МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ – СОФИЯ
ФАКУЛТЕТ ПО ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ

Ганчо Александров Илиев

„Проучване на трудовомедицинските проблеми на временно заети работещи“

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: „Хигиена /трудова, комунална, училищна, радиационна и др./

НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ:
Проф. Д-р Невена Цачева, ДМ, ДМН

РЕЦЕНЗЕНТИ:
Проф. Д-р Каролина Любомирова, ДМ
Проф. Д-р Ада Байнова, ДМ, ДМН

София, 2020 г.

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита от катедрен съвет на катедра "Трудова медицина" при Факултета по обществено здраве към Медицински университет - гр. София, с протокол № 6/11.03.2020г.

Дисертационният труд съдържа 136 страници и е онагледен с 12 графики, 18 таблици, 6 схеми.

Библиографската справка включва 132 литературни източника, от които 76 на кирилица, 37 на латиница и 19 интернет публикации.

Научно жури:

ВЪТРЕШНИ ЧЛЕНОВЕ:

Проф. Д-р Каролина Любомирова, ДМ

Доц. Д-р Ружа Николова, ДМ

ВЪНШНИ ЧЛЕНОВЕ:

Проф. Д-р Ада Байнова, ДМ, ДМН

Доц. Антон Тачев,ДМ

проф. Веселка Дулева, ДМ

Публичната защита ще се състои на 24.11.2020ч. от 11 ч. в зала на Факултета по Обществено здраве, УМБАЛ „Царица Йоанна - ИСУЛ ” ЕАД, ул. "Бяло море" № 8, гр. София.

Материалите по защитата са на разположение в секретариата на Деканата на Факултета по обществено здраве, УМБАЛ „Царица Йоанна - ИСУЛ ” ЕАД, ул. "Бяло море" № 8 и са публикувани на интернет страницата на МУ - София.

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	**5**
ПОСТАНОВКА И МЕТОДИКА	**6**
Цел, подцели, задачи	**6**
Хипотеза и предмет	**7**
Картограма – място и време на проучването, органи на наблюдението.	**7**
Обект на проучването, единици на наблюдение, характер и обем	**8**
Методи, методология	**9**
Източници на информация, признаци на изследването	**10**
РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ	**11**
1.Проучване на официални данни на временно наети, лица включени в програми на временно заети при ниско квалифициран труд в страната и на територията на област Стара Загора.	**11**
2.Анкетно проучване на временно наети лица при нискоквалифициран труд за три годишен период от 2017г. до 2019г.	**16**
3. Изследване на връзките между образователно ниво, здравно състояние и тяхното влияние върху избора на професия и продължителност на заетост	**25**
4. Изследване на типови длъжностни характеристики на НКПД – 11 и на Бюрата по труда, както и анализ на нормативната база с оглед положително развитие на временно наети при нискоквалифициран труд.	**28**
5. Сравнителен анализ на нормативната база на ЕС и Р България	**43**
ИЗВОДИ	**56**
ПРЕПОРЪКИ	**58**
ПУБЛИКАЦИИ	**60**

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

ГУТ - Група по условия на труд
ЕИО - Европейска икономическа общност
ЕС – Европейски съюз
ЗЗБУТ – Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ЗБУТ – Здравословни и безопасни условия на труд
КУТ - Комитет по условия на труд
ЛКК - Лекарски консултативни комисии
МЗ – Министерство на здравеопазването
МТСП – Министерство на труда и социалната политика
НЕЛК – Национална експертна лекарска комисия
НСИ – Национален статистически институт
ТЕЛК – Териториална експертна лекарска комисия
СЗО – Световна здравна опганизация
ДБТ – Дирекция бюро по труда
БВП – Брутен вътрешен продукт
ПМС – Постановление на министерски съвет
МОТ – Международна организация на труда
КТ – Кодекс на труда
КСО – Кодекс социално осигуряване
ДОО – Данък общ доход
НПКД – Национална квалификация на професиите и длъжностите

Ключови думи: временно наети, условия на труд, трудова медицина, нискоквалифициран труд

ВЪВЕДЕНИЕ

Декларацията за правата на човека провъзгласява, че всички хора се раждат равни, свободни по достойнство и права. Тя започва с това, че всеки член на обществото има право на „социална сигурност“. Декларацията провъзгласява право на труд, право на закрила срещу безработица, право на равно възнаграждение за равен труд, право на почивка и отдих, право на образование. В преамбюла на конституцията на световната здравна организация ратифицирана на 7 април 1948 година е посочено: “Здравето е състояние на пълно физическо, психическо и социално благополучие на индивида, а не само липса на болест или недъг“. Определението ни дава основание да разсъждаваме по същността на здравето и в условията на трудовата дейност на човека, която е голяма част от живота и влияние върху здравния му статус.

Трудовата медицина като клон на профилактичната медицина има отношение към здравето и работоспособността на работещите хора. Основната й роля е да консолидира, съветва, подпомага кадри, институции, работодатели и предприятия, както и отделни работещи, чрез прилагане на високи стандарти на здраве и безопасност на работното място и които могат да бъдат постигнати и поддържани. Трудовата медицина като наука и практика за предвиждане, разпознаване, оценка, условия на работното място е неотменна част на общественото здраве. Чрез наблюдението на работната среда за откриване на степента на излагане на опасности по време на трудовия процес води до безопасността на работещите и тяхното здраве. Характеристиките на работната сила са водещ фактор за намаляване на степента и на тежестта на трудовите злополуки и заболявания. От литературната справка се установи, че редица заболявания са водещи проблеми за цялата страна. България е на една от водещите позиции по висока заболяемост и смъртност в Европа от сърдечносъдови заболявания, което се свързва с високата честота на рискови фактори. Също се установи, че не са извършвани проучвания за здравето и условията на труд и оттам не са положени грижи за укрепване, опазването му при работещите включени в програми за временна заетост. Прегледа на българската и чуждоезична литература показва възможности за откриване на редица проблеми в трудовомедицинското обслужване на работещите хора.

ПОСТАНОВКА И МЕТОДИКА

Цел: Проучване на наети при нискоквалифициран труд работещи по програми за временна заетост с оценка и анализ на здравното състояние и условията на труд за периода 2017-2019 година на територията на област Стара Загора.

Подцели:

1. Изследване на социална и статистическа информация, и на нормативна база по проблема – временна заетост при полагане на нискоквалифициран труд.
2. Изследване на здравно-демографски статус на временно наети за изпълнение на нискоквалифициран труд.
3. Проучване връзката „условия на труд - здравния статус“ на временно наети работещи.

Задачи:

1. Преглед на достъпната литература за проучвания по проблема на временно заетите. Трудовомедицинска характеристика, нормативни база, трудова заетост при временно наети с намалена трудоспособност..

2. Проучване на официални данни на временно наети, включени в програмите на временно заети при нискоквалифициран труд в страната и на територията на област Стара Загора.

3. Анкетно проучване на временно наети при нискоквалифициран труд за тригодишен период от 2017 до 2019 година в област Стара Загора.

4. Изследване на връзките между образователно ниво, здравно състояние и тяхното влияние върху избора на професия и продължителност на заетостта.

5. Изследване на типови длъжностни характеристики на НКПД – 11 и на Бюрата по труда, както и анализ на нормативната база с оглед положително развитие на временно наети при нискоквалифициран труд.

6. Препоръки за добра практика при работещи, наети по програми за временна заетост с характеристика на фактори на работната среда, здравен статус и други.

РАБОТНА ХИПОТЕЗА:

Проучването на условията на труд, здравния статус и други трудовомедицински характеристики на работещи, заети с нискоквалифициран труд определя възможностите за положително развитие на програмите за временна заетост.

ПРЕДМЕТ:

- Проучени са условията на труд, определящи здравния статус на работещи заети с нискоквалифициран труд.
- Прегледани са официални данни от програми за временна заетост, които насочват групи от хора за тази трудова дейност.
- Обърнато е целенасочено внимание към заетите хора с увреждания и тяхната реализация в програмите.

Обем на проучването:

202 анкетирани лица;

нормативни документи,

доклади и други материали от **официална социална и статистическа информация**;

Картограма – място и време на проучването, органи на наблюдението:

Бяха проведени 202 анкети на територията на община Стара Загора, община Николаево на територията на област Стара Загора, показани на КАРТОГРАМАТА



От картограмата се илюстрират двете географско определени общини при които, проведохме анкетирането. При предварителен анализ на база данни от агенция по

заетоста за периода 2017-2019 г., най-голям брой места по програми на временна заетост за облст Стара Загора са реализирани на територията на община Стара Загора, следвани от община Николаево. Анализирайки данните става ясно, че община Николаево е водеща в броя на заети по програми за временна заетост в съотношение брой население, брой заети. В програми за временна заетост в общ. Николаево за 2018 г. са заети 91 лица.

Програма за временна заетост „Грижа в домашна среда“ – 9 лица

Програма за временна заетост „Хора с увреждания“ - 8 лица

Програма за временна заетост „Активиране на неактивни лица“ – 4 лица

Програма за временна заетост „Хора с трайни увреждания“ – 1 лица

Програма за временна заетост „ За лична помощ“ – 69 лица

По справка на бюро по труда към 30.04.2018 г. (начало на теренно проучване), броя на на жезработните на територията на общ. Николаево регистрирани филиал бюро по труда, към дирекция бюро по труда гр. Казанлък са 614 лица. Разпредилени както следва:

безработни лица, без или по-ниско от основно образование – 466 лица;

безработни лица с намалена трудоспособност – 13 лица;

безработни младежи от 18 г. до 29 г. – 62 лица;

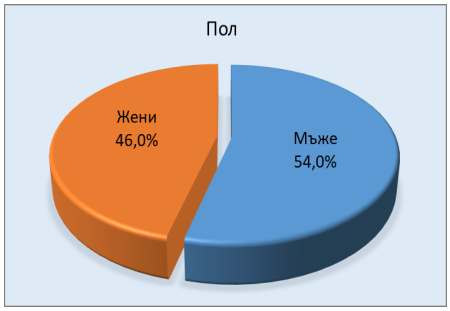
безработни лица над 55 години – 73 лица.

Обект на проучването, единици на наблюдение, характер и обем - Наети по програмите за временна заетост при нискоквалифициран труд.

Медицински университет - София
Факултет по обществено здраве

ОБЕКТ НА ПРОУЧВАНЕТО
Разпределение по пол

Пол	N	%
Мъже	109	54,0
Жени	93	46,0
Total	202	100,0



Логическа единица: ангажирани във временна заетост лица с **факториални** - пол, възраст, трудов стаж и **резултативни** - условия на труд, здравни показатели, заболяемост, признаци на наблюдението.

Техническа единица: външни територия - улични и други площи

Методи, методология:

За събиране на информацията:

- анкетен метод - пряка индивидуална анкета, която включва 21 въпроса и съпътстващо интервю;
- документален метод: - нормативни и други официални документи;

За сортиране и обработване на информацията:

В хода на определяне необходимия брой случаи на научното проучване се прилага доверителен интервал от 95 % и пределно допустима грешка от 5 %.

Използвани са математико-статистически методи за:

-средна аритметична, медиана (Mean, Median) – мерки за оценка на централната тенденция;

- стандартно отклонение (SD) – мярка за оценка на разсейването;
- честотни таблици за абсолютни честоти (N) – броя на единиците в отделно взета група; относителни честоти (%) – броят на единиците в отделно взета група отнесен към общия брой единици в съвкупността;

-Хи-квадрат тест (Chi-square test) или точен тест на Фишер (Fisher's exact test) – при изследване на зависимости между описателни (категорийни) данни с две или повече категории.

-Тест на Колмогоров-Смирнов при една извадка (One-Sample Kolmogorov-Smirnov test) – използва се за проверка на формата на честотното разпределение (нормално, логнормално, логаритмично, експоненциално и др.)

- Непараметричен тест на Ман-Уитни (Mann-Whitney test) при сравняване на две независими групи, с прието критично ниво на значимост е $\alpha=0,05$.

За обработка на данните от проучването е използван специализирания статистически пакет SPSS версия 13.0.

За анализ на събраната информация

- Концептуален анализ – за изясняване на терминологичните въпроси свързани със заетите работещи по програми;

- Метод за анализ на развитието и оценката на различните характеристики на работната сила, заета с нискоквалифициран труд;
- Исторически метод – за анализ на развитието в различните концепции и подходи в системите на здравеопазване при оценка на временно заети по програми;
- Аналитичен преглед за най-удачно приложение и оформяне на модел за временно заети по програми.

ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ, ПРИЗНАЦИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Анкети – 202 броя

Официални данни от Агенция по заетостта

Нормативна уредба – „Нормативна пирамида“/схема2, схема3/ като първи стълб на концептуалната основа на трудовата медицина.

Постановката и методиката на настоящото проучване се съобразява с нормативната база за здраве и безопасност при работа в България

Националното законодателство в областта на здравословните и безопасните условия на труд (Схема 1) и по-конкретно нормативните актове свързани с политиката и изискванията за опазване здравето на работната сила:

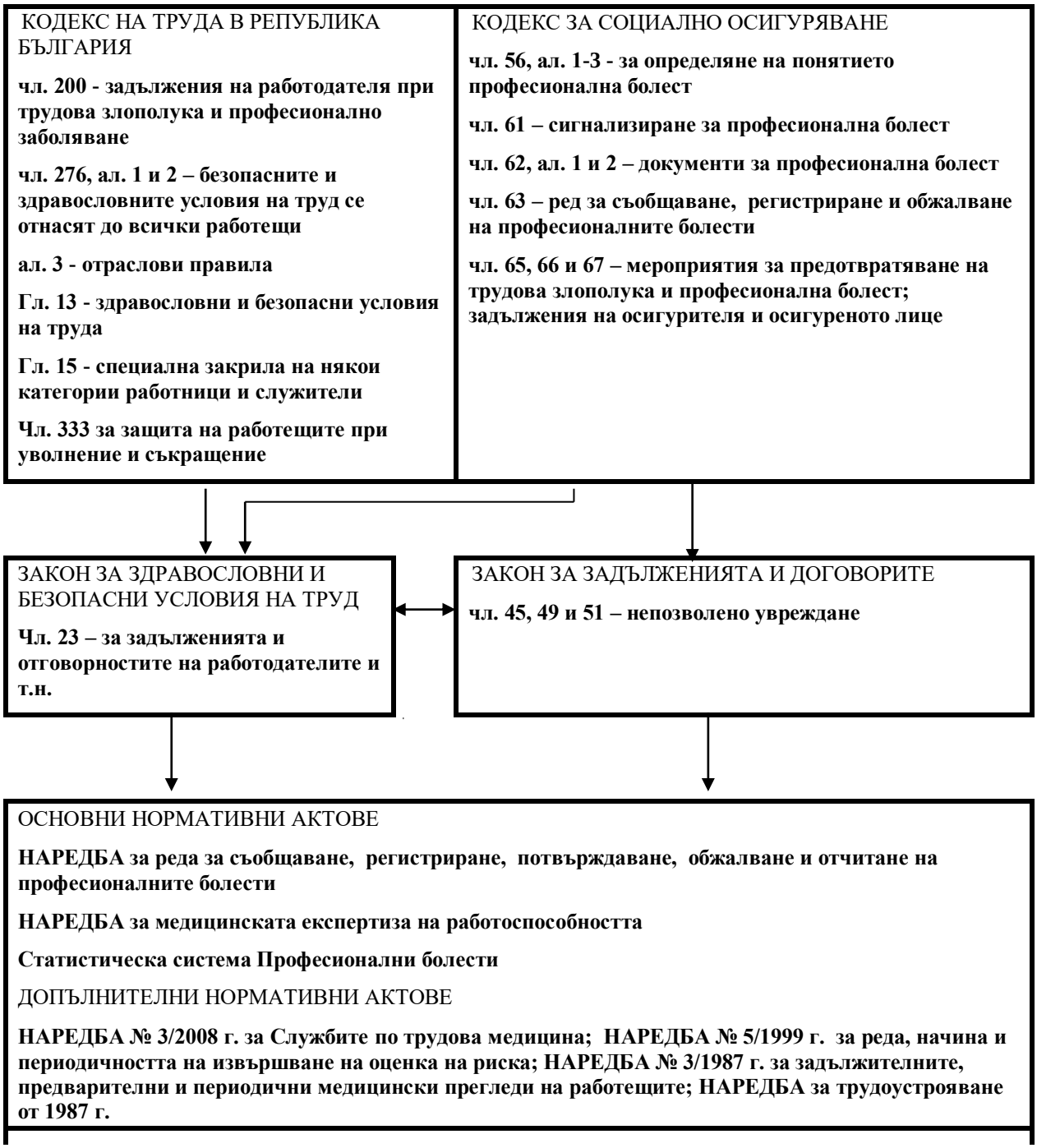
Конституция на Република България – чл. 48 ал 5.;Кодекс на труда - глава 13, глава 15, чл. 200, чл. 275, чл. 333; Кодекс за социалното осигуряване - глава 5 (обн., ДВ, бр. 110/1999 г.); Закон за здравословни и безопасни условия на труд чл. 10, 25, чл. 28; Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести, приета с ПМС № 79/29.03.2001 г., обн., ДВ, бр. 33/2001 г., в сила от 5.07.2001 г. и Новата наредба от 2008 г.;

Наредба за медицинската експертиза на работоспособността от2018 г.- схема 1

Схема 1. Нормативни актове, свързани с политиката за опазване здравето на работната сила в Република България

КОНСТИТУЦИЯ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Чл. 48, ал. 1 **– гражданите имат право на труд. Държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това право, и ал. 5 – работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и заплащане, съответстващо на извършваната работа, както и на почивка и отпуск при условия и ред, определен със Закон.**



РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

1. Проучване на официални данни за временно наети лица, включени в програми на временно заети при ниско квалифициран труд в страната и на територията на област Стара Загора.

1.1. Активна политика на България за заетост във периода 2017-2019г.

Постоянно се разширява обхвата като с най-голямо приложение са програмите за обществено полезни дейности и програмите, свързани с приоритети на национални

стратегически документи. Сред интервенциите с пряка насоченост към конкретни уязвими групи на пазара на труда, най-голям е обхватът на програмите и мерките за временна заетост. С относително висок дял в активната политика през този период се характеризират и програмите за повишаване на професионалната квалификация на безработни лица и хора с увреждания, както и част от насърчителните режими, насочени към работодатели да наемат определени групи безработни. За периода изразходвания ресурс е общо около 1.8 млрд. лв. за реализацията на активна политика на пазара на труда. Финансирането е основно от държавния бюджет, като значимостта на приноса на европейските средства нараства значително през последните години. Активната политика на пазара на труда финансирана със средства на държавния бюджет са следните:

- **Направление „обучение“** – обхваща интервенции насочени към повишаване на пригодността на целевите групи на активната политика на пазара на труда чрез активни форми на обучение и активно включване във временна заетост.
- **Направление „насърчаване на заетостта“** – включва предимно насърчителни мерки насочени към работодатели с обхват на направлението, измерен чрез дела му в общите разходи за активна политика.

  - с най-висока ефективност се отличават мерките за насърчаване на заетостта на младежите и за насърчаване на предприемачеството, а с най-ниска – тези насочени към възрастовите работници и хора с трайни увреждания.
- **Направление „субсидирана заетост и рехабилитация“** – включва интервенции, насочени към лица с трайни увреждания, които се характеризират с нисък дял в общата активна политика на пазара на труда, както и със ниска ефективност, т.е. с висок дял на върнали се към услугите на бюрата по труда след участие в тях. В това направление са включени единствено двете програми за насърчаване на заетостта на лица с трайни увреждания, включително военно инвалиди, както и за насърчаване заетостта на лица с трайни увреждания, наети на временна, сезонна или почасова работа.
- **Направление „пряко създаване на заетост“** – включва програми и проекти за директно устройване на безработни субсидирана заетост. За целия период с най-голяма тежест направлението са програмите и проектите, насочени към създаване на заетост в обществено полезни дейности, следвани от програмите в подкрепа на хора с трайни увреждания. През годините се повишава тежестта на

регионалните и общинските програми за заетост в дейности с обществен интерес, на програмите за заетост на младежите и на други уязвими групи на пазара на труда, както и на програмите и проектите за заетост според нуждите на работодателите. Програмите за заетост в дейности с обществено полезен характер се отличават с най-висока ефективност, а с най-висока са интервенциите и други уязвими групи на пазара на труда за включване във временна субсидирана заетост. Направлението има водещо значение за активна политика през целия период, което е свързано с национална програма от социални помощи към осигуряване на заетост .

- **Направление „инициативи за подпомагане на предприемачество“** – включва програми за насърчаване на безработни лица да започнат самостоятелна стопанска дейност, има много малък обхват през наблюдавания период. Това е едно от най-слабо застъпените направления в активнитее мерки в пазара на труда. Като обичайно разходите по него представляват под 2% от общите рзаходи по всички направления.

Уязвимите групи на пазара на труда в България, които са сред целевите групи на активно включване във временна заетост са безработни лица на възраст до 29 г., безработни лица на възраст над 50 г., продължително безработни лица, безработни лица без квалификация и лица с трайни увреждания. Формулирането и осъществяването на активни политики на пазара на труда изисква придържането към определен баланс между социалните и чисто икономически ползи. Основната цел на активната политика на пазара на труда не е постигане на икономическа ефективност, т.е. търсене на максимални икономически резултати (напр.върху растежа на БВП или заетостта) при зададено ниво на разходи. В определени случаи участниците обект на интервенция са насочени към специфични целеви групи (напр. лица с трайни увреждания или възрастни безработни лица преди пенсиониране), се характеризират с относителна ниска вероятност за самостоятелна реализация на първичния пазар на труда. Ето защо изключването на тези лица от обхвата на активните политики на пазара на труда практически води до тяхното социално изключване. Ефектите от интервенциите на активните политики трябва да се търсят преди всичко в насърчаването и създаването на заетост, намаляването на нивото на безработица в страната и обратно приобщаване на част от лицата, напуснали работната сила, към пазара на труда. С постигането на тези основни цели, пазара на труда има потенциал да повлияе вторично и върху динамиката

на други макроикономически показатели, като ръст на брутен вътрешен продукт, средна работна заплата и др. Пред вид факта, че бюджетните средства като цяло представляват силно ограничен ресурс, както и това, че в контекста на адресирането на проблемите на пазара на труда и временно заетите се сблъсква с допълнителни ограничения, произтичащи от потребността публичната политика да обхване възможно най-широк кръг обществени сфери, това налага прецизно формулиране и насочване на политики на пазара на труда за да се гарантира висока ефективност на мерките за временна заетост е необходимо ясно определение на преките цели на активните политики на пазара на труда, прецизно формулиране на обхвата и състава на целевите групи, които подлежат на интервениране. По-конкретно това изисква точно и ясно идентифициране на критериите, които определят дадено лице като действително нуждаещо се от програма за временна заетост и попадане в обхвата на активни политики на труда, така че да се избегне риска от изрзходване на средства за лица, които реално не са в относително неблагоприятно положение на пазара на труда. Прецизирането на целевите групи може да бъде извършено единствено в условията на високо качество и обхват на статистическа информация имаща отношение при потенциалните бенефициенти. Също така за да се извършва непрекъснато проследяване е необходимо изграждане на система за ефективен контрол и отчетност по отношение на детайли на лицата, които са обект на политиките. На база казаното до тук може да се направи заключение, че за активно включване на лица в мерки и програми във временна заетост политиките предполагат ясно разграничение между видовете потребност от интервенции съобразно особеностите на лицата попадащи в техния обхват. Ето защо ясно следва да се разграничават лицата, които се нуждаят от еднократна интервенция, след което те могат самостоятелно да се справят с предизвикателствата на пазара на труда, и лицата, които се нуждаят от непрекъсната подкрепа, без която те се оказват в изключително неблагоприятна позиция, независимо от своите действия.

ОСНОВНИ ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТИ

на националната политика по заетостта през 2018-219 г.



1.2. Програми за активиране на неактивни лица на пазара на труда и увеличаване на заетостта на неравнопоставени групи в област Стара Загора 2018-2019г.

По схема “Нова възможност за младежка заетост”в Област Стара Загора са приети 778 заявки за 2460 работни места, сключени са 426 договора за 681 работни места на обща стойност 2573413.67лв. Успешно завършилите обучение и стажуване младежи са 425 като 377 са останали на работа при същия работодател. В Дирекция “Бюро по труда” – Стара Загора до момента в схемата са включени 241 младежи. 95 младежи са завършили обучението си и са останали при същия работодател, а 33- ма от участвалите

в стажуване са също са останали при същия работодател. Схема „Обучение и заетост за младите хора” – към 24.08.2018г. в област Стара Загора в заетост са включени 644 лица – 485 лица в общини и общински предприятия и 159 лица в реален сектор. В Дирекция „Бюро по труда” – Стара Загора в схемата са младежи 108. Програма „Старт на кариерата” - Осигуряване на заетост на 857 младежи, от които 850 нововключени.
По програмата са включени общо 30 лица в бюрата по труда от област Стара Загора.
На територията, обслужвана от Дирекция „Бюро по труда“ включени в заетост са 16 лица с висше образование. Определени средства за ДБТ Стара Загора 75 395 лв.
Програма „Обучение за заетост“:
Обучени по ключова компетентност - 420 лица;
Обучени по професии - 1 038 безработни лица;
Осигурена заетост по професиите, по които е организирано обучение, за период не по-малък от 3 месеца, на 364 от включените в обучение лица, като на 10% от включените в обучение лица (104 лица) - субсидирана заетост и на 25% от включените в обучение лица (260 лица) - несубсидирана заетост.
Насърчителни мерки от ЗНС за заетост и обучение, финансирани през 2018г. – приоритетно за работодатели от реалния сектор. В мярка по ЗНЗ за младежи до 29 год.възраст – чл.36,ал.1 в област Стара Загора от началото на 2018гработили са 26 лица;
На територията, обслужвана от Дирекция “Бюро по труда” – Стара Загора са работили 16 лица. За 2018г. разпределените средства на ДБТ по тази мярка са 13 820 лв.

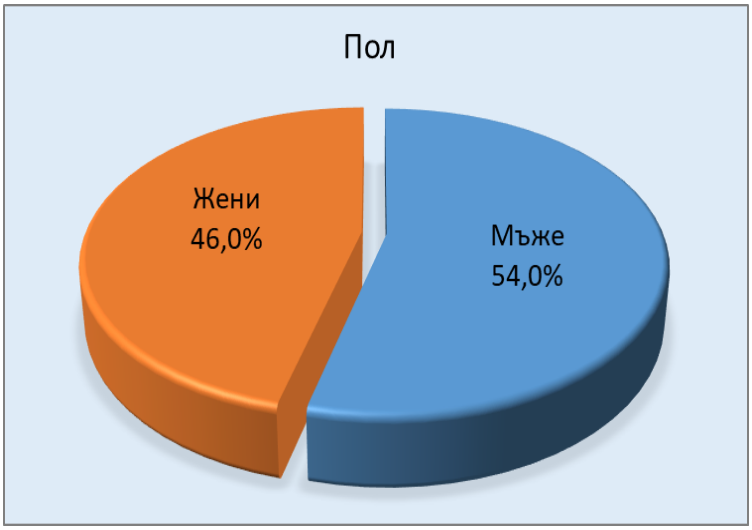
2. Анкетно проучване на временно наети лица при нискоквалифициран труд за три годишен период от 2017г. до 2019г.

Беше проведено анкетно проучване сред 202 респонденти по предварително изготвена анкета на лица включени в програми за временна заетост в област Стара Загора.

От табл. 1 и фиг. 1 става ясно разпределението по пол на участвалите в анкетата. От 202 респонденти 109 са мъже или 54% и 93жени или 46%.

Таблица 1

Пол	N	%
Мъже	109	54,0
Жени	93	46,0
Total	202	100,0

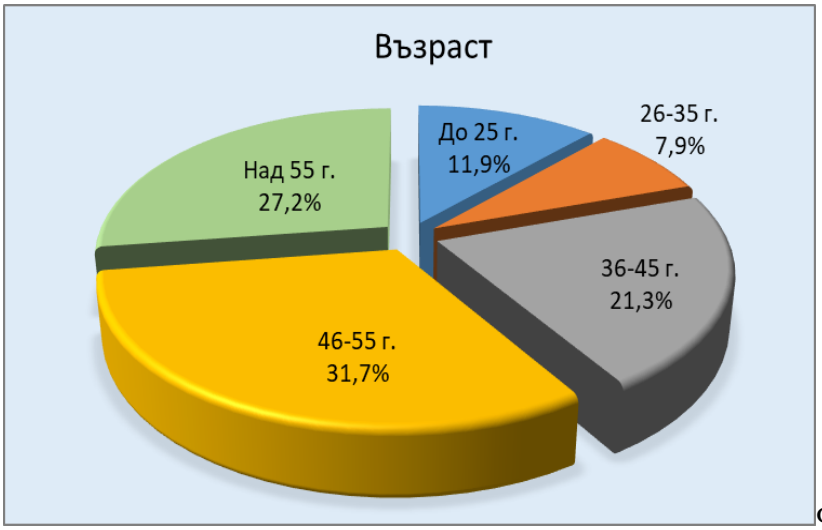


Фигура 1. Разпределение по пол

На табл. 2 и фиг. 2 са показани разпределенията по възрастови групи в равномерни интервали поделения , с отворено начало и край. Най-голям е делът на респонденти във възрастова група на 46-57 г. – 31,7%, следван от възрастова група над 55 г. – 27,2%. Най-малък е делът на възрастова група 26-35 г. – 7,9%.

Таблица 2. Разпределение по възрастови групи

Възраст .	N	%
До 25 г.	24	11,9
26-35 г.	16	7,9
36-45 г.	43	21,3
46-55 г.	64	31,7
Над 55	55	27,2
Общо	202	100,0

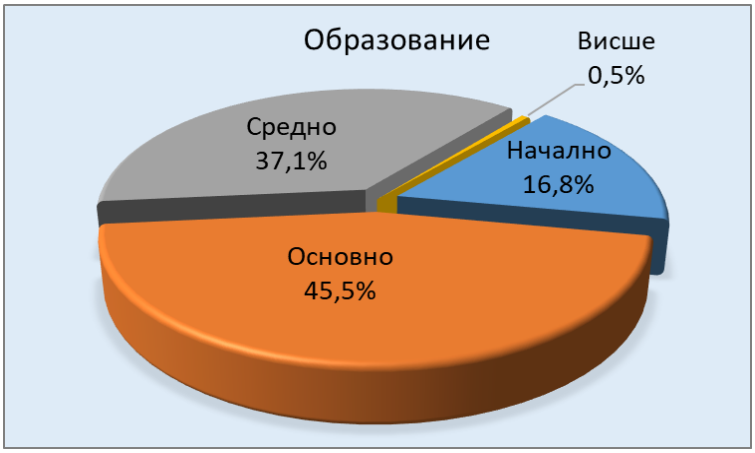


Фигура 2

На табл. 3 и фиг. 3 се илюстрира образователното ниво на анкетираните. С най-висок относителен дял от 45,5% са заетите с основно образование, следват работещите със средно образование - 37,1%.. Начално образование имат 16.8% и един има висше образование - 0,5%.

Таблица 3 Разпределение по образователно ниво

Образование	N	%
Начално	34	16,8
Основно	92	45,5
Средно	75	37,1
Висше	1	0,5
Общо	202	100,0



Фигура 3 Разпределение по образователно ниво

От табл. 4 и фиг.4 на въпроса за придобита професия 140 анкетирани или 69,3% отговарят, че нямат придобита квалификация, 62 анкетирани – 30,7% са отговорили, че имат придобита квалификация (професия).

Таблица 4.разпределение по придобита професия (квалификация, курсове)

Придобита професия (квалификация, курсове)	N	%
Без квалификация	140	69,3
Със квалификация	62	30,7
Общо	202	100,0



Фигура 4. Придобита професия (квалификация, курсове)

От табл. 5 и фиг. 5, разпределението по общ трудов стаж показва , че най-висок дял имат анкетираните с над 5 г. трудов стаж - 62,4% или 126 анкетирани, следва групата с трудов стаж до една година - 18.3% , между 3-5 г. с 10,9% и с най-малък дял от 8.4% са анкетираните с трудов стаж между 1-3 години.

Таблица 5.Разпределение по общ трудов стаж

Общ трудов стаж	N	%
До 1 г.	37	18,3
1-3 г.	17	8,4
3-5 г.	22	10,9
Над 5 г.	126	62,4
Общо	202	100,0



Фигура 5. Разпределение по общ трудов стаж

Интерес представляват и отговорите за здравна осигуреност.
79,7% дават положителен отговор. което е свързано с тази трудова дейност и оформянето на наетите по правилата на трудово законодателство или по- дългият им трудов стаж.

Таблица 6.Имате ли здравни осигуровки?

Имате ли здравни осигуровки?	N	%
Не	41	20,3
Да	161	79,7
Общо	202	100,0



Фигура 6.

На въпрос “7. От какво боледувате най- често?“, най-често посочвания отговор е „високо кръвно“ – 9,4%, следвано от „сърдечни заболявания“ – 8,4% и „бронхит“ – 5%

Таблица 7.

От какво боледувате най- често?	N	%
1.Пневмония	5	2,5
2.Бронхит	10	5,0
3.Сърдечни заболявания	17	8,4
4. Високо кръвно	19	9,4
5. Инфаркт, Инсулт	4	2,0
6. Диабет(Инсулинозависим, Тип2)	8	4,0
7. Туберкулоза	3	1,5



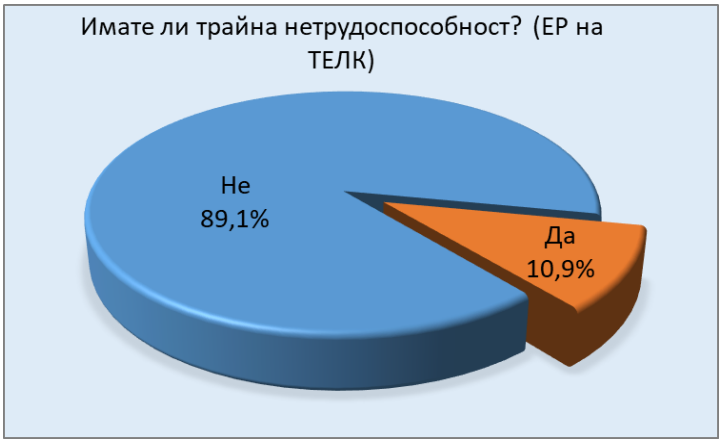
Фигура 7.Разпределение на отговорите на въпроса "От какво боледувате най-често?"

На въпросите за трайна нетрудоспособност и дали имат използвани болнични листа висок дял имат отрицателните отговори. Това може да означава, че е краткотрайна дневна заетост, минималните трудови възнаграждения и т.н. - Табл. 8, 9, графики 8 и 9

Табилица 8. Имате ли временна нетрудоспособност? (ЕР на ТЕЛК)

Имате ли трайна нетрудоспособност? (ЕР на ТЕЛК)	N	%
Не	180	89,1
Да	22	10,9
Общо	202	100,0

Таблица 8



9. Ползвали ли сте през последните 3 месеца болничен лист за заболяване от общ характер?

Ползвали ли сте през последните 3 месеца болничен лист за заболяване от общ характер?	N	%
Не	191	94,6
Да	11	5,4
Общо	202	100,0

Таблица 9



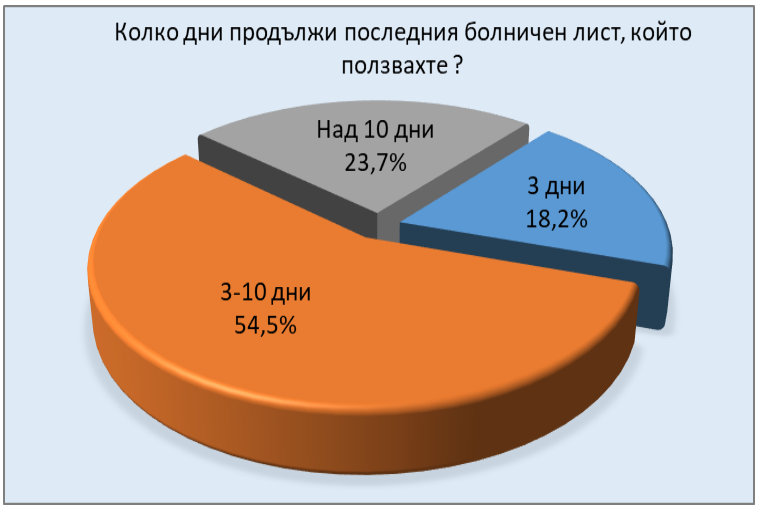
Фигура 9. Ползвали ли сте през последните 3 месеца болничен лист за заболяване от общ характер?

На въпроса „10. Колко дни продължи последния болничен лист , който ползвахте?“, разделен в три групи отговори до три дни, 3-10 дни и над 10 дни.

От общия брой само анкетирани 11 са отговорили на въпроса. Шестима – 54,5% са в групата от 3-10 дни, трима в групата над 10 дена – 23,7% и двама в групата до 3 дни – 18,2%. - табл.10, графика 10

10. Колко дни продължи последния болничен лист , който ползвахте ?

Колко дни продължи последния болничен лист, който ползвахте ?	N	%
3 дни	2	18,2
3-10 дни	6	54,5
Над 10 дни	3	27,3
Общо	11	100,0



Фигура 10. Колко дни продължи последния болничен лист , който ползвахте ?

Положителния отговор на въпроса " Имате ли желание да придобиете нова професия или да повишите вашето образование и квалификация?“ е висок от 62,4% , което насочва към добра характеристика на анкетираните за стремеж към квалификация.- табл.11 и графика 11

Таблица 11 Разпределение отговорите"Имате ли желание да придобиете нова професия или да повишите вашето образование и квалификация?

Имате ли желание да придобиете нова професия или да повишите вашето образование и квалификация?	N	%
Не	76	37,6
Да	126	62,4
Общо	202	100,0



графика 11

На въпрос „12. До колко имате нагласа да смените вашето работно място със ново за по-високо заплащане и по-добри условия на труд?“, 56,4% са отговорили положително, 20,3% са отговорили отрицателно, а 23,3% не могат да отговорят.

Таблица 12. До колко имате нагласа да смените вашето работно място със ново за по-високо заплащане и по-добри условия на труд?

До колко имате нагласа да смените вашето работно място със ново за по-високо заплащане и по-добри условия на труд?	N	%
Не	41	20,3
Да	114	56,4
Немога да отговоря	47	23,3
Общо	202	100,0



фигура 12

В обобщение прави впечатление , че от 202 отговорили на повечето от въпросите, които са зададени специално за целта на дисертационния труд , имат нагласа да работят, да се квалифицират и повишат образованието си. Същевременно анкетираните не са отсъствали от работа поради заболявания или злополуки в голямата си част, както и не са ползвали по други причини болнични листа. Тази констатация като че ли не се вмества в обикновеното съждение за работещите заети с нискоквалифицирана трудова дейност.

3. Изследване на връзките между образователно ниво, здравно състояние и тяхното влияние върху избора на професия и продължителност на заетостта.

3.1. На въпроса „От колко време сте в тази заетост? (комунални услуги по програми за временна заетост)“, средната продължителност при всички анкетирани е 9,23 години. Наблюдава се средна заетост при мъжете от 11,53 години, а при жените 6,53години, което статистически е значимо и показва за постоянството с което мъжете са в този вид заетост и се нуждаят от нея, независимо от нискоквалифицирания труд. /p <0,001/ - таблица 13

Пол	N	Mean	Median	SD	Min	Max	p
Мъже	109	11,53	9,00	18,66	1,00	120,00	<0,001
Жени	93	6,53	2,00	14,08	1,00	120,00	
Общо	202	9,23	6,00	16,85	1,00	120,00	

3. 2. Колко време прекарвате на открито във вашата трудова ангажираност? (брой дни, часове)

Не се установи чрез непараметричния тест на Mann-Whitney , съществена разлика между мъжете и жените , почти по равно са представени от 6.41 часа за мъжете и 6.26 часа при жените, което и обяснимо, поради това, че имат трудова дейност с почистване на открити площи. - таблица 14

Пол	N	Mean	Median	SD	Min	Max	p
Мъже	93	6,41	6,00	0,81	6,00	8,00	0,336
Жени	68	6,26	6,00	0,91	4,00	8,00	
Общо	161	6,35	6,00	0,85	4,00	8,00	

3.3. Независимо от това , както стана ясно , че малка част са ползвали болнични листа, е важно да се знае водещата болестна структура. Зависимост между " ползване на болничен лист – диагноза на заболяване " със статистическа значимост имат следните нозологични групи: табл. 15

- от 13 с болничен лист през последните 3 месеца 4-ма със сърдечни заболявания при p=0.008
- от 6 с болничен лист през последните 3 месеца 2-ма с диабет при p=0.013
- от 8 с болничен лист през последните 3 месеца 2-ма с бронхит при p=0.037

Ман - Уитни тест.

Таблица 15

Заболяване			Ползвали ли сте през последните 3 месеца болничен лист за заболяване от общ характер?		Общо	p
			Не	Да		
Пневмония	Не	N	186	11	197	1,000
		%	97,4%	100,0%	97,5%	
	Да	N	5	0	5	
		%	2,6%	0,0%	2,5%	
Бронхит	Не	N	183	9	192	**0,037**
		%	95,8%	81,8%	95,0%	
	Да	N	8	2	10	
		%	4,2%	18,2%	5,0%	
Сърдечни заболявания	Не	N	178	7	185	**0,008**
		%	93,2%	63,6%	91,6%	
	Да	N	13	4	17	
		%	6,8%	36,4%	8,4%	
Високо кръвно	Не	N	172	11	183	0,604
		%	90,1%	100,0%	90,6%	
	Да	N	19	0	19	
		%	9,9%	0,0%	9,4%	
Инфаркт, Инсулт	Не	N	187	11	198	1,000
		%	97,9%	100,0%	98,0%	
	Да	N	4	0	4	
		%	2,1%	0,0%	2,0%	
Диабет (Инсулинозависим, Тип2)	Не	N	185	9	194	**0,013**
		%	96,9%	81,8%	96,0%	
	Да	N	6	2	8	
		%	3,1%	18,2%	4,0%	
Туберкулоза	Не	N	189	10	199	0,155
		%	99,0%	90,9%	98,5%	
	Да	N	2	1	3	
		%	1,0%	9,1%	1,5%	

Посочените заболявания са социално значими и е необходимо да се обърне внимание в интегралния модел за тяхното активно откриване, наблюдение и лечение.

Диспансерните групи от тези заболявания са от съществено значение да бъдат оформени при временно заетите с нискоквалифициран труд.

3.4 . Следващата зависимост, която е характерна за тази трудова дейност е полагания степента на физически труд с кое от другите нива на работната среда има статистическа зависимост: При "условия на труд – определяне вида на физическия труд" се установи зависимост , че това е между среден физически труд и запрашена среда при p<0,001.

Таблица 16

Условия на труд			Как бихте определили вида физически труд, който полагате?			Общо	p
			Лек	Среден	Тежък		
Запрашена среда	Не	N	4	64	0	68	**<0,001**
		%	100,0%	45,1%	0,0%	33,7%	
	Да	N	0	78	56	134	
		%	0,0%	54,9%	100,0%	66,3%	
Биологични отпадъци	Не	N	4	139	56	199	0,586
		%	100,0%	97,9%	100,0%	98,5%	
	Да	N	0	3	0	3	
		%	0,0%	2,1%	0,0%	1,5%	
Радиоактивни отпадъци	Не	N	4	142	56	202	n/a
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Да	N	0	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	

На таблица 16 също „условия на труд – определяне вида на физическия труд“, от общо 134 отговорили 78 определили вида на физически труд като среден, 56 са определили вида физически като труд тежък.

3.5. На таблица 17 определената зависимост „възраст-желание за придобиване на нова професия или да повишите вашето образование и квалификация “, най-голям интерес и желание има във възрастова група до 25 години и 46-55 години. Най-малък интерес има във възрастова група над 55 години. при статистическа достоверност от p= 0,001

Таблица 17

Имате ли желание да придобиете нова професия или да повишите вашето образование и квалификация?		Възраст					Общо	X^2	Df	p
		До 25 г.	26-35 г.	36-45 г.	46-55 г.	Над 55				
Не	N	4	6	16	17	33	76	19,56	4	**0,001**
	%	16,7%	37,5%	37,2%	26,6%	60,0%	37,6%			
Да	N	20	10	27	47	22	126			
	%	83,3%	62,5%	62,8%	73,4%	40,0%	62,4%			

Общо	N	24	16	43	64	55	202			
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

На въпроса „18 До колко имате нагласа да смените вашето работно място със ново за по-високо заплащане и по-добри условия на труд?“, възрастова група до 25 години имат най-голямо желание и нагласа за промяна на работното място за по-добри условия на труд и по-добро заплащане. Следвани са от възрастова група 26-35 години. Най-много отрицателен отговор дават възрастова група над 55 години p=<0,001

Таблица 18

До колко имате нагласа да смените вашето работно място със ново за по-високо заплащане и по-добри условия на труд?		Възраст					Общо	X^2	Df	p
		До 25 г.	26-35 г.	36-45 г.	46-55 г.	Над 55				
Не	N	2	2	6	9	22	41	29,86	8	<0,001
	%	8,3%	12,5%	14,0%	14,1%	40,0%	20,3%			
Да	N	18	8	22	46	20	114			
	%	75,0%	50,0%	51,2%	71,9%	36,4%	56,4%			
Не мога да отговоря	N	4	6	15	9	13	47			
	%	16,7%	37,5%	34,9%	14,1%	23,6%	23,3%			
Общо	N	24	16	43	64	55	202			
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

От направените анализи се установи, че двата факториални или важни за всеки работещ човек признака: пол и възраст имат влияние и при заетите с ниско квалифициран труд.

4. Изследване на типови длъжностни характеристики на НКПД – 11 и на Бюрата по труда, както и анализ на нормативната база с оглед положително развитие на временно наети при нискоквалифициран труд.

ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДЛЪЖНОСТТА ЧИСТАЧ/ХИГИЕНИСТ
Съгласно НКПД от 2011 г.

ОПИСАНИЕ НА ДЛЪЖНОСТТА

Обобщено описание на работата, която извършва изпълнителя на длъжността:

- Поддържа постоянна чистота в определените помещения и прилежащите им площи.

Трудови задачи и задължения, характеризиращи описанието на длъжността:

- Почиства определения му район, включително, прозорци, мебели, под и др.
- Почиства разположената в района техника - компютри и др. само с препарати, закупени точно за целта.
- Грижи се за вътрешните декоративни растения ежедневно, а за външните тревни площи - при нареждане.
- Събира и опакова разделно отпадъците от помещенията до съответните места за събирането им.
- При необходимост изпълнява и други задачи, възложени във връзка с изпълнение на работата.

ПОДЧИНЕНОСТ, ВРЪЗКИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

На кого е подчинена длъжността:

- Длъжността е на пряко подчинение на .....

С кои други длъжности във фирмата си взаимодейства:

- В процеса на работата взаимодейства с работниците и служителите, които работят в помещенията, за чието хигиенизиране отговаря.

С кои други фирми (или длъжности в тях) осъществява връзка:

- В процеса на работата осъществява връзка с ..... фирми и ..... длъжности в тях, относно закупуването и транспортирането на необходимите материали.

Как се получават и отчитат задачите:

- Получава задачи от .....
- Отчита извършените задачи пред ....., писмено (устно) с документи ..... на период от ..... месеца/ дни.

ОТГОВОРНОСТИ НА ДЛЪЖНОСТТА

Материални и финансови:

- Носи отговорност за опазване на повереното му имущество - техника, инвентар, материали.

По безопасност на труда:

- Работникът е длъжен да спазва утвърдените в предприятието правила за здравословни и безопасни условия на труд и правилата за противопожарна

безопасност, хигиенно - санитарните изисквания при работа с почистващи препарати.

По опазване на здравето и работоспособността на другите:

- Постоянно използва работно облекло и лични предпазни средства.
- Стриктно спазва правилата за употреба на измиващи и дезинфектиращи препарати.

По опазване на фирмената тайна и поверителната информация:

- При изпълнение на своите задължения работникът е длъжен да не разпространява информация от личен характер, която би могла да накърни личното достойнство на ръководител, работник или служител в предприятието.
- Да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на работодателя. Длъжен е да не разпространява сведения, факти и информация, определени като фирмена или търговска тайна.

За резултатите от трудовата дейност:

- При изпълнение на задълженията си работникът носи отговорност за:

- качеството на извършената работа;
- спазване на трудовата дисциплина;
- правилната експлоатация и доброто състояние на поверените уреди;
- правилната и безопасна употреба на почистващите препарати.

УСЛОВИЯ НА ТРУД И ПРОИЗВОДСТВЕНА СРЕДА

Специфични условия на труд:

- Няма.

Режим на труд и почивка:

- Осем-часов работен ден от ..... до ....., с ½ час почивка за обяд във времето от ..... до ....., който период работникът избира сам, в зависимост от натовареността на работния процес.

Работно и униформено облекло, лични предпазни средства:

- Задължителна е употребата на работно облекло, съгласно санитарно - хигиенните изисквания - престилка, панталон, обувки, които употребява само на работното си място и лични предпазни средства- ръкавици.

Битови придобивки и привилегии:

- Периодични медицински прегледи.

- Транспортно обслужване.
- Ползване на фирмена почивна база.
- Отстъпки/ ваучери за храна.

СИСТЕМА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

- Твърдо месечно възнаграждение с възможност за авансово и окончателно заплащане при желание на работника, заявено до ..... число на месеца и съгласно правилата за работна заплата на предприятието.

ИЗИСКВАНИЯ НА ДЛЪЖНОСТТА

- Постижения на изпълнителя:
- Вид и равнище на образованието съгласно нормативната уредба: основно.
- Трудов опит:

✓ минимум ..... г. трудов стаж на сходна позиция;

✓ минимум ..... г. общ трудов стаж.

- Специални умения: не се изискват.
- Поведенчески характеристики: комуникативен.
- Личностни изисквания към изпълнителя (задължителни и препоръчителни): сръчен, честен, лоялен към работодателя си.
- Основни нормативни актове, които трябва да познава лицето, заемащо длъжността:

✓ Кодекс на труда;

✓ Закон за здравето;

✓ нормативни актове по безопасност на труда;

✓ правилник за вътрешния трудов ред;

✓ правила за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд;

✓ други .....

Настоящата длъжностна характеристика може да бъде изменяна и допълвана от работодателя при промяна на изискванията и задълженията, произтичащи от нормативни или структурни промени.

ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДЛЪЖНОСТТА ЧИСТАЧ/ХИГИЕНИСТ

ОПИСАНИЕ НА ДЛЪЖНОСТТА

Съгласно изисквания за назначаване от Бюро по труда

Поддържа постоянна чистота в определени помещения и прилежащите им площи.

Трудови задачи и задължения, характеризиращи описанието на длъжността.

Почиства определения му район, включително, прозорци, мебели, под и др. Почиства разположената в района техника – компютри и др. Само с препарати закупени точно за целта. Грижи се за вътрешните декоративни растения ежедневно, а за външните тревни площи – пренареждане. Събира и опакова разделно отпадъците от помещенията до съответните места за събирането им. При необходимост изпълнява и други задачи възложени във връзка с изпълнението на работата.

Отговорности на длъжността

Носи отговорност за опазване на повереното му имущество – техника, инвентар, материали. Съгласно безопасността на труда работника е длъжен да спазва утвърдените в предприятието правила за здравословни и безопасни условия на труд и правила за противопожарна безопасност, хигиенно – санитарните изисквания за работа с почистващите препарати. Съгласно опазване на здравето и работоспособността на другите постоянно използва работно облекло и лични предпазни мерки, стриктно спазва правилата за употреба на измиващи и дезинфектиращи препарати. За резултатите от трудовата дейност работникът носи отговорност при изпълнение на задълженията за качеството на извършената работа, спазването на трудовата дисциплина, правилната експлоатация и доброто състояние на поверените уреди, правилната и безопасна употреба на почистващите препарати.

Трудови задачи и задължения характеризиращи съдържанието на длъжността.

Извършва редовно и качествено почистване и дезинфекциране на канцеларии, зали – под, врати, тавани, прозорци, работни маси, столове и шкафове. Редовно и качествено почистване и дезинфекциране на сервизни помещения , санитарни възли – умивалници, фаянс, шкафове, врати и прозорци. Почистване на общи помещения – коридори, стълбища и фоайета с прилежащ под, прозорци, врати и парапети. За всички тези дейности използва предоставените му почистващи уреди, съоръжения, препарати и консумативи. Сортира, транспортира и разтоварва разделно отпадъците (битови, хартия, пластмасови отпадъци) до определените за целта места.

Специални умения

Да познава свойството и начина на употреба на препаратите за почистване и дезинфекция и целесъобразното им използване. Да познава експлоатационния режим на уредите които използва за осъществяване на почистването (прахосмукачка, подомиячна машина).

По безопасност на труда

Озеленителят е длъжен да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд инструкциите по БЗР и правилата по противопожарна безопасност. Да се грижи за здравето си и безопасността си, както и за здравето и безопасността на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност. Да се явява на работа в състояние което му позволява да изпълнява възложените му задачи. Да не употребява алкохол или друго упойващо вещество на работното място както и да не започва работа след употреба на алкохол или друго упойващо вещество. Да не пуши на забранените за това места на работното място. Да оказва първа помощ на пострадал при злополука, да съобщи на непосредствения си ръководител за злополуката както и да информира за необходимост от бърза медицинска помощ. По интегрираната система за управление на качеството, околната среда и здравословните и безопасни условия на труд е задължен да познава и прилага отговорности и задължения по интегрираната система за управление. Задължения и отговорности свързани с функционирането на системата за управление на качеството като част от интегрираната система за управление. Да познава и прилага изискванията на документите за системата на управление на качеството свързани с изпълнението на служебните задължения на конкретното работно място. Относно подчиненост на длъжността работникът озеленяване е подчинен на ръководител звено озеленяване към съответната институция.

ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДЛЪЖНОСТТА ДОМАШЕН ПОМОЩНИК

Съгласно НКПД от 2011 г.

Изисквания за заемане на длъжността

- Образование - минимум основно завършено образование;
- Медицински изисквания - физически и психически здрав, без заболявания, определени като противопоказни за заемане на длъжността;
- Познаване на вътрешните разпоредби на РАБОТОДАТЕЛЯ за реда и условията за предоставяне на социални услуги;
- Други изисквания - да притежава психическа нагласа и желание за работа с болни и възрастни самотни хора, които не могат да се грижат сами за себе си; деца и младежи от 3 до 18-годишна възраст с умствени затруднения, с изоставане в развитието си или с физически/сетивни увреждания; лица над 18-годишна възраст с умствени затруднения или с физически/сетивни увреждания, с установена степен на намалена работоспособност 50% и над 50%.

Условия на работа:

Работното време на служителя в България:

- Работно време на служител командирован в .....
- За времето на командировка Работното време се съобразява с немското законодателство и особеността на дейността като се вземе под внимание чл. 18.1.3 от Закона за работно време (Arbeitszeitgesetz (ArbZG))
- Непълно работно време с продължителност на работният ден пет часа и до три часа време на разположение при повикване до 40 мин.
- Продължителност на работна седмица от 25 часа и 15 часа време на разположение при повикване до 40 мин. Командированият не е длъжен да дежури на мястото на командировка и сам определя време на работа и време на разположение при повикване като се ръководи от необходимостта да изпълни задачата за която е командирован в рамките на дните определени със заповед за командировка.

Основни задължения:

- Организационни - организира и осъществява ежедневна дейност, осигуряваща необходимите санитарно-хигиенни, битови и социални условия за осигуряване на нормален живот на потребителя на социалните услуги, а именно:
- Текущо почистване

подреждане на помещенията, обитавани от потребителя

обиране на прах в помещенията, обитавани от потребителя

почистване на пода в помещенията, обитавани от потребителя

изтупване и постилане на постиланите завивки, използвани от потребителя

измиване на съдове, използвани от потребителя

почистване на сняг пред дома ако е в сезона

- Поддържане личната хигиена на потребителя

помощ при ежедневния тоалет и обличане

помощ при къпане

помощ за сресване, подстригване, боядисване на коса, бръснене или придружаване до мястото на услугата

помощ при направата на маникюр и педикюр или придружаване до мястото на услугата

Хранене

приготвяне на храна за потребителя съгласно неговата диагноза (ако е диабетик да се следват указанията за диетично готвене) с продукти на потребителя
закупуване (със средства на потребителя на социалните услуги) и/или доставяне на готова храна за потребителя
подготовка на потребителя за хранене
подпомагане на потребителя при хранене или хранене
сервиране и от сервиране при хранене на потребителя
Битови услуги
закупуване на хранителни продукти, хигиенни материали, лекарства и вещи от първа необходимост за потребителя (със средства на потребителя)
осигуряване на отоплителни материали за потребителя (със средства на потребителя)
внасяне на дърва и палене на печка/камина през зимния сезон за отопление на помещенията, обитавани от потребителя
осигуряване на пране (манипулиране с перална машина), химическо чистене или ръчно пране; гладене и подреждане на дрехите на потребителя
съдействие за извършване на дребни технически ремонти
Помощ при общуването и поддържането на социални контакти, развлечения и занимания в дома и извън него
организиране на срещи с приятели, роднини, честване на рождени и именни дни и на други празници
четене на ежедневници и художествена литература
придружаване при посещение на кино, театър, концерти и др.
придружаване до детско или учебно заведение
придружаване при разходка
придружаване при посещение на църква, джамия и пр.
подпомагане при отглеждане и поддържане на стайни и градински цветя
организиране на занимания по интереси (шах, табла, домино, и пр.)
осигуряване на компания чрез занимаване с разговор
полагане на грижи за осигуряване на психическия (емоционалния) комфорт на клиента
Предоставя седмично и / или едномесечно следните услуги:

- Основно почистване на помещенията, обитавани от потребителя като:

измиване на прозорци и врати в помещенията, обитавани от потребителя
пране на пердета, използвани в помещенията, обитавани от потребителя
влажно почистване на подови настилки в помещенията, обитавани от потребителя

изтупване и подреждане на книги, сувенири, и пр. в помещенията, обитавани от потребителя

подреждане на гардероба на потребителя

основно измиване на банята

почистване на кухненски уреди (хладилник, печка, и пр.)

Административни услуги

куриерска работа-събиране на пощата на потребителя (без да се отваря!)

уведомяване на близките на потребителя за неговото състояние и поведение

Медицински услуги

съдействие при настаняване в болница, грижи в болницата при необходимост

рехабилитация /масажи, раздвижване, гимнастика/

измерване на кръвно налягане

проследяване на правилното приемане и подпомагане при вземането на лекарства, предписани от лекар

придружаване и полагане на грижи за опазване здравето на клиента при разходки на открито

Други услуги

Активно съдейства за ефективната социална интеграция на потребителя на социални услуги

При спешен случай незабавно информира личния лекар на потребителя на социални услуги и посоченото за контакт лице;

Предлага мерки за намаляване или отстраняване (ако е възможно) на рисковете в домашната среда на клиента;

Не дава гласност на факти и обстоятелства, станали му известни при изпълнение на служебните му задължения;

Спазва установените технически и технологични правила за съответната дейност;

Грижи се за здравето и безопасността на потребителите на социални услуги.

Служителят е длъжен, в 5 дневен срок, след прекратяване на командировката:

- Да изготви и предостави на Работодателя доклад за извършената работа;
- Да изготви и предостави на Работодателя финансов отчет за разходваните средства.

Служителят е длъжен да предостави на Работодателя в случай че пътува със самолет бордните карти както и билетите при пътуване с влак или автобус, в 5 дневен срок след завръщането си от командировка.

Служителят се задължава да не напуска работното си място без писменото съгласие на Работодателя.

Настоящата длъжностна характеристика може да бъде изменяна и допълвана от работодателя при промяна на изискванията и задълженията, произтичащи от

ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДЛЪЖНОСТТА ДОМАШЕН ПОМОЩНИК

Съгласно изисквания за назначаване от Бюро по труда

Основните задължения са организиране и осъществяване на ежедневна дейност осигуряваща необходимите санитарно-хигиенни битови и социални условия за осигуряване нормален живот на потребителят на социалните услуги. Практически те се изразяват в подреждане на помещенията, обитавани от потребителя, обиране на прах в помещенията, почистване на пода в помещенията, изтупване и постилане на постиланите завивки, използвани от потребителя, измиване на съдове, почистване на сняг пред дома ако е в сезон. Поддържането на личната хигиена от потребителя е обвързана с помощ при ежедневния тоалет и обличане, помощ при къпане, помощ при сресване, постригване, боядисване на коса, бръснене или придружаване до мястото на услугата, помощ при направата на маникюр и педикюр или придружаване до мястото на услугата. Приготвяне на храна за потребителя съгласно неговата диагноза с продукти на потребителя. Закупуване със средства на потребителят на социалните услуги или доставяне на готова храна на потребителя. Подготовка на потребителя за хранене, подпомагане на потребителя при хранене, сервиране и отсервиране.

Битови услуги – закупуване на хранителни продукти, хигиенни материали, лекарства и вещи от първа необходимост за потребителя със средства на потребителя, осигуряване на отоплителни материали за потребителя, осигуряване на пране, съдействие за извършване на дребни технически ремонти, помощ при общуване и поддържането на социални контакти и занимания в дома и извън него. Организиране на срещи с приятели, роднини, честване на рождени дни, именни дни и др. празници. Четене на ежедневници и художествена литература. Придружаване при посещение на кино, театър, концерти, детско или учебно заведение. Придружаване при разходка, при посещение на църква, джамия и др. Подпомага при отглеждането на стайни и градински цветя. Организира не на занимания по интереси (шах, табла, домино и др.) Осигуряване на компания чрез занимаване с разговор. Полагане на грижи за осигуряване на психически (емоционалният) комфорт на клиента. Основно почистване на помещенията обитавани от потребителя като, измиване на прозорци и врати, пране на пердета, влажно почистване на подови настилки, подреждане на гардероба, основно

измиване на банята, почистване на кухненски уреди (хладилник, печка и др.). Административни услуги – куриерска работа, медицински услуги, проследяване на правилното приема на лекарства. Активно съдейства за ефективната социална интеграция на потребителя. Изготвя и предоставя доклад за извършената работа.

ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДЛЪЖНОСТТА РАБОТНИК, ОЗЕЛЕНЯВАНЕ

Съгласно НКПД от 2011 г.

ОПИСАНИЕ НА ДЛЪЖНОСТТА

Обобщено описание на работата, която извършва изпълнителя на длъжността:

- Озеленителните работи обхващат изграждането, поддържането и обзавеждането на паркове, градини, лесопаркове, крайпътни насаждения и защитни пояси.

Манипулации свързани с подготовка на почвата: оране, разкопаване с бел или мотика, почистване на чимове, бурени, коренища и др., и пренасяне на определено място.

Трудови задачи и задължения, характеризиращи описанието на длъжността:

Да може да прехвърля, пресява, пренася, товари, разтоварва и превозва различни материали свързани с озеленяването.

Да спазва условията на труда в съответствие с изискванията на правилата по ЗБР.

Да е запознат с направата на тревни площи и грижите за тях.

Да познава начините на засаждането на дървета, храсти, рози и живи плетове и поддържането им.

Да е запознат с едногодишни, двугодишни и многогодишни цветя и грижите за тях.

Да изпълнява разпорежданията на организатор производство.

Да спазват изискванията на правилника по техническа безопасност и охрана на труда.

Да спазват изискванията на правилника за прилагане на Закона за движение по пътищата във връзка с безопасността на труда.

Във връзка с характера и мястото на работа се задължават да ползват сигнално предпазно облекло.

Да се избягва паленето на отпадъци с оглед противо-пожарната охрана.

Да спазват инструкциите на длъжностното лице по охрана на труда.

Да знаят правилното ползване на машините и инвентара необходими за изпълнението на длъжността, която заемат.

През зимните месеци се почиства сняг и лед от тротоари, автобусни спирки и стълбища.

ПОДЧИНЕНОСТ, ВРЪЗКИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

На кого е подчинена длъжността:

- Длъжността е на пряко подчинение на Техник градинарство.

С кои други длъжности във фирмата си взаимодейства:

В процеса на работата взаимодейства с останалите служители и работници от фирмата.

С кои други фирми (или длъжности в тях) осъществява връзка:

- В процеса на работата осъществява връзка с Техник градинарство относно закупуването и транспортирането на необходимите стоки и материали.

Как се получават и отчитат задачите:

- Получава задачи от Техник градинарство
- Отчита извършените задачи пред Техник градинарство писмено (устно) с документи, на период от 1 месец .

ОТГОВОРНОСТИ НА ДЛЪЖНОСТТА

Материални и финансови:

- Носи имуществена отговорност при вреди или липси на материали и консумативи от заприходяването им.
- Носи имуществена отговорност за поверените му техника и средства.

По безопасност на труда:

- Работникът е длъжен да спазва утвърдените в предприятието правила за здравословни и безопасни условия на труд и правилата за противопожарна безопасност.

По опазване на здравето и работоспособността на другите:

- Следи за качеството и годността на закупуваните материали и консумативи.

По опазване на фирмената тайна и поверителната информация:

- При изпълнение на своите задължения работникът е длъжен да не разпространява информация от личен характер, която би могла да накърни личното достойнство на ръководител, работник или служител в предприятието. Да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на работодателя. Длъжен е да не разпространява сведения, факти и информация, определени като фирмена или търговска тайна.

За резултатите от трудовата дейност:

- При изпълнение на задълженията си работникът носи отговорност за:

- качеството на извършената работа;

- спазване на трудовата дисциплина;

- точното съставяне на отчетните документи за закупените и предоставени материали и консумативи;

- количеството и качеството на закупените материали и консумативи;

- поддържането в изправност на поверения му служебен автомобил.

УСЛОВИЯ НА ТРУД И ПРОИЗВОДСТВЕНА СРЕДА

Специфични условия на труд:

- Няма.

Режим на труд и почивка:

- Осем-часов работен ден с 1 час почивка за обяд във времето който период работникът избира сам, в зависимост от натовареността на работния процес.

Работно и униформено облекло, лични предпазни средства:

- Не ползва.

Битови придобивки и привилегии:

- Периодични медицински прегледи.
- Транспортно обслужване.

СИСТЕМА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

- Твърдо месечно възнаграждение с възможност за авансово и окончателно заплащане при желание на работника, заявено до 30 число на месеца и съгласно правилата за работна заплата на предприятието.

ИЗИСКВАНИЯ НА ДЛЪЖНОСТТА

- Постижения на изпълнителя:

✓ Вид и равнище на образованието: средно образование.

✓ Трудов опит:

- минимум 1 г. трудов стаж по специалността;

- минимум 1 г. общ трудов стаж.

✓ Специални умения:

- шофьорска книжка, категория .....

✓ Поведенчески характеристики: способности за работа в екип, комуникативност.

- Личностни изисквания към изпълнителя (задължителни и препоръчителни): отговорност, изпълнителност, честност, лоялност към работодателя.

- Основни нормативни актове, които трябва да познава лицето, заемащо длъжността:

- Кодекс на труда;
- Закон за счетоводството;
- Закон за движение по пътищата;
- Правилник за прилагане на Закона за движение по пътищата;
- нормативни актове по безопасност на труда;
- правилник за вътрешния трудов ред;
- правила за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд;

Настоящата длъжностна характеристика може да бъде изменяна и допълвана от работодателя при промяна на изискванията и задълженията, произтичащи от нормативни или структурни промени.

ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДЛЪЖНОСТТА ОЗЕЛЕНИТЕЛ

Съгласно изисквания за назначаване от Бюро по труда

ОПИСАНИЕ НА ДЛЪЖНОСТТА

Озеленителите работят в изграждането, поддържането и обзавеждането на паркове, градини, лесопаркове, край пътни насаждения и защитни пояси. Манипулации свързани с подготовка на почвата: оране, разкопаване с бел или мотика, почистване на чимове, бурени, коренища и пренасяне на определено място. Може да прехвърля, пресява, пренася, товари, разтоварва и превозва различни материали свързани с озеленяването. Длъжен е да спазва условията на труда в съответствие с изискванията на ЗБУТ. Да е запознат с направата на тревни площи и грижата за тях. Да познава начина на засаждане на дърветата, храсти, рози и живи плетове и поддържането им. Запознат е с едногодишните, двугодишните и многогодишните цветя и грижите за тях. Спазва изискванията на правилника по техническа безопасност и охрана на труда. Спазва изискванията на правилника за прилагане на Закона за движение по пътищата във връзка с безопасността на пътищата. Във връзка с характера на работното място се задължава да ползва сигнално предпазно облекло, да избягва паленето на отпадъци с оглед противопожарна охрана, да спазва инструкциите на длъжностното лице по охрана на труда, да знае правилното ползване на машините, инвентара необходими за изпълнението на длъжността която заема. През зимните месеци се почиства сняг и лед от тротоари, автобусни спирки и стълбища.

Трудово правно отношение (трудов договор)

Трудови задачи и задължения характеризиращи съдържанието на длъжността на база трудово правно отношение (трудов договор). Подържа затревените, залесени площи, храсти и дървета. Обработва почвата, залесява, затревява. Ежедневно събира и изхвърля битовите отпадъци на определените за целта неща. Работи с машини за косене на тревни площи (трактор, резачки, косачки).

По безопасност на труда

Озеленителят е длъжен да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд инструкциите по БЗР и правилата по противопожарна безопасност. Да се грижи за здравето си и безопасността си, както и за здравето и безопасността на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност. Да се явява на работа в състояние което му позволява да изпълнява възложените му задачи. Да не употребява алкохол или друго упойващо вещество на работното място както и да не започва работа след употреба на алкохол или друго упойващо вещество. Да не пуши на забранените за това места на работното място. Да оказва първа помощ на пострадал при злополука, да съобщи на непосредствения си ръководител за злополуката както и да информира за необходимост от бърза медицинска помощ. По интегрираната система за управление на качеството, околната среда и здравословните и безопасни условия на труд е задължен да познава и прилага отговорности и задължения по интегрираната система за управление. Задължения и отговорности свързани с функционирането на системата за управление на качеството като част от интегрираната система за управление. Да познава и прилага изискванията на документите за системата на управление на качеството свързани с изпълнението на служебните задължения на конкретното работно място. Относно подчиненост на длъжността работникът озеленяване е подчинен на ръководител звено озеленяване към съответната институция.

Прави впечатление съгласно НКПД 2011г. професиите чистач/хигиенист, домашен помощник и озеленител имат задължителни части с които, работодателите трябва да се съобразят. В рамките на проучването професиите основно прилагани по мерки за временна заетост за ниско квалифициран труд, каквато е чиста/хигиенист, домашен помощник и озеленител не отговарят на всички задължителни изисквания съгласно класификатора. От анкетното проучване с работещи по тези професии става видно, че има ограничение на права и задължения и минимизиране на функции и знания. Което от своя страна не води до възможности за развитие на работещия в дългосрочен план.

В тази връзка нашите препоръки са за ясно и пълно дефиниране в длъжностните характеристики на професии насочени към програми за временна заетост като е:

1.Необходима е промяна в редица нормативни документи имащи отношение към временната заетост с цел придобиване на по-висока степен на образование, нова квалификация или преквалификация с основна дългосрочна цел - оставане в заетост.

2.Изготвяне на подробен национален, регионален, местен анализ на ситуацията за прилагане на програми и мерки целящи временна заетост, ще дадат ясна визия за необходимостта от вида професия която, да бъде приложена и съобразена с местната обстановка при реалната нужда и съгласувана с НКПД 2011г.

3.Спазване нормативните изисквания на НКПД 2011г. институцията , която ги прилага ще има възможност да предложи на работещия възможности за дългосрочно, устойчиво и планирано развитие в контекста на повишаване на образование и търсене на възможности за придобиване на нова квалификация и осигуряване на дългосрочна заетост.

5. Сравнителен анализ на нормативната база в ЕС и България

Последователно от 1989 г. и досега Европейският съюз въведе широка рамка от законодателство по здравословни условия на труд. Заедно с разпоредбите за равнопоставеност на половете, това е най-силно развитата сфера в социалната политика на общността. С разширяването на ЕС предизвикателствата за промени на това законодателството стават още по-големи. Новите страни-членки, една от които е България, трябваше да приемат значителното по обем законодателство в сферата на безопасност и здраве при работа. В резултат за българските работодатели възниква опасност от възможно намаляване на конкурентноспособността им на европейския пазар и увеличаване на броя трудовите злополуки и професионалните заболявания. Големият обем и сложност на законодателството по здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ), поставя българските работодатели пред трудността да спазят всички нормативни изисквания поради непознаването им. Проблемът става още по-сложен и поради необходимостта от кадри със съответните познания за опазване здравето и безопасността при работа, както и на българското и европейското законодателство, третиращо условията на труд.

Ето защо и първият стълб в теорията на трудовата медицина е систематизирането на националното законодателство в областта на ЗБУТ във връзка с европейското по начин,

който да подпомогне практиката на работодателите и длъжностните лица по здравословни и безопасни условия на труд в изпълнение на техните задължения по осигуряването на здраве и безопасност. Някои автори предлагат една от посоките в тази подпомагаща дейност да е проследяване на факторите, формиращи държавната политика и рамкова директива по безопасност и здраве при работа чрез проучване на самите фактори, както и обсъждане на Стратегията на Европейския съюз за безопасност и здраве при работа със систематизиране на европейското законодателство за безопасност и здраве и неговото развитие. Важен момент според нас е и аналитичния преглед на тези национални нормативни актове, които въвеждат разпоредбите на европейското законодателство по ЗБР и какви допълнителни изисквания поставят те към българските работодатели.

Установи се, че нормативен акт с важно значение за формиране на държавната политика на нашата страна по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд е Европейската социална харта, ревизирана през 1996 г. и подписана от страните-членки, включително и от България. В Член 3 от хартата "Право на безопасни и здравословни условия на труд" са изброени 4 задължения, които страните-членки трябва да реализират в своите държави:

"1. Да определят, приложат и периодично преразглеждат обща национална политика относно безопасността и хигиената на труда.

2. Да издават правила за здравословни и безопасни условия на труд.

3. Да установят провеждането на тези правила чрез мерки за надзор.

4. Да насърчават прогресивното развитие на служби по трудова медицина за всички работници."

Членството на България в Европейския съюз задължава участието на страната в изграждането и развитието му. Това обаче е свързано с изисквания за признаване на върховенството на европейското право и създаването на условия за неговото прилагане. Също така международни организации, определящи настоящето и бъдещето на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд като МОТ, СЗО, и др. изискват познаването, критичното поведение и спазване на националните добри практики при дейностите на ЗБР. Така МОТ като специализираната организация на Обединените нации, която популяризира социалната справедливост и международно признание на човешки и трудови права приема международни трудови стандарти под формата на конвенции и препоръки, установяващи минималните стандарти на основните трудови права. Конвенциите подлежат на ратификация от страните членки и

се явяват международни договори, задължителни за изпълнение в случай на ратификация. Европейска агенция за безопасност и здраве (OSHA) като агенция с тристранна ангажираност събира представители от три важни групи от всяка страна-членка на Европейския съюз - правителства, работодателски организации и синдикати, както и от Европейската комисия. Нейната основната информационна мрежа се състои от фокусни точки във всяка страна-членка на ЕС. Националната фокусна точка на Европейската Агенция по безопасност и здраве при работа за Република България се намира в Министерството на труда и социалната политика. СЗО е учредена на 22 юли 1946 г. в Ню Йорк с приемането на Устава на Организацията. Той влиза в сила на 7 април 1948 г. и днес тази дата се отбелязва като Световен ден на здравето. България е член на СЗО от 1951г. и отношенията се регламентират от Двугодишни споразумения за сътрудничество, определящи приоритетните за Република България области в сферата на здравеопазването, по които Регионалното бюро на СЗО за Европа предоставя необходимата експертна помощ.

В редица публикации са посочва политика по осигуряване на безопасност и здраве при работа и източници на правото на първо място Стратегия на Европейския съюз за безопасност и здраве при работа 2007-2012. Тази нова стратегия за 2007-2012 г. предлага амбициозна основна цел - намаляване на общото ниво на трудовите злополуки към 2012г. в ЕС с 25% чрез подобряване защитата на здравето и безопасността на работещите.

ЕК предлага следните основни инструменти за постигане на поставената цел:

- гарантиране на правилното прилагане на законодателството на ЕС;
- подкрепа на малките и средни предприятия в прилагането на действащото законодателство;
- адаптиране на законовата рамка в съответствие с промените в сферата на труда и по-специално като се имат предвид малките и средни предприятие;
- стимулиране на развитието и прилагането на националните стратегии;
- насърчаване на промените в поведението на работниците, както и насърчаване на техните работодатели в усвояването на насочен към опазване на здравето подход;
- финализиране на методите за определяне и оценка на нови потенциални рискове;
- подобряване на проследяването на осъществения напредък;
- насърчаване на здравето и безопасността на международно ниво.

Успехът на тази стратегия зависи от това до каква степен държавите- членки ще се ангажират с приемането на координирани национални стратегии, които да определят количествени цели за намаляване появата на трудови злополуки и професионални заболявания, насочени към секторите и предприятията, показващи най-лоши резултати, както и към най-често срещаните рискове и най-уязвимите работници. Ето защо важно място заема национална стратегия за постигане целите на Европейската стратегия на Общността за периода 2007-2012 г. През месец юни 2008 г. правителството одобри Стратегия за безопасност и здраве при работа на Република България 2008-2012 г. Тя представя състоянието и тенденциите в развитието на условията на труд и очертава основните насоки на политика по безопасност и здраве при работа.

Някои автори акцентират на основната функция на регламента за създаване на еднообразно право в целия ЕС. Този нормативен акт създава правни норми от общ, абстрактен характер и е с директен ефект - поражда направо права и задължения за всички субекти на правото на Общността. Той е задължителен във всичките си елементи и е директно се прилага във всички държави -членки. Други предпочитат директивата като специфичен акт, чието основно предназначение е да дава задължителни указания за държавите членки. Директивата няма общообвързващо действие, т.е. тя регламентира резултата, а остава националния законодател да уреди средствата за постигането му чрез приемане на съответните вътрешноправни актове (или чрез отмяна на действащи актове поради несъвместимостта им е директивата. За страните - членки са важни решенията като индивидуален административен акт с конкретен адресат и с задължителност в своята цялост за онези, до които е адресирано. Разбира се не без влияние са и препоръките и мненията като за разлика от останалите източници на производното общностно право тази категория актове нямат правнообвързваща сила. Техен адресат са държавите членки, които посредством този акт се поканват да възприемат определено поведение.

В условията на усилена дейност по ЗБР са важни познанията за йерархия на нормативните актове в българското законодателство. Нормативните актове биват два основни вида - законови (конституция, кодекс, закон) и подзаконови (постановление на Министерския съвет - ПМС, правилник, наредба, инструкция и др.). Тяхното подреждане в българското законодателство в низходящ порядък е: Конституция, кодекс, закон, постановление на Министерския съвет, правилник, наредба и инструкция. Някои важни познания за тях са:

Конституцията на Република България е върховният закон в държавата, който урежда цялостно обществените отношения и държавното устройство на страната.

Нормативните актове от по-нисък ранг регламентират отделните сфери на обществените отношения като:

С кодекс се уреждат обществени отношения, предмет на цял клон на правната система или на обособен важен негов дял - Кодекс на труда, Кодекс за социално осигуряване, Наказателния кодекс, Семейния кодекс и др. Съгласно ЗНА законът урежда най-пълно всички основни обществени отношения, които се поддават на трайна уредба.

С Постановления на Министерския съвет се приемат правилници, наредби и инструкции или урежда съобразно законите неуредени от тях обществени отношения в областта на неговата изпълнителна и разпоредителна дейност. Правилник се издава за прилагане на закон в неговата цялост, за организацията на държавни органи или за вътрешния ред на тяхната дейност.

От 1967 до 1996 год. са публикувани над 110 правилника по безопасност на труда, издавани от съответните министерства и ведомства на основание Кодекса на труда. Те са остарели и непригодни за днешните реалности в икономиката както по отношение на нейната собственост и управление, така и по отношение на новото оборудване и обхвата на видовете трудови дейности. На основание § 21 от Заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (Обн. ДВ бр. 18/2003 г.) правилниците по безопасност на труда са в сила, доколкото не противоречат на Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Наредба се издава за прилагане на отделни разпоредби или други подразделения на нормативен акт от по-висока степен. С инструкция висшестоящ орган дава указания до подчинени нему органи относно прилагане на нормативен акт, който го е издал или чието изпълнение трябва да се обезпечи (чл. 7, ал. 3 ЗНА).

Един от разработените от Европейския съюз методи, целящи преодоляване на пречките пред свободното движение на стоки и услуги е концепцията за минималните изисквания за безопасност и здраве при работа. Тази концепция допуска намесата на държавните органи до най-необходимото (минималните изисквания, правила и норми) и предоставя на работодателите пълна свобода при изпълнението на задълженията за защита на работещите.

Концепцията за осигуряване на минимални изисквания за безопасност и здраве е развита чрез Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на

работното място (ОВ Ь 183, 29.6.1989 г., стр. 1), наричана още Рамкова директива. Като стратегически документ, тази директива служи при разработване на специфични директиви, регулиращи всички рискове за безопасността и здравето на работното място. В тази връзка следва да се отбележи, че директивата има фундаментално значение за хармонизиране на законодателствата на държавите - членки . В директивата са определени общите принципи за предпазване (превенция) от професионалните рискове, отстраняването на рисковете и причините за злополуки на работното място, информирането, обучението, консултациите, балансираното участие, медицинското наблюдение и др. Тези принципи се прилагат във всички сфери на дейност, с изключение на някои специфични дейности на обществени служби като въоръжените сили и полицията или някои специфични дейности на службите на гражданска защита.

Създадената от нас „Нормативна пирамида" не е само за онагледяване на посочените и на редици други нормативни документи, но и един възможен начин за подреждане и смислено усвояване , както от обучаваните специалисти и студенти по трудова медицина и работоспсобност, така и от работодателите за задълженията, правата и отговорностите за опазване на професионалното здраве и безопасността на работещите.

Терминологичен речник, основни понятия

По смисъла на рамковата директива "работодател" е всяко физическо или юридическо лице, което е в трудови отношения с работник и носи отговорност за предприятието и/или ведомството. Следователно негова е и отговорността за осигуряване на безопасността и здравето при работа. По силата на тази директива работодателят е задължен да оценява рисковете за безопасността и здравето на работниците, да предприема необходимите мерки за опазване на безопасността и здравето на работниците, да гарантира, че планирането и въвеждането на нови технологии ще бъде предмет на консултации е работниците и/или техните представители; да определи един или повече работници, които да извършват дейностите и да предприеме необходимите мерки за първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работниците в съответствие е естеството на дейностите и големината на предприятието и/или ведомството, като взима предвид присъствието на други лица; да осигури всеки работник да получи адекватно обучение по безопасност и здраве.

Независимо, че цялата отговорност за осигуряването на БЗР в предприятието е на работодателя, работещите, като активни участници в трудовия процес, също имат своите задължения. Според директивата "работник" е всяко лице, нает от работодател, включително обучаващите се и чираците с изключение на домашните помощници.

Всеки работник е длъжен да се грижи както за собствената си безопасност и здраве, така и за безопасността и здравето на другите лица, засегнати от неговата дейност. В този смисъл работниците са длъжни да използват правилно машините, инструментите, опасните вещества и другите средства за производство, да не прекъсват, променят или отстраняват произволно предпазните устройства, незабавно да информират работодателя за всяка ситуация, за която имат основателни причини да считат, че представлява сериозна и непосредствена опасност за безопасността и здравето и да сътрудничат на работодателя и/или работниците, които имат конкретна отговорност за здравето и безопасността.

Рамковата директива се стреми всеобхватно да регулира механизмите за превенция на професионалните рискове (“превенция са всички стъпки или мерки, които се предприемат или планират на всички етапи на работата в предприятието, за предотвратяване или намаляване на професионалните рискове”). Освен определяне на основни права, задължения и отговорности на участниците в труда, тя изисква създаване във всяко предприятие на система за превантивност, която да гарантира защита на работещите чрез осигуряването на минимални изисквания за БЗР. Тази система трябва да обхваща цялостната организация на работа, технологиите, работните места и работното оборудване. Прилагането на еднакви технически изисквания и/или стандарти предотвратява опасността от нелоялна конкуренция между работодателите за сметка на различната степен на защита на безопасността и здравето на работещите. Ето защо държавите-членки нямат право да поддържат или да въвеждат по-либерални мерки от тези, предвидени в директивата.

Основният нормативен акт на Република България, чрез който се транспонира рамкова директива 89/391/ЕИО, е Законът за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ). По смисъла на Закона „здравословни и безопасни условия на труд са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица.”.

Докато в Директивата се говори за работодател като лице, което е в трудови отношения с работник, ЗЗБУТ разширява обхвата на понятието. "Работодател" е освен лицето, определено в § 1, т. 1 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, така и всеки, който възлага работа и носи цялата отговорност за предприятието, кооперацията или организацията. Нека припомним, че съгласно § 1 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, „работодател” е „всяко физическо лице, юридическо лице или негово

поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение". Необходимо е да изясним това допълнение - тъй като в ЗЗБУТ се говори за „възлагане на работа", независимо от формата на организация, то в обхвата му влизат и лицата, работещи по извънтрудови правоотношения, обикновено с т.н. „граждански договори" по Закона за задълженията и договорите за извършването на определена еднократна работа.

Първото обнародване на Закона е на 23.12. 1997 г., след което той претърпява близо 20 изменения и допълнения. За първи път с този закон се въвежда изискване за извършване оценка на професионалния риск и планиране на мерки за минимизиране на риска. Със ЗЗБУТ се въвежда нов субект в организацията на дейността за осигуряване на безопасност и здраве при работа - службата по трудова медицина - звено, което консултира и подпомага работодателите, комитетите и групите по условията на труд в планирането, организирането и изпълнението на задълженията им по осигуряване и поддържане на здравословни и безопасни условия на труд. Функциите и задачите на службите по трудова медицина са уредени в Наредба № 3/25.01.2008 г., която замени Наредба № 14/7.08.1998 г. за службите по трудова медицина. Всеки работодател е задължен да осигури на работещите в предприятието обслужване от служба по трудова медицина, независимо от броя на наетите работници във фирмата. Освен обслужване от служба по трудова медицина (допълнително изискване на българското законодателство) работодателят има задължението да назначи или определи едно или повече длъжностни лица с подходящо образование и квалификация или да създаде специализирана служба за организацията на дейностите по ЗБУТ във фирмата (органи по безопасност и здраве при работа). Функциите и задачите на тези лица са определени с Наредба № 3 от 05.08.1998 г. Въпреки, че рамковата директива дава такава възможност, българската държава не е определила конкретни изисквания относно броят на длъжностните лица по БЗР в предприятията в зависимост от големината и естеството на дейностите им, както и в кои случаи работодателя може сам да изпълнява функциите на орган по БЗР.

Съгласно директива 89/391/ЕИО работодателят трябва да се консултира с работещите или с техните представители и организации, като създава възможност за участието им при определянето на работещите, които ще извършват дейности по осигуряване на ЗБУТ, както и в обсъждането и приемането на всички мерки, които се отнасят до

тяхното здраве и безопасност. На равнище предприятие у нас това се осъществява в рамките на Комитета или Групата по условия на труд (КУТ/ГУТ) (чл. 27-31 ЗЗБУТ). Членовете на КУТ/ГУТ подлежат на задължително обучение, съгласно изискванията на Наредба № 4 от 03.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията (ДВ, бр. 133 от 11.11.1998 г.)

Законът за здравословни и безопасни условия на труд определя още организацията и управление на дейността по безопасност и здраве в Р България, статута на Националния съвет по условия на труд, създаването на "Фонд условия на труд" за финансиране на дейности и мероприятия за подобряване на условията на труд, контрола по спазването на закона и административно-наказателната отговорност при нарушения изискванията на закона.

Проучването на нормативните документи, както от националното, така и от европейското законодателство, и свързаните с тях основни понятия и класификации на условията на труд достигнахме до съвременното виждане за теоретичните основи на ТРУДОВАТА МЕДИЦИНА изградени от :

Първи стълб: «Нормативната пирамида», в която логично и последователно намират място над 700-те нормативни документа за здравословни и безопасни условия на труд - схема 2;

Втори стълб: Терминологичният речник - съвкупността от основните понятия на дейностите за здраве и безопасност при работа, разработен в катедрата по ТРУДОВА МЕДИЦИНА на ФОЗ и представляващ основата на изграждане на закономерностите вкл. търсене на професионалния риск, свързан със здравето на работещите;

и Трети стълб : Класификациите на условията на труд - факторите на работната среда и на трудовия процес, на категориите труд, на професиите и икономическите дейности, поставени като ръководно начало в разработената Статистическа система «Професионални болести»;

Националното законодателство в областта на здравословните и безопасните условия на труд (Схема 2) 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 за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести, приета с ПМС № 79/29.03.2001 г., обн., ДВ, бр. 33/2001 г., в сила от 5.07.2001 г. и Новата наредба от 2008;
- Наредба за медицинската експертиза на работоспособността, обн., ДВ, бр. 61/2010 г.;

.

ПЪРВИ СТЪЛБ



схема.2 Нормативна пирамида по «Здраве и безопасност при работа»

В обобщение основата на управлението на политиките на заетост за периода 2018-2019 г. водещо е вниманието към групите в неравностойно положение на пазара на труда, индивидуалната работа с продължително безработни лица, приоритетно финансиране на обучения на безработни лица от групи в неравностойно положение съобразени с нуждите на пазара на труда. Специално внимание се отделя за активиране на младежите, чрез повишаване на тяхната квалификация или придобиване на нова професия и включане активно на пазара на труда. Важна е ролята и на социалните партньори и активиране на бизнеса за осигуряване на работни места на продължително безработни, младежи до 29 години, лица с увреждания и др.

Според нас новата ОПРЧР 2021 – 2027 трябва да отговори на предизвикателства, които касаят други аспекти на работната сила. В резултат на икономическия растеж през последните години се наблюдава повишено търсене на работна сила. Наред с ограниченото предлагане на работна сила това води до формирането на недостиг от такава, което е и едно от основните предизвикателства на пазара на труда, потвърдено и от данните от бизнес анкетите на НСИ през декември 2019 г., в които работодателите определят недостигът от работна сила като един от основните фактори, затрудняващи дейността на предприятията най-вече в промишлеността и строителството.

За преодоляване на този задълбочаващ се недостиг е необходимо да се увеличава производителността на труда и разширяване на участието на пазара на труда. Сред основните фактори, допринасящи за повишаване на производителността на труда е предоставянето на обучения на заети и безработни в съответствие с потребностите на пазара на труда. Едновременно с това с оглед адаптиране на работната сила към бързо променящата се работна среда, здравословните и безопасните условия на труд са неотменна част от все по-широкото използване на цифровите технологии в икономиката, обученията за придобиване на ключови компетентности като цифрови умения добиват все по-голямо значение. Използването на потенциала на хората с увреждания, на лицата в пенсионна възраст, както и на българите, завърнали се от чужбина също ще има принос за увеличаване предлагането на труд. От голямо значение ще бъде и активирането н неактивните лица за включването им в активната работна сила. че сред групите в неравностойно положение на пазара на труда (продължително безработни, безработни с основно и по-ниско образование, безработни над 50 години, безработни с увреждания и др.), също се отчита спад в броя, наред с общото намаление на безработните, те остават основни групи в най-тежко положение на пазара на труда. Те имат ключова роля за увеличаване на заетостта и са потенциал в преодоляването на недостига от активна работна сила. Безработните в неравностойно положение на пазара на труда са част от работната сила и за включването им в временна заетост са необходими целенасочени действия за преодоляване на проблемите, възпрепятстващи тяхната заетост. Прилагането на индивидуален подход в програмите за временна заетост и предоставянето на цялостна подкрепа на безработните в неравностойно положение на пазара на труда имат ключова роля за увеличаване на заетостта и на използваната работна сила

Групите с най-висок риск от изпадане в продължителна безработица са хората с ниско образование или без образование и квалификации, както и по-възрастните лица, поради

често остарели умения и знания, младежите без опит и практически умения, както и тези, които не участват в обучение или заетост, хората с увреждания и със специални потребности; маргинализираните групи, в т.ч. живеещите в селските и планинските райони.

ОПРЧР трябва да продължи да подкрепя тези лица и да фокусира интервенциите си към превенция на изпадането в това състояние на безработните лица, както и за преодоляване на последиците.

Препоръките и мерките трябва да включват активно трудово посредничество за осигуряване на заетост, развитие на умения за избор на професия, търсене на работа, представяне пред работодател, подкрепа от психолог при необходимост, както и изготвяне на индивидуален план с мерки за конкретното лице и определяне на кейс-мениджър, с чиято помощ и наблюдение продължително безработният да извърви стъпките от личния си план. Необходими са мерки за преодоляването на демотивацията и пасивността, които се формират трайно като характеристики на голяма част от продължително безработните лица включени в програми за временна заетост. Приоритет в подкрепата ще бъде индивидуалната работа, която ще скъси периода на безработица.

Преодоляването на проблемите на хората с увреждания на пазара на труда остава предизвикателство на политиките по заетост. Немалка част от продължително безработните лица са лица с трайни увреждания. Трудовата реализация на лицата с трайни увреждания е един от основните инструменти за интегрирането им във всички области на обществения живот. Действията, насочени към хората с намалена работоспособност, трябва да бъдат в съответствие с националните стратегически документи, с Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания (чл. 27) и съобразно Принцип 17. Интеграция на хората с увреждания от Европейския стълб за социалните права.

Както и при останалите групи в неравностойно положение на пазара на труда, при хората с увреждания ОПРЧР трябва да подкрепя осигуряването на интегрирани услуги и индивидуален подход. Големият дял на лицата с трайни увреждания сред продължително безработните лица показва, че бизнесът все още не проявява достатъчна гъвкавост да привлече този сегмент от работната сила. ОПРЧР трябва да подкрепя мерки за преодоляване на тази стигма. Голяма част от регистрираните лица с увреждания имат сравнително добри образователно-квалификационни характеристики, което е потенциал за по-лесната им интеграция на пазара на труда. Чрез програмите за

временна заетост в новата ОПРЧР трябва да се използва потенциала за активно, дългосрочно и устойчиво включване в заетост, което да продължи тези от 2018-2019г.



Схема 6

ИЗВОДИ

1. От подробния преглед с анализ от български и чуждоезични литературни източници се установи широка рамка от законодателство по здравословни и безопасни условия на труд от ЕС, която послужи за хармонизиране на българското законодателство в тази област на общественото здраве. Разпоредбите за равнопоставеност, защита на всеки вид трудова дейност имат влияние върху социалната политика на общността и дават насоки за прилагането им в страната.

2. Предизвикателствата за устойчив растеж и здраве стават все по-големи и изискват промени в страните - членки, особено в настояще време на дълбоки политически, икономически и здравни проблеми В големия обем и сложност на законодателството по здравословни и безопасни условия на труд над 700 нормативни документа много трудности се създават пред работодатели, работещи и експерти вкл. временно заетите с трудова дейност.

3. От аналитичния преглед на литературата се установи и концептуалната същност на трудовата медицина, която дава отговор и за временната заетост на работната сила. Първият стълб в теорията на трудовата медицина има задачата да систематизира националното законодателство в областта на ЗБУТ във връзка с европейското по начин, който да подпомогне практиката по здравословни и безопасни условия на труд.

4. От анализа на действащите и тези, които в най-скоро време ще е необходимо да бъдат въведени в страната са класификациите на СЗО - МКБ11 и особено ICF установихме отсъствие в трудовомедицинската, профилактичната и хигиенна практика за опазване здравето на работещите като това изключително се отнася до работещите с временна заетост при нискоквалифициран труд.

5. Анализът на програмите за временна заетост и особено ОПРЧР 2021-2027 става ясно, че усилията са насочени към разгледаните подробно критерии за включване в тези програми и финансовите ресурси за това. Става ясно, че мястото на трудовомедицинските дейности вкл. длъжностните характеристики и посочените нормативни документи са неотменна част от бъдещата програма.

6. В анкетното проучване на територията на една административна област се установиха зависимости между образованието, здравния статус и условията на труд. Поради временната заетост динамичното проследяване на тези зависимости е трудно, но със сигурност може да се подобрят и условията на труд и грижите за здравния статус на заетите. Проличава необходимостта от изучаване на детерминантите на професионалното здраве на тези работещи с временна заетост.

7. Определящите фактори са в посока към организационни, технически и административни мерки, свързани и с липсата на правилник за устройството и дейността на временно заетите, с формално и недостатъчно ясно и коректно попълнени документи като източник на обобщена информация за трудовомедицинските характеристики на работещите.

8. Необходимо е да се приложи "Дъговиден модел на детерминантите на здравето" на Dahlgren и Whitehead, с оглед решаване на трудовомедицинските проблеми при хората с временна заетост.



ПРЕПОРЪКИ

1. В теорията и практиката на трудовата медицина и общата хигиенна наука да се съблюдават европейското и българското законодателство, както и посочени от нас нови и предстоящи за въвеждане международни класификации на СЗО в посока за академично обучение по трудова медицина и работоспособност, в практиката на контрола по здравословните и безопасните условия при временно заети с трудова дейност и нискоквалифициран труд.

2. Представените в сравнителен план длъжностни характеристики на "чистач/хигиенист", на "озеленител" и на "домашен помощник " и съпоставката с нормативните документи на ЕС и за нашата страна със специфични характеристики към времено заетите служи за правилен ориентир при изследване на трудовомедицинските характеристики на работещи при конкретни условия на труд.

3. Необходима е промяна при редица нормативни документи, които МЗ и МТСП да направят в :

- Закон за здравето,
- Закона за здравословни и безопасни условия на труд,
- Наредба 3 от 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на СТМ,
- Наредба за медицинската експертиза на работоспособността,
- Наредбата за трудоустрочване и др. свързани с тези нормативни документи с ясната цел въвеждане на Международната класификация на СЗО за човешкото функциониране, увреждaнията и здравето.

4. Опит за включване в единната информационна система на базата на показаните специфични критерии за временно заетите при нискоквалифициран труд с оглед създаване на Национален регистър на временно заети и тяхното бъдещо управление за образование, квалификации за придобиване на трудови знания и усъвършенстване на работни стереотипи и умения.

5. Проучването и установяването на работната сила с временна заетост е необходимо да се базира на:

- Идентифицирани безработни лица, които да бъдат включени в програми на временна заетост и определяне на такива, които следва да бъдат с приоритет при такава заетост.

- Ползване на специализирани посреднически услуги на лица, обект на временна заетост включително с наставник при търсене на работа на безработни с трайни увреждания, нисък социален и икономически статус.

- Организиране и провеждане на обучение по реда на чл. 63 от Закона за насърчаване на заетостта и правилника за неговото прилагане.

- Насърчаване на работодатели да наемат на работа безработни, обект на програми за временна заетост, с развитие на партньорство на всички нива при реализация на програми за временна заетост.

- Създаване на безопастни и здравословни условия на труд за наетите, обект на програми за временна заетост.

6. Изготвяне на национален, регионален и местен анализ на ситуацията за необходимостта от разкриване на програми за временна заетост на база процент безработица, процент хора с увреждане, нисък социален и образователен статус.

7. Създаване на национален регистър на временно наети с оглед конкретни мерки за връзка с институции и бизнес.

ПУБЛИКАЦИИ, УЧАСТИЯ В НАУЧНИ ФОРУМИ
ПУБЛИКАЦИИ

1. Милена Илиева, **Ганчо Илиев**, „Етнокултурни маркери на етносите. Социокултурни особености на ромската общност.“ Единни в многообразието - учебно помагало за работа в мултикултурна образователна среда. ISBN 978-954-691-070-7, Тракийски университет – Стара Загора, Департамент за информация и повишаване квалификацията на учителите – 2011 г., 19;

2. Алексей Пампоров, **Ганчо Илиев**, Милена Илиева, „Граждански мониторингов доклад за изпълнение на Националната стратегия за интеграция на ромите на Република България“, глава " Управление ISBN 978-92-79-98759-5, Европейска комисия „Генерална дирекция правосъдие и защита на потребителите “ 2018г., 12;

3. Alexey Pamporov, **Gancho Iliev**, “Civil society report on implemtion of the national Roma integration strategy.Impact of Healthcare Policiesm on roma “2019,31
ISBN 978-92-76-08341-2 European Commission;

4. Цачева Н. Г. Станкова, Т. Кундуржиев, Л. Христова, **Г. Илиев**, Поглед към утрешния ден – нововъзникващи рискове при работа, Здравна политика и мениджмънт, 2020, 1: 43-50;

5. Stankova G, T. Kundurzhiev, **G. Iliev**, N Tzacheva Modern times workplace risks - challenges to occupational and social medicine, Occupational Medicine and workability, 2019, 1,/под печат/;

УЧАСТИЕ В МЕЖДУНАРОДНИ КОНФЕРЕНЦИИ

1. G.Traykova, N Tzacheva, **G Iliev** , The Experience of the Roma community health-insurance ceters, 2017, 15;

2. Lidiya Hristova, Nevena Tzacheva, Rouja Nikolova, **Gantcho Iliev**, Galiya Stankova, Contemporary development of occupational and environmental diseases-challenges to the

determinants of public health, The 4th International Occupational and Environmental Diseases Congress will be held by Biocidal Occupational and Environmental Health Association and International Commission of Occupational Health between 05–08 March 2020 in İstanbul;

УЧАСТИЕ В НАЦИОНАЛНИ КОНФЕРЕНЦИИ

1. проф. д-р Невена Цачева-Христова, **Ганчо Илиев**, задочен докторант, Постер: Здравно – социалните центрове в България, Първи международен конгрес по трудова медицина и експертиза на работоспособността с международно участие София, 07.- 08 Ноември 2018г, 3;.

2. И. Симеонова, Т. Перчемлиева, Св. Петрова, **Г. Илиев**, И. Младенова, Регистрирани взривове от остър вирусен хепатит тип А в Старозагорска област, за периода 09,2019 – 03,2020 г., в общините Бр. Даскалови, с. Хришени, гр. Гълъбово, Юбилейна научна конференция с международно участие 25 години Тракийски университет, Пловдив, дата15 Май 2020 г, 15 ;