес.

Към **чл. 29, т. 6** ДА СЕ ДОБАВИ: при специално внимание за работа в условия на пандемия и биологични агенти от трета група, съгл. Наредбата за биологичните агенти, като бъдат обучени да участват при оценка на риска за влиянието на причинителя на пандемия в съответната икономическа дейност.

Създаване на НОВ **чл. 30в**: При работа в условия на пандемия, причинена от биологични агенти, да се провежда допълнително обучение на всички категории по НАРЕДБА РД 07-2 /2009 за оценка на здравния статус, свързан с риска на работното място и за възможните начини за превенция на риска от заразяване.

Към **чл. 51**, ДА СЕ ДОБАВИ т. 4 НАРЕДБАТА ЗА ПРОФ. БОЛЕСТИ и НАРЕДБАТА ЗА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ се актуализират при възникнали нови заболявания свързани с трудовата среда и работния процес.

ДА СЕ ДОПЪЛНИ **§1** с т. 14 **Въвеждане на ДИРЕКТИВА 2000/54/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА** от 18 септември 2000 година относно защита на работниците от рисковете, свързани с експозицията на биологични агенти при работа (Седма специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) с оглед **въздействие на НОВИ биологичните агенти от работната среда върху здравето на работещите.**

**4. При подзаконовите актове да се създадат или добавят нови, както следва:**

**4.1. СЪЗДАВАНЕ НА НОВИ НАРЕДБИ**

**НОВА НАРЕДБА ЗА ПРИЛОЖЕНИЕ НА ICF**, която да съдържа информация за уврежданията и здравето на човека, и която да послужи за планиране и управление на политиките в сферата на здравеопазването вкл. в ЗБУТ. Ще се използва за оценка на програмите вкл. обучителните за намаляване, ограничаване или ликвидиране на риска на работните места на хората със специфични трудови потребности.

**НОВА НАРЕДБА ЗА ДИГИТАЛНОТО УПРАВЛЕНИЕ И ОБУЧЕНИЕ**, която да съдържа правила за обучение в дигитална среда, когато е необходимо обучението да се извършва при физическа дистанция; процедури за организиране и ръководене на учебния процес; критерии за оценяване и за документиране на процеса.

**4.2. ДОПЪЛВАНЕ КЪМ ДЕЙСТВАЩИ НАРЕДБИ, КАКТО СЛЕДВА:**

**НАРЕДБА № 15 / 31.05.1999г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими за труд и почивка по време на работа, към чл. 11** ДА СЕ ДОБАВИ ал.5 – При дистанционна работа (home office) дейността се организира с аналогични почивки като при обичайните работни условия вкл.

използване на т.нар технологични почивки. Към **Приложение към чл. 8** ДА СЕ ДОБАВИ: т.14а При дистанционна работа в условията на „хоум офис“ регламентирани почивки се определят след проучване, съобразно часовете на работа и са близки до правилата за редуване на работа и почивка в работна среда.

**НАРЕДБА № 4 /14.10.2002г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на биологични агенти при работа**

Към **чл.4, ал. 1** ДА СЕ ДОБАВИ: Рискът от въздействие на биологични агенти се оценява и за предприятия, чиято дейност е свързана с чести контакти между хора по време на пандемия. Към **чл.12, ал. 1** ДА СЕ ДОБАВИ: т. 3 при икономически дейности, които обичайно не са свързани с работа с биологични агенти, но в условията на пандемия работят в контакт с много хора. В **Приложение 2 към чл.6, ал.2** ДА СЕ ДОБАВИ: 8. По време на пандемично разпространение на инфекциозно заболяване – всички дейности свързани с чести контакти с хора.

**НАРЕДБА РД 07-2 /16.12.2009г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, към чл.5, т.1** Обучението по безопасност и здраве при работа има за цел: 1. усвояване на методите, формите и средствата за осъществяване на дейността по безопасност и здраве при работа, ДА СЕ ДОБАВИ: ...включително базови познания за оценка на риска на работното място и оценка на здравния статус. Към **чл.11, (5)** Инструктажите, проведени по реда на наредбата, се документират в Книги за инструктажи съгласно прил. № 1 , ДА СЕ ДОБАВИ: При дистанционна работа (home office) се допуска документирането на проведения инструктаж да се извърши по електронен път.

**НАРЕДБА ЗА РЕДА ЗА СЪОБЩАВАНЕ, РЕГИСТРИРАНЕ, ПОТВЪРЖДАВАНЕ, ОБЖАЛВАНЕ И ОТЧИТАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ БОЛЕСТИ** към **Чл. 2.** ДА СЕ ДОБАВИ: (2а) Остро възникнало заболяване от инфекциозни (биологични) агенти при установена връзка с трудовата среда и работния процес, което е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт на осигурения, може да се признае за професионално. Към **Допълнителни разпоредби §** ДА СЕ ДОБАВИ т.6 определение на понятието „професионална смъртност“ .

*Към научноизследователската дейност на научни организации и университети*

**5. Разработените програми със специфични и конкретни характеристики при икономически дейности: "Търговия", „Ресторантьорство“ и "Промишлено**

производство" служат за ориентир при изследване на социалномедицинските, психологическите и трудовомедицинските характеристики на работещи при конкретни условия на труд.

**6. Разширяване на единната информационна система на базата на разработените модели с включване на характеристиките на здравето по хода на професионалния маршрут на работещия, установените увреждания и други елементи на ЕЗИД за ефективно влияние върху здравната политика и общественото здраве.**

**7. Проучването на работната сила, на здравословните и безопасните условия на труд е необходимо да се базира на био – психо – социален модел на разработените програми и модели като единство на социалномедицинските, психологическите и трудовомедицински детерминантите на здравето.**

#### **ПУБЛИКАЦИИ**

1. Н. Цачева, Г. Станкова, Т. Кундуржиев, Л. Христова, Г. Илиев, ПОГЛЕД КЪМ УТРЕШНИЯ ДЕН – НОВОВЪЗНИКВАЩИ РИСКОВЕ ПРИ РАБОТА, сп. Здравна политика и мениджмънт, 2020г., том 20, № 1, стр. 43 - 50

2. Галя Станкова, Тодор Кундуржиев, Лидия Христова, Ганчо Илиев, Невена Цачева, МОДЕРНИ ВРЕМЕНА. РИСКОВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ТРУДОВАТА И СОЦИАЛНАТА МЕДИЦИНА, сп. Трудова медицина и работоспособност, 2019г., бр. 2, стр. 40 - 55

3. Galya Stankova, Nevena Tzacheva, Lidiya Hristova, Department of Occupational Medicine, Faculty of Public Health, Medical University – Sofia, Bulgaria, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAINING – A SNAPSHOT OF EMPLOYEES' LEVEL OF KNOWLEDGE, J of IMAB. 2021 Jul-Sep; 27(3):3905-3910, p. 3905 - 3910

4. Галя Станкова, Н. Цачева, ОБУЧЕНИЯ ПО ЗБУТ В СТРОИТЕЛСТВОТО, сп. Медицински Меридиани, 2021г., бр. 2, стр. 46 – 51

5. Галя Станкова, научен р-тел Н. Цачева, ОБУЧЕНИЯ ПО ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД – ДОБРИЯТ ПРИМЕР В ПРОМИШЛЕННОСТТА, сп. Трудова медицина и работоспособност, 2021г., бр.1, стр. 49 – 60

6. Галя Станкова, научен р-тел Н. Цачева, COVID-19 – НЕОБХОДИМОСТ ОТ СПЕШНО ОБУЧЕНИЕ НА ЧОВЕЧЕСТВОТО, сп. Трудова медицина и работоспособност, 2021г., бр.1, стр. 6 – 16

## **УЧАСТИЕ В НАУЧНИ ФОРУМИ:**

Galya Stankova, Nevena Tsacheva, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAININGS. STUDY ON EMPLOYEES KNOWLEDGE LEVEL, 30-th Annual Assembly of IMAB, Varna, Bulgaria, 18-20 October 2020

Lidiya Hristova, Rouja Nikolova, Galya Stankova, Alisa Rumenova, Nevena Tzacheva  
THE IMPACT OF THE COVID - 19 PANDEMIC ON THE STRUCTURE OF THE TEMPORARY DISABILITY OF HEALTH WORKERS IN THE BULGARIAN STATE HOSPITAL, Joint Forum: 11th South-East European Conference of Chemotherapy, Infections and Cancer and 31st Annual Assembly of International Medical Association Bulgaria, 28-31 October 2021, Medical University-Plovdiv, Bulgaria

Galya Stankova, Lidia Hristova, Nevena Tzacheva, TRAINING ON HEALTH AND SAFETY AT WORK - A PRIORITY OF EDUCATIONAL POLICY IN BULGARIA, 33rd International Congress on Occupational Health, ICOH 2022, “Sharing solutions in occupational health through and beyond the pandemic”, Melbourne-Rome Global Digital Congress, 6-10 February 2022

Nevena Tsacheva, Lidiya Hristova, Galya Stankova, WORK AND REST REGIME IN THE CONTEXT OF COVID 19 IN A HOSPITAL FOR ACTIVE TREATMENT OF PULMONARY DISEASES IN BULGARIA, 33<sup>rd</sup> International Congress on Occupational Health, ICOH 2022

## **РЕЗЮМЕ**

Дисертационният труд е разработен въз основа на голям брой литературни източници вкл. официални материали на СЗО, МОТ, МАЕ, ЕС, на подробен аналитичен преглед на нормативни документи и на проучвания в над 10 икономически дейности в страната с използване на научния инструментариум на утвърдена и разработена за целта методология за установяване на социалномедицински и психологически аспекти на здравето и безопасността при работа.

Проведеното проучване на риска, свързан със социално-психологическите особености и поведение на човека по време на работа, на Международната класификация на функционирането, уврежданията и здравето, създаде концепцията за

**обща територия на науките социална медицина, психология и педагогика с трудовата медицина, обединени в полза на практиката за подобряване, опазване и укрепване на професионалното здраве, за създаване на приложими модели при многофакторната обусловеност от детерминантите на здравето:** за обучение на Комитет / Група по условия на труд, за обучение на Органа по безопасност и здраве при работа и за обучение на лицата, провеждащи инструктажи.

Трудът има за цел **пълноценно взаимодействие между различните специалисти** – оценяващите риска на работното място, лекарите провеждащи профилактични прегледи, анализиращите здравното състояние, както и представителите на работещите, които от първо лице посочват пораздащите се проблеми от физическо, психическо и социално естество. **Така отговаря на целта на всяко обучение за придобиване на знания или умения и е надградена с по-важната (мета-цел) – опазване на здравето.**

Получените нови и потвърдителни факти и данни от анкетното проучване при 364 работещи, от интервюта при над 40 работодатели и длъжностни лица по здраве и безопасност при работа от цялата страна, насочват към необходимостта от актуализиране на нормативната уредба с включване на нови изисквания за функционирането, уврежданията и здравето при работещите, за обективизиране на връзката "условия на труд – здраве – работоспособност". Създадената нова концепция за обучение по здравословни и безопасни условия на труд е насочена към академично ниво, към работещи, работодатели, контролни и експертни органи, включва триединната същност от "нормативна пирамида", основни понятия и класификации в перспектива за въвеждане на СЗО, изискванията за социални, психологически и трудовомедицински детерминанти на общественото здраве.

## SUMMARY

The dissertation is developed on the basis of a large number of literary sources, incl. official materials of the WHO, ILO, IEA, EU, a detailed analytical review of regulations and studies in over 10 economic activities in the country. We use the scientific tools of an approved and developed methodology for establishing socio-medical and psychological aspects of health and safety at work.

The study of the risk associated with socio-psychological characteristics and behavior at work, the International Classification of Functioning, Disability and Health, created the

concept of a **common territory of the sciences of social medicine, psychology and pedagogy with occupational medicine**. It unites them in favor of the practice for **improvement, protection and strengthening of occupational health, for creation of applicable models for the multifactorial conditionality of the determinants of health**: for training of the Committee / Working Conditions Group, for training of the Occupational Safety and Health Authority and for the training of briefers.

The work aims at full interaction between the various specialists - risk assessors at work, doctors conducting preventive examinations, analyzing health status, as well as employee representatives, who first-hand identify emerging problems of physical, mental and social nature. **Thus, it corresponds to the purpose of any training for the acquisition of knowledge or skills and is upgraded with the more important goal - health protection.**

The new and confirmatory facts and data obtained from the survey of 364 employees, from interviews with over 40 employers and health and safety officials at work across the country, point to the need to update regulations to include new requirements for functioning, disability and the health of the working people, to objectify the connection "working conditions - health - working capacity". The new concept for training in health and safety at work is aimed at the academic level, employees, employers, control and expert bodies. It includes the triune nature of the "normative pyramid", basic concepts and classifications in perspective for the introduction of the WHO, the requirements for social, psychological and occupational health determinants of public health.

## **ПРИНОСИ:**

### **Теоретично-методологични**

➤ Разработена е концепция за обучението по здравословни и безопасни условия на труд, съдържаща социалномедицински и психологически аспекти от обща територия на социалната медицина и психологията на труда на базата на теорията, методологията и практиката на трудовата медицина, както следва:

- Създадена е "нормативна пирамида" по здравословни и безопасни условия на труд, с анализ на водещите нормативни документи, по приоритетност с оглед социалномедицинското и психологическото съдържание.

- Създадена е база **от основните понятия, с официални дефиниции** от социалната медицина, трудовата медицина, както и от психологията и педагогиката с насоченост към обучението по ЗБУТ.

- Създадена е **класификация** на отделните аспекти, отнасящи се до ЗБУТ в техния социалномедицински и психологически смисъл, с аналитичен преглед на Международната класификация на функционирането, уврежданията и здравето - ICF.

➤ Подготвена е **теоретичната база за въвеждането на Международната класификация на функционирането, уврежданията и здравето**, която заедно с МКБ 11 предстои да се приложи официално в Р България с насоченост към работещия човек за осигуряване на ЗБУТ, **особено при хората с увреждания и нуждаещите се от специална закрила.**

➤

➤ Установена е необходимостта от разширяване общата територия на теоретични познания по социалномедицинските, психологическите и педагогическите аспекти и подходи с тези на Трудова медицина за академичното обучение по "Трудова медицина и работоспособност", както и **на работещи, работодатели, експерти и контролните органи по БЗР.**

#### **Научно – приложни и нормотворчески**

➤ Предложени са проекто – програми, които разширяват познанията по ЗБУТ с конкретни реквизити за предприятия от различни икономически дейности, както следва:

- Програма за първоначално обучение на представителите в Комитет / Група по условия на труд в ик. д-ст «Търговия»

- Програма за първоначално обучение на представителите в Комитет / Група по условия на труд в ик. д-ст «Ресторантьорство»

- Програма за първоначално обучение на представителите в Комитет / Група по условия на труд в «Производствено предприятие»

- Програма за обучение на Длъжностно лице по здраве и безопасност със съответните специфики за сферите «Търговия», «Ресторантьорство», «Производствено предприятие»

- Програма за обучение на лица, провеждащи инструктажи в сферите «Търговия», «Ресторантьорство», «Производствено предприятие»

➤ Изработени са практически модели с алгоритми за прилагане по следните категории обучаващи се:

- Модел за обучение на Комитет / Група по условия на труд
- Модел за обучение на Органа по безопасност и здраве при работа
- Модел за обучение на лицата, провеждащи инструктажи

➤ Предложени са възможности за промяна на редица нормативни документи като:

- Закона за здравословни и безопасни условия на труд,  
- Наредба № 3 от 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на СТМ, Наредбата оценка на риска и др., които да допълнят своите конкретни изисквания с оценка на здравното състояние, на работоспособността

- Наредба № 15 / 31.05.1999г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими за труд и почивка по време на работа

- Наредба № 4 /14.10.2002г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на биологични агенти при работа

- Наредба РД 07-2 /16.12.2009г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

- Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести

Създаване на нови наредби

- нова Наредба за приложение на ICF
- нова Наредба за дигиталното управление и обучение

➤ **Приложения има и в разширяване на единната информационна система на базата на разработените модели и програми с включване на био – медицински – социалния модел с неговите индивидуалните характеристики при проучване поведението на човека по време на работа за ефективност на здравната политика и общественото здраве.**