

ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛНИ АСПЕКТИ В ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО ЗА БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Д-р Валери Апостолов e-mail: valyoapost@yahoo.com.

Главен асистент в катедра „Човешки ресурси и социална защита“

Университет за национално и световно стопанство – София

Резюме:

Настоящата статия разкрива актуални тенденции в практическото прилагане на законодателството в областта на безопасност и здраве при работа, като поставя акцент върху моделите на работно време и организацията на работа. Използвайки за база разработения през 2019 г. Национален профил за безопасност и здраве при работа, статията показва най-често срещаните модели на работно време и организация на труд в предприятията от българската икономика и разкрива влиянието на тези модели върху възможността да бъдат създадени безопасност и здраве при работа. Анализът установява тревожни тенденции, изискващи незабавно адресиране, като работа по 50 часа на седмица, полагане на труд по 6 и 7 работни дни, свръхнатоварване на лица с определени професионално квалификационни характеристики, ниска ефективност и слаба организация на работните процеси.

Ключови думи: Безопасност и здраве при работа, социален диалог, индустриални отношения

JEL: J28, J50, K10

ECONOMIC AND SOCIAL ASPECTS IN IMPLEMENTATION OF SAFETY AND HEALTH CONDITIONS OF WORK LEGISLATION

Head Assist. Prof. Valeri Apostolov, PhD

Department of Human Resources and Social Protection

University of National and World Economy

Abstract:

This article reveals current trends in practical implementation of health and safety legislation, focusing on working time patterns and work organization. Using the National Profile for Occupational Safety and Health, developed in 2019, the article makes conclusions about the most common patterns of working time and organization of work in enterprises in the Bulgarian economy and measures the influence of patterns identified upon possibility to create health and safety at work. The analysis made identifies alarming trends requiring immediate addressing, such as working 50 hours per week, 6 and 7 days work, overloading of persons with certain professional qualifications, low efficiency and poor organization of the working processes.

Key words: Health and safety at work, social dialogue, industrial relations.

JEL: J28, J 50, K10

1. Въвеждащи методологически бележки

Безопасните и здравословни условия на труд са една от темите, които през последните 10-15 години набират все по-голяма популярност сред научните среди. Ако до преди две десетилетия темата бе приоритет единствено на определени специализирани среди, сред които управленската администрация и контролните органи, постепенно проблематиката се превърна във водеща за значителен брой изследователи и експерти в областта на безопасността и здравето при работа.

Целта на настоящата статия е да бъдат разгледани актуалните тенденции в практическото прилагане на законодателството в областта на безопасност и здраве при работа.

Предмет на статията са законовите и нормативните актове, които постулират и предпоставят прилагането на политики за гарантиране на безопасност и здраве при работа. Поради широкото приложно поле на този тип законодателство, анализът тук е фокусиран върху два конкретни аспекта - моделите на работно време и организацията на работа. Обект на разглеждане са оценките и нагласите на работодателите и работниците от българската икономика и начинът, по който те оценяват практическото приложение на законодателството в областта на здравословните и безопасните условия на труд.

Настоящата статия се фокусира върху съществено важни икономически и социални аспекти в приложението на законодателството в областта на БЗР и по-конкретно, по отношение моделите на работно време и организацията на труда. Съдейки по атрибутите на законовите и подзаконовите актове в областта на БЗР може да се твърди, че българското законодателство в тази специфична сфера е на високо европейско равнище и отразява последните тенденции в тази сфера. Но наличието на правни и юридически предпоставки за адекватни действия в областта на БЗР е само първата необходима стъпка в сложните процеси по действителното създаване на безопасни и здравословни условия на труда в предприятията. *Задачите на предприетото изследване са да се оцени как на практика се прилагат законовите и подзаконовите актове в областта на БЗР.* Този тип анализ се прави на основата на разработения в началото на 2019 г. по поръчка на Фонд "Условия на труд" *Национален профил по БЗР.* Профилът представлява съвкупност от анализи на българското законодателство в областта на БЗР (основни стратегии, закони и подзаконови актове) и анализи на емпирични данни, събрани чрез национално представително проучване, проведено в началото на 2019 г. сред работодатели и заети лица от българската икономика. Проучването е проведено сред 441 предприятия от всички икономически дейности по КИД-2008, като чрез два вида въпросници са изучени мненията както на работодателите, така и на 1187 лица, работещи в тези 441 предприятия. В обосновката на използваната методология на изследването изрично е посочено, че са използвани съвременни изследователски подходи, чрез които е гарантирано набирането на представителна и достоверна информация.

Националният профил по БЗР обхваща целия спектър от емпирични показатели, по които може да се съди за реалното спазване на изискванията за създаване на безопасни и здравословни условия на труд. Предмет на изследване са системата и механизмите за създаване на безопасни и здравословни условия на труд, състоянието на социалния диалог на национално и браншово равнище, обучението, информирането и консултирането в областта на БЗР, нивото на трудов травматизъм и причините за възникващите инциденти. Специално внимание се отделя на реално съществуващите условия на труд в предприятията

от различните икономически дейности и сектори. Тъй като посоченият спектър от показатели е твърде широк, за да бъде обхванат в един текст, в настоящия ръкопис се спираме върху една специфична област, регулирана от законодателството - *работно време и организация на работа*.

В световен и европейски план проблематиката се изследва както в по-общ контекст - политики в глобален и европейски план, така и на национално и браншово равнище. Показателен е фактът, че за последните десет години специализираните научни издания отбелязват засилен интерес към отразяването на възможностите за оптимизиране на политиките и подходите за гарантиране безопасност и здраве при работа. Сред тях специално внимание заслужават *сравнителните анализи на европейските политики* за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд (Lucchini & London, 2014; Verra et al., 2018), в които ясно са идентифицирани различните подходи на национално ниво и спецификата на прилаганите мерки за създаване на благоприятни условия за гарантиране безопасност и здраве при работа. Със своята значимост се открояват изследванията на потребността от създаване на *нова култура за превенция*, чрез която да се създават устойчиви предпоставки за безопасност и здраве при работа (Kim et al, 2016), както и анализът на *основните предизвикателства* и препоръки за релевантни действия, чрез които тези предизвикателства биха могли да бъдат посрещнати (Harrison & Dawson, 2015). Интересни разновидности на този тип изследвания са проучванията на *взаимовръзката между контрола от страна на мениджмънта и гарантирането на безопасност и здраве при работа* (Yanar et al., 2018), изследванията на *влиянieto на индивидуалните и социалните фактори върху нивото на трудов травматизъм* (Barkhordar et al., 2019), проучванията на *влиянieto на работата на смени върху здравето на работещите* (Costa, 2010), установяването на *влиянieto на нощните смени върху когнитивните способности на индивида* (Kazemi et al., 2017), изследването на *взаимовръзките между работата на смени и психическото натоварване при полицейските служители* (Ma et al. 2014), проучванията между *производителността и човешките фактори* в самолетостроенето (Karaniika et al., 2017), изследването на *ролята на претоварването и свърхнапрежението при медицинските работници* и възможността за техния контрол (Portoghesse et al., 2014), анализ на *специфики в работата на мускулните групи при човека*, свързани с извършването на дейности, изискващи повдигане и натиск (Argubi-Wollesen et al., 2016). Сред споменатите изследвания има такива с по-общ контекстуален характер, но също така и много конкретни проучвания, които са рефлексия на реално съществуващи проблеми и изострената потребност от намирането на работещи решения за тях.

В *национален план* проблематиката за безопасност и здраве при работа получи ново развитие във връзка с присъединяването на България към ЕС и непосредствено след това. В периода 2005-2008 г. бяха предприети необходимите действия за хармонизиране на националното законодателство в областта на безопасността и здравето при работа (БЗР) с европейските директиви и наредби. В резултат на това националното законодателство в областта на БЗР може да бъде характеризирано като съвременно, динамично развиващо се в съответствие с най-новите предизвикателства на съвременните производства и технологични процеси. При това, българското законодателство в областта на БЗР запазва висока степен на вътрешна консистентност и кохерентност. Друга характеристика на действащото в областта на БЗР законодателство е широката му диверсификация - чрез подзаконовни актове и наредби са регулирани голям брой специфични аспекти на икономическите дейности и произтичащите от това конкретни

потребности за създаване на безопасни и здравословни условия на труд.

Законодателството в областта на БЗР е подкрепено от адекватни стратегически и оперативни документи, рамкиращи основните параметри на националните действия и политики за гарантиране на безопасност и здраве при работа. Доказателство за високата степен на развитието на стратегическото мислене в областта на БЗР е Националната програма за БЗР 2018-2010 г.¹ Стратегическа цел на Националната програма по безопасност и здраве при работа 2018-2020 г. е *подобряване на здравословните и безопасни условия на труд на всеки работещ и на всяко работно място*. За постигане на тази цел са предложени адекватни мерки в три приоритетни области: 1) Подобряване на прилагането на законодателството в областта на безопасните и здравословни условия на труд; 2) Превенция на професионалните рискове, в т.ч. и на новите и увеличаващи значението си рискове на работното място; 3) Превенция на свързаните с работата заболявания и трудовите злополуки. Без да навлизаме в подробности ще отбележим, че очертаната национална рамка за приоритетни политики в областта на БЗР е подкрепена от 39 вида мерки, които в своята съвкупност създават необходимите организационни, управленски, технологични и други предпоставки за издигане действията в областта на БЗР на по-високо ниво.

2. Работно време и организация на работа

2.1. Нормативна уредба

Работно време е времето, установено със закон, с друг нормативен акт, с колективен или индивидуален трудов договор, през което работникът или служителят е длъжен да бъде на разположение на работодателя на територията на неговото предприятие или в друго определено от него място (§ 1, т. 11 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда). През работното време работникът или служителят е длъжен да изпълнява възложената му от работодателя работа, а работодателят е задължен да осигурява необходимите условия за безопасна и здравословна работа и да контролира изпълнението ѝ. Въпросите, свързани с работното време (видове, продължителност, удължаване и намаляване, разпределение и отчитане и т.н.) и почивките (по време на работа, междудневна, седмична и т.н.) са уредени в Кодекса на труда (КТ), глава седма „Работно време и почивки” както следва:

✓ *Нормална продължителност на работното време* (чл. 136 КТ): петдневна работна седмица, с нормална продължителност на работния ден – до 8 часа и на работната седмица – до 40 часа;

✓ *Удължаване на работното време* (чл. 136а КТ): условия и ред за удължаване на работния ден, максимална продължителност на удължения работен ден, задължения за информиране и консултиране;

✓ *Намалено работно време* (чл. 137 КТ): право на намалено работно време (за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето на работниците и служителите, които не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки и за работници или служители, ненавършили 18 години);

✓ *Непълно работно време* (работа за част от законоустановеното работно време): уговаряне между страните по трудово правоотношение (чл. 138 КТ), условия и ред за въвеждане от работодателя (чл. 138а КТ);

✓ *Разпределение на работното време* (чл. 139 КТ): разпределението на работното време се установява в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието – точно определяне границите на работното време (начало и край на работния ден), прекъсване на работното време, работно време с променливи граници, установяване на задължение за дежурство или на разположение на работодателя и др.;

✓ *Ненормиран работен ден* (чл. 139а КТ): условия и ред за въвеждане, отчитане и компенсиране на ненормиран работен ден, права и задължения на работниците и служителите при ненормиран работен ден;

✓ *Нощен труд*: определение, продължителност и забрана за полагане на нощен труд (чл. 140 КТ), правила при полагане на нощен труд (140а КТ);

✓ *Работа на смени* (чл. 141 КТ): дневна, нощна и смесена работна смяна;

✓ *Извънреден труд*: определение и забрана (чл. 143 КТ), допустимост по изключение (чл. 144 КТ), продължителност (чл. 146 КТ), недопустимост (чл. 147 КТ), отказ за полагане (чл. 148 КТ), отчитане (чл. 149 КТ) и заплащане на извънреден труд (чл. 150 КТ);

✓ *Отчитане на работното време* (чл. 142 КТ): в работни дни – подневно, сумирано изчисляване на работното време, максимална продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време.

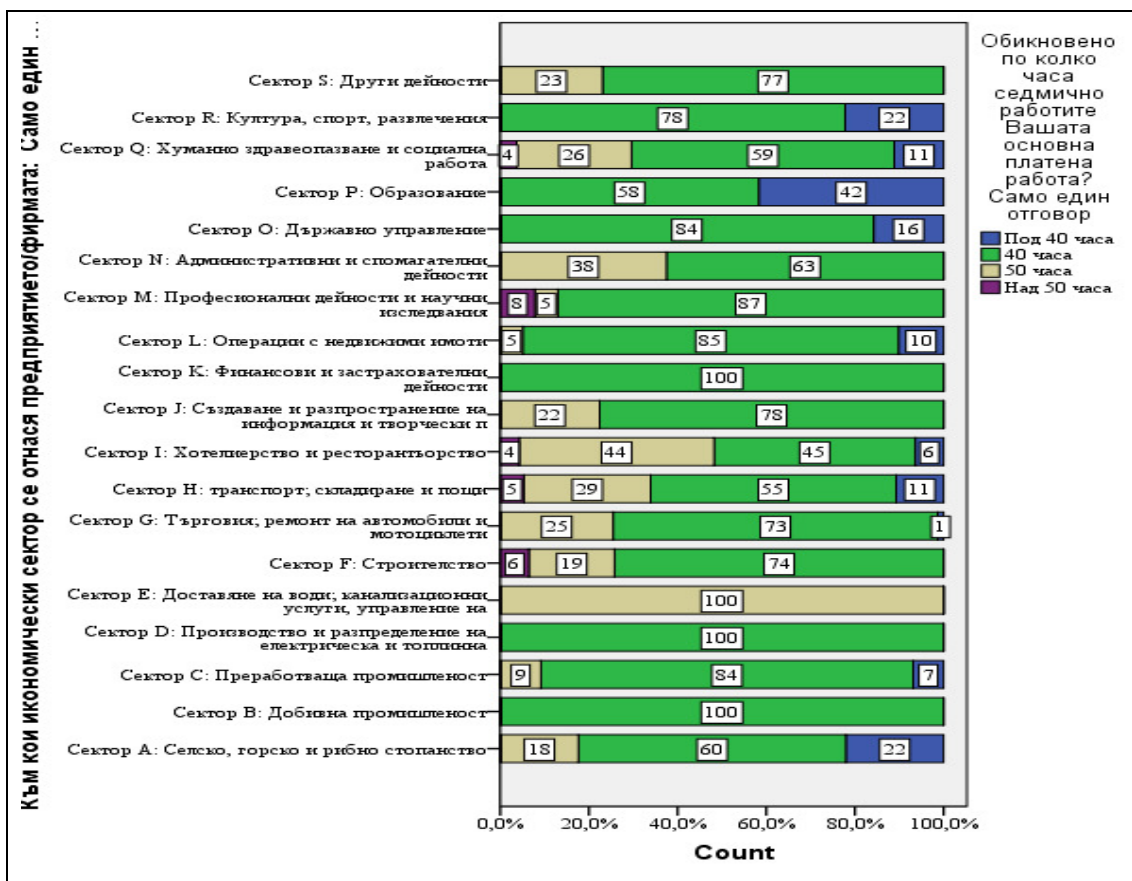
2.2. Практическо приложение на нормативната уредба за работното време

От начина на организиране и прилагане на моделите за работно време до голяма степен зависи да бъдат създадени нормални условия за полагането на качествен и безопасен труд, с възможности за възстановяване на работната сила. По принцип, възприетият модел на полагане на труд у нас е 5-дневна работна седмица по 8 часа на ден, или общо 40 часова работна седмица. Освен това, законодателството урежда полагането на труд при други режими на работно време. Ето каква е честотата на прилагане на тези основни модели на организация на работното време у нас.

Работно време с нормална продължителност

По данни от проведеното анкетно проучване за целите на Националния профил по БЗР 2019 г., 70,8% от работниците и служителите работят по 40 часа седмично. При изследването 64,4% от работниците и служителите са съобщили, че работят по 5 дни в седмицата. Крос-анализът на двата типа данни пояснява, че по 5 работни дни работят 82,0% от лицата, посочили общо 40 часова работна седмица. Други 14,5% от работещите 40 часа седмично полагат този труд в рамките на 6 работни дни, а 3,2% - в рамките на 7 работни дни. 0,2% от работещите 40 часа седмично съобщават, че полагат тези часове труд в рамките на по-малко от 5 работни дни. От анализа на данните става ясно, че *нормалната продължителност на работното време се спазва стопроцентово* в сектори като Сектор В: Добивна промишленост, Сектор Д: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива, Сектор К: Финансови и застрахователни дейности. Нормална продължителност с 40 часа работа съобщават преобладаващо от Сектор М: Професионални дейности и научни изследвания (87%), Сектор Л: Операции с недвижими имоти (85%), Сектор О: Държавно управление (84%), Сектор Р: Култура, спорт, развлечения (78%),

Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (също 78%), Сектор S: Други дейности (77%), Сектор F: Строителство (74%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (73%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (63%). Нормална е продължителността на работната седмица в около половината от предприятията в Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (59%), Сектор P: Образование (58%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (55%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (45%). Следващата Фиг. 1 илюстрира събраните от работниците и служителите самооценки за продължителността на тяхната работна седмица, измерена в часове, по икономически сектори.



Фиг. 1. Разпределение на анкетираните работници/ служители, работещи при работно време с нормална продължителност, по икономически сектори

Проучването за целите на Националния профил по БЗР установява наличие на ясно изразени зависимости между типа на договорните отношения и продължителността на работната седмица, измерена в часове:

✓ От лицата, работещи под 40 часа седмично, 68,8% са с безсрочен договор, 16,7% - срочен договор, 1,0% - договор с агенция за временна заетост, а 13,5% нямат договори за полагания труд;

✓ 70,8% от лицата, съобщили работа точно по 40 часа седмично, са наети на безсрочен трудов договор, 12,1% работят на срочен договор, 2,9% - по договор с агенция за временна заетост, 4,9% - по договор със стаж и 9,23% - без договори;

✓ 66,8% от лицата, работещи по 50 часа на седмица, са наети с безсрочен трудов договор, 8,3% - със срочен договор, 4,4% - с договор с

агенция за временна заетост, 13,1% - по договори за стаж или за обучение и 7,4% - без договори;

✓ 90,0% от лицата, съобщили работа над 50 часа седмично, всъщност са наети с безсрочен договор, 5,0% - със срочен договор и 5,0% по договор за стаж или обучение.

Тези данни показват, че *вероятността да се работи по 40 часа седмично е най-висока при лицата, наети с безсрочен трудов договор*. Но също така се оказва, че и най-големите нарушения на нормалната работна седмица (работа по 50 и повече часа) се допускат отново спрямо лицата, наети с безсрочен трудов договор. Оказва се също така, че 72,0% от лицата без договор работят по 40 часа седмично, т. е. от тях не може да се изисква полагането на труд в обеми, по-големи от установеното, докато най-уязвими са лицата, наемани на постоянна заетост - с безсрочни трудови договори. Става ясно също така, че една част от наетите по схеми за стажуване или обучение полагат труд по 50 и повече часа, което също може да се тълкува като злоупотреба с тази категория наети лица.

Анкетното проучване за целите на разработения Национален профил по БЗР 2019 г. установява някои *съществени зависимости между основните социодемографски характеристики на работниците/служителите и продължителността на работната им седмица*, измерена в часове:

✓ Според *пола* на работниците/служителите: под 40 часа седмично работят 9,4% от мъжете и 7,3% от жените; по 40 часа седмично полагат труд 66,2% от мъжете и 73,7% от жените; по 50 часа седмично работят 23,4% от мъжете и 16,9% от жените; над 50 часа седмично работят 1,1% от мъжете и 2,1% от жените. Така става ясно, че в масовия вариант жените са до известна степен по-облагодетелствани, тъй като за тях е валиден стандартният работен модел - 40 часова работна седмица. Мъжете от своя страна са в по-голяма степен застрашени от вероятността да работят по 50 часа седмично. Очертава се категория от жени-работохолички, които работят повече от 50 часа на седмица;

✓ Доминирацият 40-часов модел на работна седмица е валиден за 68,5% от лицата с основно образование, за 64,2% от лицата със средно общо образование, за 71,3% от лицата със средно професионално образование, за 70,9% от лицата с полувисше образование, за 78,5% от висшистите и само за 27,8% от лицата с докторски степени. Изненадващо, изследването установява, че лицата с докторски степени работят предимно по 50 часа седмично (38,9%), а също и над 50 часа (16,7%) и само 27,8% се придържат към стандартния 40-часов работен модел. По 50 часа седмично работят обаче и 14,8% от лицата с основно образование, 22,9% от лицата със средно общо образование, 26,1% от лицата със средно специално образование, 23,6% от лицата с полувисше образование и 12,4% от лицата с висше образование;

✓ Лицата до 25 г. работят предимно по 40 часа седмично (65,7%), но освен това 17,6% работят по 50 часа седмично, 7,8% - над 50 часа, а 8,8% - под 40 часа. При лицата между 26 и 35 години картината е следната: 69,9% работят по 40 часа седмично, а под 40 часа - 9,2%; по 50 часа полагат труд 20,8% от тази категория лица, а над 50 часа не работи никой от тази възрастова група. Лицата между 36 и 45 години също работят доминиращо по 40 часа (72,9%), но също така 22,0% от тази възрастова група работят по 50 часа, което е относително най-високият дял сред всички възрастови групи. Лицата между 46 и 55 години работят

по традиционния 40 часов модел (70,6%), като по 50 часа работят 16,1%. Лицата от предпензионната възраст работят предимно 40 часа седмично (74,3% и това е най-високият дял общо за всички възрастови групи), а по 50 часа се трудят 18,3%.

Коментираниите данни са индикативни и навеждат на някои тревожни констатации. *Макар като цяло да преобладава стандартният модел на 40-часова работна седмица, разпределена в 5 работни дни, сравнително нередко в практиката на предприятията и фирмите се прилага "разтегляне" на полагаемите 40 часа вместо в 5, в 6 и дори 7 работни дни. Това поставя най-напред под съмнение организацията на труда (възникват съмнения за лоша организация на труда и слаба ефективност).* Също така от данните става ясно, че в около една пета от случаите основната трудова заетост е свързана с полагане на труд повече от 40 часа - по 50 часа и повече, което е сериозно предизвикателство към възможностите на работната сила и поставя под въпрос способността ѝ да се възстанови за качествено изпълнение на трудовите задължения.

Намалено работно време

Данните от анкетното проучване, реализирано за целите на Националния профил по БРЗ 2019 г. показват, че по-малко от 40 часа на седмица работят 8,1% от работниците и служителите. Разпределението на тези работни часове в седмицата е както следва: 19,8% полагат тези часове труд в рамките на по-малко от 5 дни, 39,6% ги отработват за 5 работни дни, 15,6% - за 6 работни дни, а 25,0% - за 7 работни дни. Това показва, че най-разпространеният модел е 5-дневната работна седмица, в рамките на която лицата полагат по-малко от 40 часа труд. И по този показател трябва да се изтъкне, че българското законодателство специално прецизира видовете труд и ситуациите, при които се полага труд при намалено работно време. Това е в пряка връзка от спецификата на бранша и сложността, включително вредността на полагаемия труд и невъзможността някои рискове да бъдат минимизирани.

Задълбочаването на анализа на емпиричните данни показва наличие на ясно изразени зависимости между оценките на работниците/ служителите за количеството часове, които отработват за една работна седмица, и формалните дефиниции за работния ден (пълен работен ден, непълен работен ден и др.). При това решаващ критерий се оказва дали работният ден е с фиксирано работно време или не. Данните сочат, че в своята преобладаваща част (93%) работниците, които работят на пълен работен ден с фиксирано работно време, отработват по 40 часа на седмица и само 7% от работещите на по тази схема работници/ служители полагат труд по 50 часа. От друга страна, 68% от работещите на пълен работен ден с плаващо работно време полагат труд по 40 часа седмично, докато 19% работят по 50 часа, 6% - повече от 50 часа, 9% - по-малко от 40 часа. Работещите на двусменен режим са посочили, че преобладаващо работят по 40 часа седмично (57%), като 35% работят по 50 часа, а 8% - по-малко от 40 часа. И тук идва интересувашата ни част от данните: 72% от лицата, посочили, че работят на непълен работен ден, изтъкват, че работят под 40 часа седмично. Така че когато коментират работата на намалено работно време, всъщност работниците и служителите са посочвали отговорите "работа на непълен работен ден" и паралелно с това са изтъквали, че седмично работят под 40 часа.

Удължено работно време

По принцип, законодателството урежда случаите и икономическите сектори, в които поради спецификата на полагаемия труд се работи с удължено

работно време. Работата с удължено работно време поставя специфични изисквания към физическите и психическите характеристики на работниците и служителите, поради това полагането на труд при удължено работно време е свързано със специфики при организирането на отпуските и почивките на работещите.

В рамките на проведеното анкетно проучване за целите на Националния профил по БЗР 2019 г., установяването на работа при удължено работно време е направено с въпрос, изискващ самооценка от страна на работещите и служителите. Авторите на изследването подчертават, че анкетираните лица са тълкували като удължено работно време не случаите, когато законодателят предвижда удължено работно време, а случаите, в които работещите са полагали повече от 40 часа труд, т. е. полагането на допълнително количество труд. Тази особеност трябва да се има предвид при тълкуването на данните за удълженото работно време.

Съдейки по самооценките на работниците и служителите, по 50 часа на седмица работят 19,4%, а 1,7% дори работят над 50 часа седмично. Тези дялове са относително високи, затова обръщаме специално внимание в кои икономически сектори е съобщено за работа по 50 и повече часа седмично.

От представената Фиг. 1 е видно, че по 50 часа на седмица се работи в следните сектори: Сектор Е: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (44%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (38%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (29%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (26%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (25%), Сектор S: Други дейности (23%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (22%), Сектор F: Строителство (19%), Сектор A: Селско, горско и рибно стопанство (18%), Сектор C: Преработваща промишленост (9%). Това показва, че в изброените сектори има сериозни проблеми в организацията на работното време. С малки изключения, това са икономически дейности, за които законодателят е постулирал работна седмица с нормална продължителност, т. е. 40 часа. Съдейки по оценките на работниците и служителите, тези предписания се нарушават и работниците (в посочените относителни дялове по сектори) полагат по 10 часа повече труд седмично, което е нарушение на техните права.

Представените данни могат да се допълнят и със *самооценките на работниците и служителите за полагане на труд по повече от 10 часа на ден*. 87,4% от работниците и служителите никога не работят повече от 10 часа на ден. Това означава, че *12,6% от работниците и служителите при определени ситуации полагат труд по повече от 10 часа на ден*. Най-често срещаното нарушение (8,7%) е работа до 5 пъти месечно по повече от 10 часа на ден. Между 6 и 15 пъти месечно работят по повече от 10 часа 2,5% от работниците и служителите. От 16 до 25 пъти месечно работят по повече от 10 часа дневно 0,7% от лицата, а други също 0,7% правят това повече от 25 пъти. Това означава, че постоянно полагат по повече от 10 часа труд около 1,4% от работниците и служителите, докато по-честото нарушение е до 5 пъти месечно работниците да полагат труд по повече от 10 часа дневно.

Самооценките на работниците и служителите са основание да се направи заключението, че *в зависимост от спецификата на икономическите сектори, част от тях предразполагат към полагане на труд по повече от 10 часа на ден*.

Данните индикират, че този вид нарушения се допускат най-вече в Сектор Е: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), Сектор S: Други дейности (46%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (30%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (19%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (16%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (11%), Сектор F: Строителство (10%).

Допълнителният анализ на оценките разкрива, че има някои *съществени различия в предразположеността на заетите лица за работа по повече от 10 часа на ден и тези различия до голяма степен се дължат на основни социодемографски характеристики на заетите лица*. Така например, по повече от 10 часа дневно никога не работят 82,3% от мъжете и 90,6% от жените, което индикира по-висока вероятност сред мъжете да работят по повече от 10 часа дневно. Има различия и според *възрастта* на работниците и служителите: никога не работят повече от 10 часа дневно 92,2% от лицата до 25 г., 85,3% от лицата на възраст 26-35 г., 87,8% от лицата на възраст 36-45 г., 85,5% от лицата на възраст 46-55 г., 91,7% от 56-65 годишните и 100% от лицата над 66 години. Така става ясно, че най-често полагат труд по повече от 10 часа на ден лицата в активната трудова възраст, като най-честа практика да се работи до 5 пъти месечно по повече от 10 часа се установява при лицата на възраст 26-53 г. (12,3%). Следват лицата на възраст 46-55 г. (8,9%) и лицата на възраст 36-45 г. (7,6%). *Образованието* на работниците и служителите са оказва фактор с висока значимост: никога не работят повече от 10 часа на ден 94,4% от лицата с основно образование, 88,0% от лицата със средно общо образование, 87,4% от лицата със средно професионално образование, 72,7% от лицата с полувисше образование, 92,8% от лицата с висше образование и само 22,2% от лицата с докторски степени. И по този показател се оказва, че най-уязвими са най-високо образованите лица, тъй като по силата на извършваните от тях дейности им се налага да полагат продължителен труд, който нерядко достига до вредни за здравето стойности:

Ако представената информация бъде допълнена с оценките на работниците и служителите за това *колко дни в седмицата работят*, картината придобива още по-голяма яснота. Според данните, *6 дни в седмицата работят 26,3% от работниците и служителите, а 7,3% работят по 7 дни в седмицата*. Проверката на данните за продължителността на работната седмица и броя на дните, за които се полагат тези часове труд, показва, че 15,7% от лицата, работещи по 50 часа седмично, изработват тези часове в рамките на 5 работни дни, а преобладаващата част (71,2%) от работещите по 50 часа седмично изработват тези часове за 6 работни дни. В същото време, 11,8% от работещите по 50 часа седмично полагат тези часове в рамките на 7 работни дни.

Тъй като данните от проучването показват, че продължителността на работната седмица до голяма степен корелира с образователната степен на работниците и служителите, интересно е да се провери как стои този въпрос по отношение на съобщените от лицата оценки за количеството отработвани дни в седмицата. Ето какво се разкрива от направената проверка:

- ✓ При лицата с основно образование разпределението е както следва: 37,0% работят 5 дни в седмицата, 40,7% - 6 дни, а 22,7% - 7 дни;
- ✓ Сред лицата със средно общо образование: 0,9% работят по-малко от 5 дни, 56,9% - 5 дни, 35,2% - 6 дни и 6,9% - 7 дни;

✓ При лицата със средно професионално образование: 0,9% работят по-малко от 5 дни в седмицата, по 5 дни работят 57,8%, по 6 дни работят 38,7%, а по 7 дни - 2,6%;

✓ При лицата с полувисше образование: по 5 дни седмично работят 38,2%, по 6 дни - 45,5%, а 16,4% - по 7 дни;

✓ При лицата с висше образование: 4,1% полагат труд по-малко от 5 дни, 81,7% - по 5 дни седмично, 11,7% - 6 дни, 2,6% - 7 дни;

✓ При лицата с докторски степени: само 25,0% работят по 5 дни в седмицата, 8,3% - по 6 дни, а цели 66,7% полагат труд по 7 дни седмично.

От представените данни може да се направи изводът, че *стандартната работна седмица от 5 работни дни е в най-голяма степен характерна за лицата с висше образование, докато лицата с по-ниски степени на образование сравнителни често полагат труд по 6 и 7 работни дни. В същото време, най-големи дялове работещи по 7 дни седмично са лицата с най-високото образование, включително с докторски и по-високи степени.* Моделът на 6-дневната работна седмица е най-силно застъпен при най-младите лица и при лицата в пред пенсионна възраст. При младите хора обяснението е в това, че повече от половината не са семейни и често пъти са в началото на своята кариера, поради което полагат много усилия, за да се докажат. При лицата в пред пенсионна възраст обяснението е различно: това са хора с вече пораснали деца, с намалели семейни ангажименти, но с неугасващи професионални амбиции и с желание за по-високи доходи, включително и за натрупване на по-висок осигурителен стаж.

2.3. Практическо приложение на нормативната уредба за организация на труда

При изследването на работното време като един от основните компоненти, създаващи предпоставки за здраве и безопасност при работа, се проучва и *организацията на работното време.* Как ще бъде организирано работното време до голяма степен е функция от спецификата на икономическите дейности, в това число от това дали производствените процеси изискват поддържане на постоянен режим на работа. Добрата и най-вече адекватната организация на работното време е от ключово значение работодателят да успее да създаде необходимите организационни предпоставки за полагането на качествен труд от работниците и служителите.

В тази връзка, в анкетното проучване сред работниците/ служителите е включен въпрос за определяне на *типа на работния ден* - пълен работен ден с фиксирано работно време, пълен работен ден с плаващо работно време, непълен работен ден и т. н. Данните показват, че *в българската икономика доминира моделът на работа на пълен работен ден, като в по-голямата част работното време е фиксирано, в други случаи е плаващо.* В част от случаите работното време е разпределено на две и повече смени. Разпространените модели на работно време са както следва:

✓ 77,4% от работниците и служителите работят на пълен работен ден. От тази категория лица 69,2% имат фиксирано работно време, а останалите 30,8% полагат труд под формата на пълен работен ден с плаващо работно време;

✓ За 21,9% трудът им е организиран под формата на двусменен режим;

✓ 5,1% работят на три смени;

- ✓ На непълен работен ден работят 2,1% от работниците и служителите;
- ✓ Трудът е организиран като непрекъснат работен цикъл при 2,5% от работниците и служителите;
- ✓ Под друга форма е организиран трудът на 6,7% от работниците/служителите.

Посочената информация е по самооценките на работниците/служителите. Ако бъде сравнена с информацията, получена по тези показатели от работодателите, се установява висока степен на устойчивост. Така например, на непълен работен ден работят в 3,2% от предприятията, а трудът е организиран като непрекъснат работен процес в 3,7% от предприятията.

Към началото на 2019 г. на *пълен работен ден с фиксирано работно време* се полага труд предимно в Сектор К: Финансови и застрахователни дейности (92%), Сектор О: Държавно управление (84%), Сектор Н: Транспорт; складиране и пощи (59%), Сектор А: Селско, горско и рибно стопанство (също 59%), Сектор S: Други дейности (58%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (57%), Сектор В: Добивна промишленост (също 57%), Сектор R: Култура, спорт, развлечения (56%), Сектор F: Строителство (55%). На *пълен работен ден с плаващо работно време* работят предимно в Сектор L: Операции с недвижими имоти (69%), Сектор M: Професионални дейности и научни изследвания (61%), Сектор F: Строителство (45%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (33%). *Двусменни са режимите на работа* в Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (60%), Сектор C: Преработваща промишленост (56%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (50%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (32%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (25%), Сектор В: Добивна промишленост (29%). *Постоянен производствен цикъл* е установен в Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (53%), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (40%), Сектор S: Други дейности (12%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (10%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (7%). По друг начин е организирано работното време в Сектор Н: Транспорт; складиране и пощи (25%), Сектор R: Култура, спорт, развлечения (22%), Сектор P: Образование (18%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (15%), Сектор В: Добивна промишленост (14%), Сектор S: Други дейности (12%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (10%).

При разработването на националния профил по БЗП 2019 г. е установена *относително висока устойчивост в прилагането на изборния от работодателя модел на работното време*: 84,4% от работниците/служителите и 84,8% от работодателите твърдят, че работното време в техните предприятия и фирми са постоянни. 15,6% от работниците/служителите и 15,2% от работодателите са посочили, че при тях работното време е предмет на чести промени. Работниците и служителите допълнително дават уточняваща информация как се постъпва в случаите, когато се променя работното време: в 24,5% от предприятията работниците се уведомяват един ден преди това, в 39,8% от случаите - 2-3 дни преди това и в 36,7% - седмица преди това. Този тип данни са важни, тъй като подсказват, че само в около една трета от случаите промените в работното време

се известяват с достатъчен предварителен анонс, така че работниците да имат време да организират семейните си или личните ангажименти. В една четвърт от случаите работниците узнават за промените в работното време едва ден преди това, което може да се тълкува като неблагоприятен фактор, който може да генерира напрежения в личния или семейния живот на работниците/служителите.

Добрата организация на труда предполага предвидените задачи да бъдат изпълнявани в плавен работен ритъм и по график. За да се провери до каква степен работодателите успяват да организират работните процеси, при проучването е събрана информация за *полагането на труд в съботните и неделните дни*. Този тип информация е взета едновременно и от работодателите, и от работниците/служителите и това е позволило оценките да бъдат съпоставени. Информацията за работата в съботи и недели е представена в следващите тук Таблица 1 и Таблица 2:

Таблица 1.

Разпределение на изследваните работодатели и работници/служители според оценките за работата в съботи

Честота на работа в съботи	Работодатели	Работници/служители
Не се налага да работи в събота	41,7	41,1
Веднъж месечно	9,5	10,0
Два-три пъти месечно	16,7	18,8
Всяка седмица	32,2	30,1
	100%	100%

Таблица 2.

Разпределение на изследваните работодатели и работници/служители според оценките за работата в недели

Честота на работа в недели	Работодатели	Работници/служители
Не се налага да работи в неделя	64,8	62,8
Веднъж месечно	6,7	8,3
Два-три пъти месечно	8,6	8,5
Всяка седмица	19,9	20,5
	100%	100%

По отношение работата в съботни дни, най-напред прави впечатление съвпадението в оценките на работодателите и работниците/служителите (Таблица 1). Относителните дялове за честотата на работа в съботи и недели са изключително близки, което показва, че събраната информация е достоверна и отразява реалностите в икономиката. Втората констатация, която се натрапва, е относително високата честота на работа в съботните дни. Впрочем, тази информация е загатната и от оценките по предходните показатели (особено показателят за 5, 6 и 7 дневна работна седмица). Никога не работят в събота само 41,7% от предприятията и фирмите. Това мнение се подкрепя и от 41,1% от работниците/служителите. Около една десета от предприятията/фирмите работят поне една събота в месеца. Между 16 и 19% от икономическите единици

работят 2-3 пъти месечно в съботите, а една трета от предприятията и фирмите работят всяка събота: Проверката на получените оценки по икономически сектори показва къде всъщност се полага най-много труд в съботните дни. За база се взети оценките на работодателите, тъй като презумпцията е, че техните оценки по този показател са възможно най-точни. Става ясно, че това са Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (76% заявили работа всяка събота), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (59% заявили работа всяка събота), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (43% заявили работа всяка събота), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (55% заявили работа всяка събота), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (47% заявили работа всяка събота), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (38% заявили работа всяка събота), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100% заявили работа всяка събота), Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100% заявили работа всяка събота), Сектор A: Селско, горско и рибно стопанство (50% заявили работа всяка събота). Два-три пъти месечно се работи в съботните дни в Сектор C: Преработваща промишленост (47%), Сектор F: Строителство (45%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (24%), Сектор L: Операции с недвижими имоти (25%), Сектор M: Професионални дейности и научни изследвания (23%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (също 23%), Сектор S: Други дейности (25%).

Нормално е да се предположи, че полагането на труд в съботните дни е свързано със спецификата на извършваните дейности. От данните е видимо, че в секторите, в които се изисква осигуряване на постоянен производствен процес или предоставяне на услуги от жизнено важен за икономиката или за хората характер, се налага да се работи всяка събота. Творческите и креативните сектори също полагат труд в съботните дни, макар и 2-3 пъти. Допълнителна информация за полагането на труд в съботните дни се получава при проверката на оценките за честотата на работа в съботните дни според големината на предприятията/фирмите. Оказва се, че *най-големите предприятия са в най-висока степен носители на практиката за работа в съботните дни*: 63% от анкетираните работодатели от предприятия с персонал над 250 лица са съобщили, че при тях се работи всяка събота, докато при предприятията с персонал 50-249 лица този дял е 32%, при предприятията с персонал 20-49 лица този дял е също 32%, при предприятията с персонал 10-19 лица този дял е 33%, а при микрофирмите е 30%.

По отношение полагането на труд в неделни дни. Събраните оценки за работата в неделни дни (Таблица 2) също се отличават с висока степен на консистентност при работодателите и при работниците/служителите. Не се налага да се работи никога в неделя според 64,8% от работодателите и според 62,8% от работниците/служителите. Веднъж месечно се работи в неделя според 6,7% от работодателите и според 8,3% от работниците/служителите. 8,6% от работодателите и 8,5% от работниците/служителите съобщават, че се работи 2-3 пъти месечно в неделя, а според 19,9% от работодателите и 20,5% от работниците/служителите се работи всяка неделя. Данните сочат също така, че *всяка неделя се работи в Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100%), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (67%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (76%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (36%), Сектор J:*

Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (43%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (39%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (22%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (21%), Сектор B: Добивна промишленост (17%), Сектор C: Преработваща промишленост (10%), Сектор A: Селско, горско и рибно стопанство (13%). Два-три недели в месеца полагат труд в Сектор P: Образование (31%), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (33%), Сектор F: Строителство (23%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (19%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (15%), Сектор R: Култура, спорт, развлечения (14%).

Разгледани според големината на предприятията и фирмите, оценките за работа в неделя придобиват следният вид: 56% от предприятията с персонал над 250 лица работят всяка неделя, а тези дялове са съответно 29% при предприятията с персонал 50-249 лица, 30% при предприятията с персонал 20-49 лица, 17% - при фирмите с персонал 10-19 лица и 15% - при фирмите с персонал до 9 лица. Отново трябва да се подчертае изрично, че този тип информация трябва да се тълкува паралелно с данните за това в кои икономически сектори, поради тяхната специфика, се налага да се полага труд и в неделите.

Наличната информация за работата в съботните и неделни дни трябва внимателно да бъде разгледана, като от една страна се отчетат обективните реалности и се вземе предвид необходимостта в някои сектори да бъде осигурен непрекъснат производствен процес. Това е обаче едната страна на въпроса. Заедно с това има сектори, в които работата в съботни и неделни дни е следствие от неритмично организиран производствен процес, или от слабо ефективна организация на труда, или от непълноценно или неправилно използване на наличните човешки ресурси.

Създаването на оптимални модели за работа и почивка е от изключително значение за полагането на качествен труд и за пълноценна почивка. В тази връзка отделяме внимание на оценките на работниците/ служителите и на работодателите за това дали работното време е удобно, така че работещите да могат да го съвместяват с извършването на семейни и други ангажименти. Получените оценки са основание за поне четири важни констатации (Таблица 3):

✓ В представите на сравнително малка част от работодателите (30,4%) работното време в техните предприятия е благоприятно от гледна точка на възможността работещите да го съвместяват с други ангажименти. В същото време, на подобно мнение са половината (55,0%) от работниците/ служителите;

✓ Една четвърт от работодателите (24,6%) са преценили, че работното време не е особено благоприятно и едва ли позволява на работещите да го съвместяват удачно с другите си ангажименти. Оказва се, че работниците/ служителите от своя страна не са така критично настроени към работното време и само 15,6% от тях са го определили като неудобно;

✓ 22,2% от работниците/ служителите и 25,3% от работодателите не се замислят специално върху това дали работното време е удобно за работещите в даден сектор и как това се отразява на възможността за съвместяване с други ангажименти;

✓ Не на последно място, 19,7% от работодателите, или почти всеки пети, са посочили, че не могат да преценят дали работното време е удобно за работещите. От своя страна, 7,1% от работниците/служителите

също са се отказали да правят такава преценка и са избрали неутрален отговор.

Таблица 3.

Оценки на изследваните работодатели и на работниците/служителите за работното им време, разгледано през призмата на възможността за съвместяване на работата и семейните ангажименти

Позволява ли работното време да се съвместява работата със семейните и други ангажименти?	Работодатели	Работници/служители
Да	30,4	55,0
Не	24,6	15,6
Не сме мислили за това	25,3	22,2
Не мога да преценя	19,7	7,1
	100%	100%

Разработеният национален профил по БЗР 2019 г. дава информация за друг важен аспект от организацията на работните процеси, а именно какви основни модели за консултиране на режимите на работа и почивка се прилагат в българските предприятия. 87,2% от работодателите и 84,8% от работниците/служителите са съобщили, че при тях общоприетата практика е работодателят да информира работещите лица за възможните режими на работа и почивка, което изключва вариантът активно участие на работещите в тези процеси. Оказва се, че работодателят не винаги взема под внимание мнението на работещите лица при определянето на режимите за работа и почивка: само според 51,9% от работодателите и според 40,2% от работниците/служителите изборът на режимите за работа и почивка се прави в диалогов режим, съвместно от двете страни в процеса. Това означава, че в тези случаи работодателят отчита становището на работещите лица и решението за определяне на режимите за работа и почивка се взема съвместно.

59,4% от работодателите и 66,8% от работниците/служителите обаче са изтъкнали, че изборът на работен режим е от компетенцията на ръководството на предприятията и фирмите. С това се подчертава, че дори и когато работодателят се консултира с работещите лица, все пак отговорността за дефинирането на режимите за работа и почивка е изцяло на работодателя. В редица случаи изборът на физиологичните режими на работа е следствие от спецификата на икономическата дейност и в тези случаи работодателят се съобразява с действащите наредби, препоръчващи точно определени съотношения между работата и почивката. Това обстоятелство е посочено от 44,2% от работодателите и от 40,8% от работниците/служителите. Обръщаме внимание на този тип данни, защото едно от най-важните изисквания към работното време е да бъде съобразено със спецификата на икономическата дейност и с характерните особености на полагания труд, включително да бъдат отчетени потенциалните опасности и рисковете за здравето и безопасността на работещите. В същото време, в съвременните концепции за управление на човешките ресурси се поставя специален акцент върху необходимостта режимите на работа и почивка да бъдат дефинирани по начин, който да отчита мнението и на работещите.

3. Заключение

Анализът на оценките и мненията, събрани за целите на Националния профил по БЗР 2019 г., разкрива интересни и заслужаващи внимание факти, които позволяват да се направят следните *по-важни изводи и констатации*.

Сред тях на първо място се откроява фактът, че законодателните предписания за 5-дневна работна седмица с продължителност от 40 часа са валидни за малко повече от две трети от заетите лица (70,8%), като 82,0% от заетите работещите по 40 часа ги реализират в рамките на 5 работни дни. Притеснително е обаче, че общо 15,7% от заетите лица изпълняват тези 40 часа в рамките на 6 или 7 работни дни. В тази връзка внимание заслужава и изводът за сравнително високите дялове на полагане на труд в съботни и неделни дни. Разбираемо е, че има икономически дейности, които предразполагат и дори изискват полагане на труд през седемте дни на седмицата. Освен това обаче, очевидно има предприятия, в които не е създадена добра организация на труда, допускат други организационни или управленски нарушения, вследствие на което трудът на работещите е слабо ефективен и това налага работа в съботни или неделни дни. Каквито и да са причините за работа в съботни или неделни дни, очевидният факт е, че в практиката на българските предприятия сравнително широко се прилага моделът за екстензивно изпълнение на труда, полагащ се за една работна седмица и вместо за 5 работни дни, той бива изпълняван за 6 или 7 дни. Вариациите по икономически дейности са лесно обясними, като най-често труд в повече от 5 работни дни се полага в секторите с непрекъснат производствен цикъл, но също така и в секторите на креативните индустрии, финансови и посреднически услуги, хотелиерство и ресторантьорство, транспортни услуги, търговия и строителство.

Любопитна и показателна е също така констатацията че само 37,0% от лицата с основно образование работят по 5 дни в седмицата, а останалите полагат труд, макар и в обем 40 часа, но разпределени в 6 или 7 работни дни.

Всичко това предполага да бъде направена обща *препоръка към работодателите* за подобряване организацията на труда с оглед спазването на законово установените предписания за 40-часова работна седмица, разпределена в рамките на 5 работни дни. Ако подобни усилия не бъдат предприети, това поставя под опасност здравето ни само на работещите, но и на работодателите.

От изследването произтича изводът, че мъжете по-често от жените полагат труд по повече от 10 часа на ден и по 50 часа и повече на седмица. Така мъжете се оказват по-уязвената категория работещи, тъй като техният труд от една страна е повече от законно регламентирания (40 часа седмично), а от друга страна този труд се полага не само в рамките на 5 работни дни, но и повече - 6 или 7. Отново, необходими са *целенасочени политики за създаване на оптимална организация на труда, с максимална ефективност и ефикасност, така че да се редуцира необходимостта от полагане на труд по 6 и 7 дни в работната седмица*.

Паралелно с това данните говорят, че по-високо образованите лица са в по-висока степен засегнати от полагането на труд в по-големи обеми. И макар лицата с висше образование да работят предимно по 40 часа седмично, високо образованите лица излъчват относително най-много случаи на работа по 6 и 7 дни в седмицата, по повече от 10 часа на ден и по 50 часа и повече седмично. Докато 94,4% от лицата с основно образование никога не работят по 10 часа на ден, то този дял при лицата с докторски степени е само 22,2%, което е ясна индикация за силното влияние на характера на извършвания труд върху вероятността да се полага труд по повече от 8 часа на ден. За съжаление, това е особеност на

заетостта у нас, която отразява спецификите на българския пазара на труда. Затова едва ли може да се очаква в близко време да настъпят значими промени в това отношение. Може единствено да се изрази надежда, че с навлизането на информационните технологии и дигитализирането на труда ще се създадат предпоставки за по-висока лична производителност на високо образованите лица и така ще бъдат намалени отработваните часове.

Друга важна констатация на изследването е наличието на ясно изразена зависимост между типа на договорните отношения и модела на полагане на труд: преобладаващата част от лицата на безсрочен трудов договор работят по 40 часа седмично. Все още често срещани са обаче и случаите лица на безсрочен трудов договор да полагат труд по 50 часа седмично. Друга уязвима група работещи са наеманите на стажуване или обучение лица - сред тях се срещата относително високи дялове лица, полагащи труд по 50 часа на седмица, което е злоупотреба с тази категория работещи лица. В това отношение препоръката е законодателството да се развива не само в посока по-голяма гъвкавост, но и да гарантира по-висока степен на защитеност на лицата, които са по-уязвими и при които е по-голяма вероятността да работят повече от 40 часа седмично.

Анализите сочат, че в българската икономика доминира моделът на работа на пълен работен ден, като в по-голямата част работното време е фиксирано, в други случаи е плаващо. Това е пряка индикация за спазването на законодателната уредба в този конкретен аспект. Положителен е и фактът, че прилаганите модели на организация на работното време са с висока степен на устойчивост и това е валидно за над 80% от предприятията.

Налице е и тенденция за полагане на усилия за консултиране на режимите на работа и почивка, като по този начин се създават благоприятни предпоставки за постигане на баланс между работа и отдых. Подчертаваме този факт, тъй като една от съвременните тенденции в политиките за БЗР е полагането на целенасочени усилия за гарантиране на възможности за качествен труд и пълноценен отдых, който се третира като задължително условие за нормалното възстановяване на работната сила и поддържането на висок физически и психически статус.

Анализът на представените емпирични данни дава възможност да се направи обща констатация, че *независимо от наличието на вътрешно консистентно и обективно законодателство, регулиращо работното време и организацията на труда, все още в практиката на българските предприятия се срещат редица сериозни нарушения*. Най-често срещаните нарушения са свързани с полагането на повече часове труд от законово предписаните, с целенасочено екстензивно "разтегляне" на работната седмица, с полагане на труд в съботни и неделни дни, със свръх-натоварване на лица с определени професионално квалификационни характеристики. Всичко това създава условия за затруднено възстановяване на работната сила, намалява шансовете за постигане на оптимален баланс между работа и отдых и създава предпоставки за по-високи нива на трудов травматизъм и възникване на професионални заболявания.

Използвана литература

1. Fond "Usloviya na trud". (2019). Nacionalen profil po BZR. Sofia: MTSP [Фонд "Условия на труд". 2019. Национален профил по БЗР. София: МТСП].

2. Argubi-Wollesen, A. et al. (2016). Human Body Mechanics of Pushing and Pulling: Analyzing the Factors of Task-related Strain on the Musculoskeletal System. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.003>).
3. Barkhordar, A. et al. (2019). An Analysis of Individual and Social Factors Affecting Occupational Accidents. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.01.002>).
4. Costa, G. (2010). Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>).
5. Harrison, J. & Dawson, L. (2015). Occupational Health: Meeting the Challenges of the Next 20 Years. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.12.004>).
6. Karanika, N. et al. (2017). The Balance Between Safety and Productivity and its Relationship with Human Factors and Safety Awareness and Communication in Aircraft Manufacturing. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.09.001>).
7. Kazemi, R. et al. (2017). Field Study of Effects of Night Shifts on Cognitive Performance, Salivary Melatonin, and Sleep. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.07.007>).
8. Kim, Y. et al. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work* (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>).
9. Lucchini, R. G. & London, L. (2014). Global Occupational Health: Current Challenges and the Need for Urgent Action. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.aogh.2014.09.006>).
10. Ma, C.C. et al. (2014). Shift Work and Occupational Stress in Police Officers. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.10.001>).
11. Portoghese, I. et al. (2014). Burnout and Workload Among Health Care Workers: The Moderating Role of Job Control. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.05.004>).
12. Verra, S. E. et al. (2018). Health Promotion at Work: A Comparison of Policy and Practice Across Europe. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.07.003>).
13. Yanar, B. et al. (2018). The Interplay Between Supervisor Safety Support and Occupational Health and Safety Vulnerability on Work Injury. *Safety and Health at Work*. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.11.001>).

ⁱ Националната програма за безопасност и здраве при работа е приета с Решение № 801 на Министерския съвет от 22.12.2017 г.

Диалог

Електронно списание на СА “Д.А.Ценов”
ISSN:1311-9206

Година 2019, Брой 4

Дата на издаване

2.12.2019 г.

Съдържание

[Уолтър Блок](#)

Дуплика до Висоци относно безразличието и дебата на Блок и Хоупе

JEL: B00

Ключови думи: безразличие, методология, Австрийска икономика

Резюме: В австрийските икономически кръгове протича продължителен дебат относно безразличието и методологията. Дебатът започва Nozick (1977), който отправя критики към мисловната школа по тези въпроси. Block (1980) изразява своето становище...

[Виктор Аврамов](#)

Анализ на времевите редове на цените и обема на борсовата търговия на електрическа енергия в условията на ниска ликвидност

JEL: C14, C22, C51, Q41, Q47

Ключови думи: потребление на електрическа енергия, сезонност, времеви редове, прогнозиране

Резюме: В тази статия се анализират времевите редове на цените и количествата на борсовия пазар на електрическа енергия. Изследва се периода януари 2016 – юни 2018 като се приема, че в този начален за функционирането ѝ период, борсовата...

[Лиляна Камбурова](#)

Влияние на МСФО 16 лизинг върху показателите за финансово състояние и оценка на стойността на предприятията

JEL: M41

Ключови думи: МСФО 16 Лизинг, лизинги, финансови показатели, оценяване

Резюме: Чрез МСФО 16 Лизинг се въведе съществена промяна в счетоводното отчитане на лизинговите договори. Новите регулации ще повлияят на компаниите от всички сектори на икономиката, които прилагат МСФО, но най-вече на тези, които до...

[Валери Апостолов](#)

Икономически и социални аспекти в приложението на законодателството за безопасни и здравословни условия на труд

JEL: J28, J50, K10

Ключови думи: безопасност и здраве при работа, социален диалог, индустриални отношения

Резюме: Настоящата статия разкрива актуални тенденции в практическото прилагане на законодателството в областта на безопасност и здраве при работа, като поставя акцент върху моделите на работно време и организацията на работа. Използвайки...

[Ясен Даскалов](#)

Стандартизиран подход за идентифициране на инфраструктурните активи в публичния сектор

JEL: M41, H83

Ключови думи: счетоводство, инфраструктурни активи, публичен сектор, МССПС 17 Имоти, машини и съоръжения

Резюме: Представен е счетоводен анализ на инфраструктурните активи като елементи на дълготрайните материални активи в публичния сектор. Инфраструктурните активи са значими активи за публичния сектор. В тях се инвестират значими ресурси на...

[Галя Тасева](#)

Риск от фалит при малките и средни предприятия в България

JEL: G30, G32, G33

Ключови думи: риск от фалит, финансов дистрес, анализ на риска от фалит

Резюме: Изследването на риска от фалит при МСП в България се базира на данни от финансовите отчети на 100 нефинансови предприятия с различна основна дейност за периода 2014 – 2016 г., предоставени от Националния статистически институт....

Редакционен съвет

1. проф. д-р Марияна Божинова – главен редактор
2. проф. д-р Иван Върбанов
3. проф. д-р Атанас Атанасов
4. проф. д-р Поля Ангелова
5. доц. д-р Петя Иванова
6. доц.д-р Маруся Смокова
7. доц.д-р Драгомир Илиев
8. доц. д-р Цветан Дилков
9. доц.д-р Петя Попова

Международен съвет

Проф. д.ф.н. Александр Николаевич Чумаков
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Проф. д-р Уолтър Блок
Loyola University, New Orleans, USA

Проф. д.ик.н. Анатолий Михайлович Колот
Киевски Национален икономически университет „Вадим Гетман“

Доц. д-р Аmani Ахмед Исмаил Кодаир
Suez Canal University, the British University in Egypt

Екип за техническо обслужване

1. Ас. Асен Божиков – Web-дизайн
2. Ст. преп. Елка Узунова – стилев редактор
3. Грета Цанова – технически секретар

E-mail: dialog@uni-svishtov.bg