

РИСКОВЕТЕ НА ПРОФЕСИЯТА

Аз и моят синдикат се борим с тях

RISKOVE TE NA PROFESIJATA

AZ I MOJAT SINDIKAT SE

BORIM S TJACH.

Издава се със съдействието
на Фондация „Фридрих Еберт“
и Френска демократична
конфедерация на труда

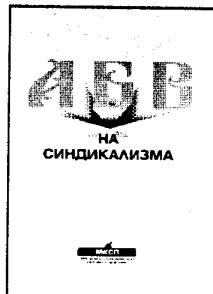
FONDACIJA „FRIDRICH EBERT“
FRENSKA DEMOKRATICNA
KONFEDERACIJA NA TRUDA



A 95 - 03758

A B V NA SINDIKALIZMA (serie)

Аз и моят синдикат се борим с тях



Бюрото на МЕЖДУНАРОДНАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА СВОБОДНИТЕ ПРОФСЪЮЗИ (МКСП) в България издаде книгата „А, Б, В НА СИНДИКАЛИЗМА“ на български език, с която постави началото на запознаване на българските синдикалисти с основни положения в международното синдикално движение. Оригиналът на книгата беше подготвен по поръчение на Координационния Комитет на МКСП, който наблюдава Централна и Източна Европа. Книгата представлява обобщен анализ на миналото, настоящето и бъдещето на синдикалното движение в световен мащаб и е предназначена за разпространение в страните от Източна Европа.

Като естествено продължение на същата книга Бюрото на МКСП в България реши да издаде серия от брошури, посветени на различни значими теми от синдикалния живот.

Пред Вас е първата брошура, която третира проблемите на ХИГИЕНАТА И ОХРАНАТА НА ТРУДА.

**РИСКОВЕТЕ НА ПРОФЕСИЯТА
АЗ И МОЯТ СИНДИКАТ СЕ БОРИМ
С ТЯХ**

Целта на тази брошура е да предложи систематизирана информация за състоянието, проблемите и перспективите в областта на ХИГИЕНАТА И ОХРАНАТА НА ТРУДА у нас, като тази информация се тълкува предимно от синдикална гледна точка.

CHIGIENA I OCHRANA NA TRUDA³

Какво и как може да се подобри в ХИГИЕНАТА И ОХРАНАТА НА ТРУДА и кой е в състояние да реализира определени промени?

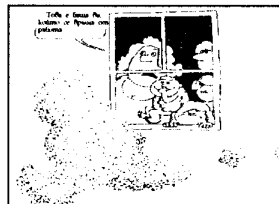
Пречупването на основните положения и възловите проблеми през призмата на синдикализма подчертава ролята, която би могъл и която трябва да играе той за подобряване на условията на труд.

Надяваме се, че материалът, който Ви предлагаме, ще бъде полезен, както за всички нива на синдикалните ръководства, така и за членовете на синдикалните организации.

Крайно време е тези важни проблеми, касаещи здравето на отделния човек, който упражнява определена трудова дейност, да се осмислят от позицията на обществото като цяло, да се търсят радикални решения за тяхното отстраняване, а не да се предприемат временни, половинчати мерки, които в крайна сметка влошават общата картина.

2. КАКВА Е СЪЩНОСТТА НА ХИГИЕНАТА И ОХРАНАТА НА ТРУДА?

КАКВО ВКЛЮЧВА ТЯ?



На тези въпроси могат да се дадат различни верни отговори. Зависи на кого се задават те.

Медикът ще каже, че това са професионалните заболявания.

Специалистът по охрана на труда ще каже, че са условията на труд, вредностите и т.н.

Журналистът - болезнен и актуална тема за статия.

Но най точният отговор е този на **Работника** - **ТОВА Е МОЯТ ЖИВОТ, МОЕТО ЗДРАВЕ, МОЕТО НАСТОЯЩЕ И БЪДЕЩЕ.**

Ако се опитаме да обединим елементите на ХИГИЕНАТА И ОХРАНАТА НА ТРУДА, можем да дадем следното

ОПРЕДЕЛЕНИЕ:

ХИГИЕНАТА И ОХРАНАТА НА ТРУДА Е СИСТЕМА ОТ ПРАВНИ НОРМИ, КОИТО ИЗИСКВАТ ОПРЕДЕЛЕНИ СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ, ОРГАНИЗАЦИОННИ, ТЕХНИЧЕСКИ И ХИГИЕННИ МЕРКИ И СРЕДСТВА, КОИТО ДА ОСИГУРЯТ БЕЗОПАСНОСТТА, ЗДРАВЕТО И РАБОТОСПОСОБНОСТТА НА ХОРАТА В ТРУДОВИЯ ПРОЦЕС И МАКСИМАЛНО ДА ОГРАНИЧАТ ПОСЛЕДСТВИЯТА. ТАЗИ СИСТЕМА Е ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ЗА ВСИЧКИ ПРЕДПРИЯТИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ. ТЯ УСТАНОВЯВА ОПРЕДЕЛЕНИ ПРАВИЛА И ИЗИСКВАНИЯ ЗА ДЪЛЖНОСТНИТЕ ЛИЦА, РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ, ПРЕДНАЗНАЧЕНИ ДА ПРЕДПАЗВАТ ОТ ТРАВМАТИЗЪМ И ПРОФЕСИОНАЛНИ ЗАБОЛЯВАНИЯ, СВЪРЗАНИ С РАБОТАТА.

СИСТЕМАТА ОТ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ РЕГЛАМЕНТИРА И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕТО НА НАБЛЮДЕНИЕ И КОНТРОЛ ВЪРХУ БЕЗОПАСНОСТТА НА ТРУДА И ПОСТАНОВЯВА ОТГОВОРНОСТИТЕ ПРИ НАРУШАВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО.

Заг тези наадег сухи думи стоят хиляди човешки съгби, човешки драми, стои най-висшата ценност - ЧОВЕШКИЯТ, ПЪЛНОЦЕННИЯТ ЧОВЕШКИ ЖИВОТ.



Човекът е главната производителна сила в обществото и основно звено в системата за производство. От това как се съхранява и как се развива неговата способност да работи, доколко са гарантирани условия на труд, при които се изключва възможността за възникване на травми и професионални заболявания, до голяма степен зависи повишаването на производителността, респективно и темповете на социално развитие и прогрес.

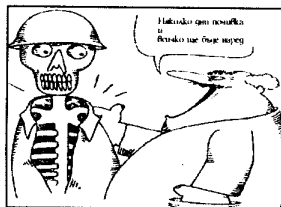
Още в най-ранния период на създаване и развитие на човешката цивилизация, когато човек започва да използва различни примитивни оръдия на труда, той несъзнателно се стреми да намери такъв камък или дърво, които да бъдат удобни, здрави и да не го нараняват. С усъвършенстването на човешкия индивид се усъвършенстват и оръдията на труда.

Колкото повече се разраства стопанството, толкова повече оръдията на труда стават по-ефективни, а хората, които ги създават и ползват, все още не съвсем съзнателно, търсят оптималния им вид. От една страна да са по-ефективни за работата, от друга - да не застрашават живота и здравето на тези, които ги използват.

Стъпка по стъпка се развива човешкото общество, все по-усъвършенствани стават оръдията на труда, все по-масово навлизат машините в производствения процес. За Всички участни-

ци в производството става ясно, че средствата за производство трябва да бъдат обезопасени и ефективни. Постепенно проблемите на безопасността на средствата за производство и на трудовата среда се обвързват с повишаване на рентабилността и в много отношения се превръщат в държавна политика за редица страни.

КАКВА Е КАРТИНАТА НА СЪСТОЯНИЕТО



По данни на МОТ всяка година в света 200 хил. работници умират при изпълнение на служебните си задължения.

120 млн. работници страдат от професионални заболявания или имат увреждания вследствие на трудови злополуки.

Според редица международни експерти в страните от Централна и Източна Европа не само условията на труд, но и екологическата обстановка е в много лошо състояние. Опасните условия на труд имат пагубно влияние и върху околната среда. Едно работно място има конкретно отражение и върху обществото като цяло.

3.1. КАКВА Е КАРТИНАТА У НАС

Ситуацията е драматична, защото цифрите сочат тревожни факти.

Предлагаме на Вашето внимание данни за състоянието на трудовите злополуки у нас за последните 2 години, съотнесени със състоянието през 1983 г.

Табл. № 1

Година Показатели	1983	1992	1993
Средносписъчен брой на персонала	3329918	2019972	1617952
Трудови злополуки - общо	38239	22895	20085
- от тях производствени	33118	20353	17317

От посочените тук цифри е ясно, че абсолютният брой на трудовите злополуки за посочените 3 години намалява, но това е в резултат на намаляване на броя на заетото население. Нарастващата безработица води до намаляване на трудовите злополуки като количество, но техният процент спрямо заетото население се запазва относително постоянен. Тъжен и тревожен е фактът, че за 10 години няма тенденция към намаляване на злополуките, въпреки усъвършенстването на процеса на производство чрез внедряване на технологични постижения.

Табл. № 2

Година Показатели	1983	1992	1993
Средносписъчен брой на персонала	3329918	2019972	1617952
Трудови злополуки, предизвикали смърт - общо	455	193	175
- от тях производствени	315	148	127

Картината при трудовите злополуки, завършили със смъртен изход е също много обезпокоителна. Трудно е да се коментират цифри, които означават загуба на човешки живот. Според публикации в пресата животът на 500 000 мъже и жени, които се трудят при опасни условия, е застрашен. Комисия от експерти по охрана на труда установи, че причините за това са крайно лошите условия на труд в над 300 предприятия, остарелите машини, липсата на подходящо работно облекло, неспазването на правилата за охрана на труда. Тези факти са достатъчно красноречиви и единственият изход, който можем да направим е да се обединят всички усилия, за да се сведат до минимум причините, които водят до подобни трагедии.

Табл. № 3*

Година Показатели	1983	1992	1993
Средносписъчен брой на персонала	3329918	2019972	1617952
Загубени работни дни от трудови злополуки - общо	912919	581310	531652
- от тях производствени	770517	502913	443986

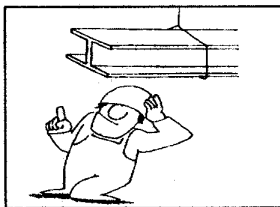
Трудовите злополуки имат негативен ефект не само за пострадалия. Освен разходите по неговото оздравяване като медикаменти и лечение, загубените работни дни водят до намаляване на производствените резултати, нарушава се ритмичността на трудовия процес, предприятията имат големи финансови разходи.

* Данните от табл. 1, 2 и 3 са предоставени от съответните отдели по ХОТ на КНСБ и КТ „Погрепа“

4. КАКВО ТРЯБВА ДА ЗНАЕМ, ЗА ДА СЕ ПАЗИМ?

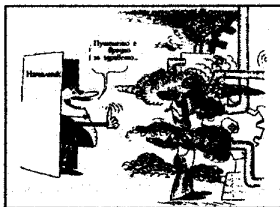
Всеки работник по време на своята работа е изложен на различни опасности в зависимост от своята професия и работно място, а именно:

А. ФИЗИЧЕСКИ РИСКОВЕ



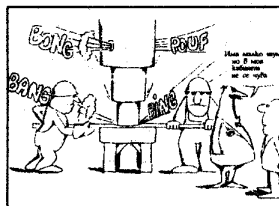
падащи предмети, транспортни средства, осветление, ограничени пространства, лоши инструменти, негодни машини и др.

Б. ВРЕДНОСТИ ЗА ЗДРАВЕТО, СВЪРЗАНИ С ПРОИЗВОДСТВЕНИЯ ПРОЦЕС



вибрации, шум, прах, дим, газове, токсични вещества, бои, лакове, химикали, лъчения, топлина, микроклимат, опасни първични продукти, еднообразни движения и др.

В. ОРГАНИЗАЦИОННИ ПРОБЛЕМИ



конкретна организация на труда, добрия процес, недостатъчни щатни бройки за контролни органи, неефективен контрол, недостатъчни задължителни лични и колективни предпазни средства, недостатъчни целеви финансови средства, отрицателно и несериозно отношение на ръководителите към проблемите, непознаване и неефективно прилагане на законовите разпоредби, напр. неспазване на определената от законовите норми продължителност на работното време от работодателя, слаб административен контрол, незадоволителни качества на работодателя като ръководител и организатор, недостатъчна заинтересованост от страна на работниците към правилата по хигиена и охрана на труда.

4.1. ИМА ЛИ ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КОЕТО ДА НИ ЗАЩИТАВА?

Българските правителства от 1921г. насам са ратифицирали някои международни Конвенции (11), третиращи безопасността и охраната на труда. (Вж. Приложение № 3). Първият български Кодекс на труда е съставен и влиза в сила през 1951г.



У нас съществува законова база, която третира различни аспекти на хигиената и охраната на труда. В сегашния действащ Кодекс на труда, след измененията от 1 януари 1993г., въпросите, касаещи охраната на труда, влизат в три раздела, обединени в

глава XIII- „БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУДА“, глава XV - „СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ СЛУЖИТЕЛИ“ и глава XIX- „КОНТРОЛ ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И АДМИНИСТРАТИВНОНАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ ЗА НЕГОВОТО НАРУШАВАНЕ“.

В специални текстове Кодексът на труда предоставя на Министерския съвет, на министъра на труда и социалните грижи, на министъра на здравеопазването, на ръководителите на съответни ведомства правото да издават подзаконови актове, които допълват и конкретизират Кодекса на труда.(Вж.Приложение №1)

В отделните предприятия се разработват и вътрешни правилници, съобразени със законите положения, които отразяват специфичните условия на труд.

Ако направим оценка на трудовото законодателство от синдикална гледна точка, ще установим, че, за съжаление, възможностите, които се предоставят на синдикалните организации за въздействие и контрол в областта на хигиената и охраната на труда, са ограничени. Усилията на синдикалните организации мо-

гат да се насочат към усъвършенстване на съществуващите законови положения и за открояване на мястото и ролята на синдикатите за спазване и подобряване на законите изисквания.

„(1)Контролните органи в рамките на своята компетентност имат право:

1. да посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятията и другите места, където се извършва работа, както и помещения, ползвани от работниците и служителите;
2. да изискват от работодателя обяснения и представяне на всички необходими документи, книжа и сведения във връзка с упражняването на контрола;
3. да се освещават пряко от работниците и служителите по всички въпроси във връзка с упражняването на контрола;
4. да вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания;
5. да установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудови злополуки.

(2) Работодателите, длъжностните лица, работниците и служителите са длъжни да оказват съдействие на контролните органи при изпълнение на техните функции.

(3) С правата по предходните alineи се ползват и синдикалните организации.“- чл. 402 от Кодекса на труда.

Контролните функции на синдикалните организации са изразени твърде общо и в същото време са неясни във връзка с ограниченията, които налага чл.403 от Кодекса на труда:

„(1)Контролните органи са длъжни:

1. да пазят в тайна поверителните и за служебно ползване сведения, които са им станали известни във връзка с упражняването на контрола, както и да не използват тези сведения в своя стопанска дейност;
2. да пазят в тайна източник, от който са получили сигнал за нарушение на трудовото законодателство.

(2) Загълженията по предходната alineя се отнасят и до представителите на синдикалните организации, които упражняват правата по чл.402, ал.1.

(3) Контрол за спазване на трудовото законодателство не може да упражнява лице, което има пряк или косвен интерес от дейността на контролираните обекти."

Синдикалните организации могат да разработят своя система за контрол, да упражняват свой собствен контрол, за да търсят бързо и ефективно разрешаване на проблемите. Посредством контролните функции синдикалните организации могат да търсят одобряване на мерките, взети от работодателя, в практически смисъл, от една страна, а от друга, използвайки сигналната функция, която има дава Кодекса на труда, да изискват конкретни резултати и санкции при установени нарушения:

„(1) Синдикалните организации имат право да сигнализируют контролните органи за нарушения на трудовото законодателство, както и да искат административно наказание на виновните лица.

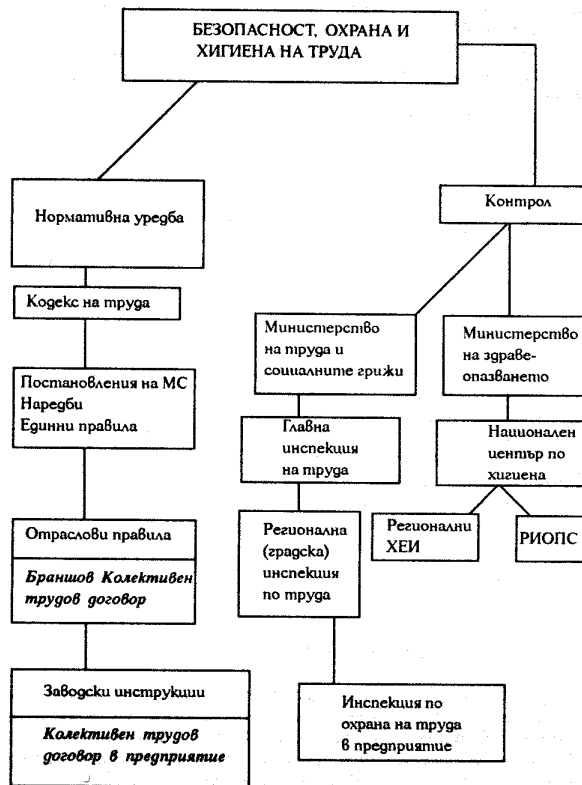
(2) Контролните органи са длъжни да уведомят синдикалните организации за взетите мерки в едномесечен срок.“ - чл. 406 от Кодекса на труда.

Българското трудово законодателство е реалност и въпреки съществуващите недостатъци в него, възможностите му трябва да се използват максимално.

У нас Държавата все още е най-големият, почти единствен собственник. Въпреки разделението на притежатели - изпълнителна, законодателна и съдебна, на практика държавните контролни органи упражняват контрол върху Държавата и като изпълнител, и като собственник. Този факт често изкривява контролните функции, тъй като води до смесване на подчинеността и до замъгляване на отговорностите.

В условията на пазарна икономика на първо място се поставя въпросът за рентабилността на производството. Отделянето на средства за подобряване на условията на труд може да противоречи на интересите и намеренията на работодателя за постигане на по-голяма и по-бърза печалба, но в същото време той е реалният изпълнител на законните разпоредби, в резултат на което държавните органи могат по-ефективно да реализират своите контролни функции, дадени им от закона, при условие, че те са достатъчно ясни.

4.2. СТРУКТУРА НА



При разглеждането на предложената тук структура на БЕЗОПАСНОСТ, ХИГИЕНА и ОХРАНА на ТРУДА се открояват две основни направления:

1. Нормативна уредба.

Тя включва законовата база на хигиената и охраната на труда, разположена върху съществуващото трудово законодателство.

Кодексът на труда е основният закон, върху който се основават всички останали норми.

Този клон на структурата проследява процеса на взимане на решения за действия, подчинени на съществуващите законови разпоредби на различни нива.

Разглеждането му е свързано с нивата на намеса на синдикалните организации, които се обсъждат по-долу в брошурата.

Синдикалната организация трябва внимателно да се запознае и да анализира съществуващите законови положения, за да очертае своя стратегия и тактика за съответни промени в тях или за точното им прилагане.

2. Система за контрол.

Ефектът от всяка система за контрол се измерва съобразно нейната ефикасност. От структурата на системата за контрол в областта на хигиената и охраната на труда става ясно кои държавни органи следят при изпълнението на задълженията, определени от закона, и какви са санкциите при нарушения на правилата за безопасни и здравословни условия на труд.

Въпросът за мястото на синдикатите в тази система не е съвсем ясен от законова гледна точка и е свързан най-вече с възможностите, които дават положения, залегнали в Колективния трудов договор, с влиянието на синдикатите по места, с конкретните цели на синдикалните организации.

КАКВА Е ОТГОВОРНОСТТА НА:

- ДЪРЖАВАТА: „Министрите, ръководителите на другите ведомства и на местните органи на държавно управление са длъжни да съдействат за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в предприятията от тяхната система“ - чл.275 ал.2 от Кодекса на труда.

- РАБОТОДАТЕЛИТЕ: „Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труда, така че всяка опасност за живота и здравето на работника или служителя да бъде предотвратена.“ - чл.275 ал.1 от Кодекса на труда.

„Работодателят е длъжен да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите и професионалните заболявания“ - чл.289 ал.1 от Кодекса на труда.

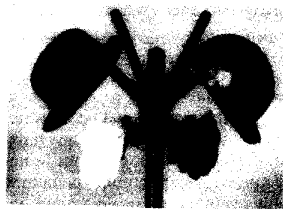
Работодателите са задължени от Закона да се грижат за подобряване на условията на труд, за повишаване на безопасността на труда, за отчитане на състоянието на хигиената и охраната на труда като един от най-важните приоритети. Те носят пряката отговорност за взимане на конкретните решения, привеждането им в действие и анализират на получените резултати.

От друга страна работодателите държат сметка за квалификацията на работниците. Не са редки случаите, в които пресмятането на съотношението на средствата, изразходвани за обезщетение на пострадалите при трудови злополуки и професионални заболявания и обучение на техни заместници, надвишава средствата, необходими за подобряване и обезопасяване на условията на труд.

Колко време е необходимо, за да се изгради един добър специалист - ГОДИНИ.

Колко време е необходимо, за да го загубиш, понякога за съжаление забиваги - СЕКУНДИ.

- РАБОТНИКЪТ: „Работниците са длъжни да използват специалното работно облекло и личните предпазни средства по предназначението им, и то само по време на работа“ - чл.284 ал.2 от Кодекса на труда.



Известна част от несчастните случаи в предприятията са обусловени от невнимание и небрежност, проявени от работниците.

Личните предпазни средства са задължителна необходимост, друг е въпросът за тяхното качество. Понякога работниците отказват да ги употребяват, защото им причиняват болка или са неудобни и неефекасни.

От изложеното дотук става ясно, че има трудово законодателство, касаещо ХИГИЕНАТА И ОХРАНАТА НА ТРУДА. Има и конкретни отговорности и задължения на субектите на трудовия процес. Въпреки това налице са значителни, по брой и тежест, трудови злополуки и професионални заболявания.

5. МЯСТО И РОЛЯ НА СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

Какъв е начинът за по-добра защита на работниците? Те трябва да се обединят в обща организация, а тя може да бъде - синдикална организация, която най-точно ще определя проблемите и най-точно ще гарантира и защитава интересите на работещите.

Изучаването на чуждестранния опит в тази насока сочи, че след създаването на синдикални организации по места, чувствително намалява броят и сериозността на трудовите злополуки.

Този факт още веднъж подчертава силата и възможно-

стите на обединяването на работниците в тяхна синдикална организация, която да постави сред своите приоритетни проблемите на хигиената и охраната на труда и по-точно - подобряването на положението на работника в трудовия процес - поставянето му в безопасни условия на труд.

5.1. КЪДЕ МОЖЕ ДА ДЕЙСТВА СИНДИКАТЪТ?

1. На национално ниво.

Националните синдикални организации могат да предложат промени с цел:

- прецизиране на съществуващото законодателство, приемане на нови законови положения, които напр. разширяват контролните функции на синдикалните организации и задължават работодателя да се съобразява с тяхното мнение по въпросите на хигиената и охраната на труда;

- ратифициране на Конвенции на МОТ относно безопасността на труда;
- Европейският Съюз приема директиви, които целят унифициране на трудовото законодателство за страните, които са негови членове. В тези директиви са възприети най-благоприятните норми за здравето, които защитават интересите на работниците. България като страна, заявяваща своето желание към приобщаване към европейските ценности и към европейските

структури, трябва да се стреми да приближава своето трудово законодателство в областта на хигиената и охраната на труда към европейските норми.

Синдикалните организации в България имат възможност за получаване на подробна и достоверна информация от европейски и международни синдикални структури по тези въпроси. Те трябва да настояват пред Парламента и пред Правителството за възможно най-бързо привеждане на нашето законодателство в съответствие с международните трудови норми;

- подобряване на контрола по прилагането на законовите разпоредби.

Националните синдикални организации могат да подпомагат своите структури както организират синдикално обучение по проблемите на хигиената и охраната на труда, да оказват експертна помощ, да публикуват документи, които да се предгоспавят на структурите, да координират цялостната дейност в тази насока.

2. На браншово ниво.

Синдикалните федерации могат да настояват за:

- приемане и прилагане на допълнителни специфични норми и мерки;

- в браншовите споразумения да се предвиди част, посветена на хигиената и охраната на труда;

- разпространение на информация между синдикалните и, при необходимост, между работодателските организации.

Синдикалните федерации могат да подпомагат синдикалните структури в обучението и защитата на синдикалните членове.

3. На регионално ниво.

Регионалните синдикални организации работят за:

- подобряване на състоянието на околната среда;

- подпомагат синдикалните организации в предприятията със своите експерти, когато имат нужда.

4. На ниво предприятието.

Усилията на синдикалните организации в предприятията са насочени към:

- подготовка и предоставяне на постоянна информация на своите членове по всички про-

блеми, свързани с тяхното трудово ежедневие, напр. по трудовото законодателство, последиците от неупотреба на лични предпазни средства за здравето, условията на труд, рисковете и т.н. Информацията може да се разпространява под формата на лични консултации, информационни материали, тематични събрания, дискусии, срещи с експерти и др;

- при трудово злополука, освен лекарят, и синдикатът може да помогне за защита на правата на работниците, като им ги изясни и продължи да ги отстоява. Наблюдават се случаи, при които работодателят, за да избегне последиците на своите отговорности, прехвърля вината за случилото се на работника. Синдикалната организация може да се намеси като направи анкета във връзка с трудовата злополука, за да изясни ситуацията и да се определят причините, за да се избегне повторението на подобни злополуки. Синдикатът определя своето мнение, за да предприеме необходимите мерки за защита на пострадалия работник. В никакъв случай не може да допуска отговорността на работодателя да се трансформира във вина на работника;

- проследяване на резултатите от измерванията за вредности;

- наблюдение на изпълнението на предписанията, направени от съответните органи, за работодателя и за работника. Докладите, които се изготвят от инспекторите по хигиена и охрана на труда, също са обект на задълбочено изучаване от синдикалните организации.

Инспекторите по хигиена и охрана на труда са реално действащите фигури по места, но те са със спорна роля поради междинния си статут. Често те са членове на синдикалната организация, но в същото време получават заплата от работодателя и имат известни ръководни функции. Контролните им функции са ограничени от самия работодател, тъй като те са тясно свързани и силно зависими от него.

В схемата на отношенията между работодател - работник е трудно точно да се определи мястото на инспектора по труда. Той често е поставен в загънена улица. Ако е член на синдиката и защитава истината, синдикатът ще го подкрепи, но ако изразява интересите на работодателя и накрънява интересите на работниците, взаимоотношенията между него и синдикалната организация са трудни. Необходимо е инспекторът на труда да бъде на пряко подчинение на съответните контролни органи, опъването да получава своята заплата, за да се избегне пряката зависимост от работодателя и трудната позиция на неяснота и неопределеност.

- приемане на жалбите, постъпили от нейни членове, и осигуряване на тяхното компетентно разглеждане;

- борба за по-ефективен контрол, за да се ограничат източниците на трудови злоупотреки и професионални заболявания;

- осигуряване на оптимални условия за оказване на първа медицинска помощ на пострадалите работници на място, достатъчно бърза и достатъчно квалифицирана. Работникът има право да получи най-добрите медицински грижи;

- участие в конкретни програми за подобряване хигиената и охраната на труда на базата на своя собствена програма или включване в приемането и одобряването на програмата на работодателя по тези проблеми. Тук синдикалната организация се грижи за здравето на своите членове, непосредствено по време на трудовия процес и на почивката. За да постигне тази своя цел, тя на всяка цена трябва да познава и да намери начин да се включи в програмата на работодателя за подобряване на условията на труд или да изиска такава, ако не съществува. Тя трябва да търси всички възможни пътища за тясно сътруд-

ничество за реализирането ѝ. Чрез своите специалисти, със събраната информация, с подкрепата на своите членове синдикалната организация може да реализира исканията на работниците за подобряване на условията на труд.

Как да се подготви синдикалната организация, какви да бъдат конкретните ѝ действия, за да се затвърдят нейните позиции, да се увеличи броят и съответно на представителността на синдикалната организация пред работодателя и пред работниците, и в крайна сметка да се подобрят условията на труд.

5.2. ПРЕДВАРИТЕЛНА ПОДГОТОВКА НА СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

1. Синдикалната организация да подготви въпросник, който да представи за попълване на всеки работник при изготвяне на оценката на работното му място, за да направи своя собствена „снимка“ на условията на труд - **примерни въпроси:**

Изложени ли сте на някои от следните опасности:

- недостатъчно проветряване на помещението;
- резки температурни промени;
- досег с химикали;
- шум;
- нервно напрежение или усещане за работа под натиск;
- замърсена околна среда;
- излъчвания или недостатъчно обезопасени машини;
- опасност, породена от съседни работни места;
- липса на помещение за задължителна почивка.

2. Синдикалната организация да подготви пълен набор от законови и подзаконови нормативни актове, които са израз на общото и специфичното законодателство в областта на хигиената и охраната на труда.

3. Синдикалната организация да има статистическа информация за трудовете злополуки и професионални заболявания, типични за даденото предприятие:

- брой, вид, странични краткотрайни и дълготрайни ефекти;
- финансови разходи за обезщетения.

4. Синдикалната организация да познава проектите на работодателя за подобряване на условията на труд и предвиждащите финансови средства.

5. Синдикалната организация да обучава свои представители, подготвени по проблемите на хигиената и охраната на труда.

Ограниченията в информацията и познанията дава трайни негативни резултати, предварително обрича добрите намерения на неуспех.

Ето защо е необходимо синдикалната организация да:

- познава работната среда и проблемите на охраната на труда;
- анализира получената информация за оценката на работното място и да я съпостави с данните на официалните органи;
- изгради информационна банка с вход и изход, т.е. необходима част от постъпилата информацията да се разпространява сред работниците.

Необходимо е синдикалната организация да разполага с определено количество систематизирана информация, която да предложи на своите членове. На базата на тази информация синдикалната организация ще очертае възможните бъдещи посоки на действие, ще изработи краткосрочни и дългосрочни програми за

усъвършенстване на работата за подобряване на условията на труд.

Не е задължително синдикатът да разполага с учени или технически експерти по проблемите на хигиената и охраната на труда. Достатъчна е основна информация, здрав разум, подкрепата на синдикалните членове и ясната гледна точка на синдикалната организация.

Независимо от относително дългия процес на предварителна подготовка, в случай на трудова злополука синдикатът реагира незабавно като уведомява съответните органи и проследява отблизо развитието на всеки отделен случай. Не е необходимо да се изчаква окончателното събиране на нужните данни. В зависимост от конкретната ситуация синдикалната организация взема решение за неопложни и бързи действия.

Синдикатът носи определени тежки отговорности пред своите членове. Той винаги трябва да е способен да откликне на техните лични и колективни искания и нужди. Силата на синдиката е в неговите членове. Хората са силни, когато са обединени, груповият глас или вопъл винаги е по-силен от единичния. Естественият инструмент за действие на работниците е тяхната синдикална организация.

5.3. КАК МОЖЕ ДА ДЕЙСТВА СИНДИКАТЪТ?

1. Подчертавайки съществуващите и потенциалните опасности и последици, силно и ясно да постави проблемите пред работниците, за да получи мандат от тях, след което да ги изложи и пред работодателя.

2. На всички нива да води преговори с работодателите за постигане на поставените цели.

3. Да води разяснителна политика сред работниците като се бори с разпространената практика да се плаща за здраве с пари. Този наболял проблем, който пряко засяга интересите, материалните интереси на работниците, трябва открито да се обсъжда с тях. В тази сериозна икономическа криза работниците предпочитат тежка и мръсна работа пред никаква, предпочитат по-големи заплати пред по-добри условия на труд. Работодателите заплахват, че предприятието ще се закрие поради липса на средства за подобряване охраната и хигиената на труда и работниците, мислейки за своите семейства, мълчат. Синдикатът трябва да настоява за инвестиции, за модернизация на предприятието в съответствие с нормите на безопасност и с финансовите възможности.

В областта на ХИГИЕНАТА И ОХРАНАТА НА ТРУДА работата на синдикалните организации с право може да се нарече просветителска. Работодателите, а и работниците, все още нямат нагласата, че синдикатите имат свое определено място при решаването на тези проблеми.

5.4. КОЙ Е ПЪТЯТ НА УСПЕХА И КАКВИ СА СРЕДСТВАТА?

А. Преговори с работодателите за подписване на

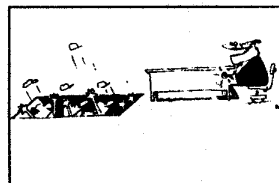
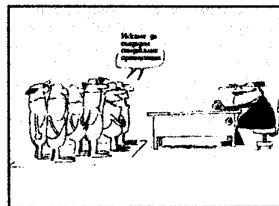
КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Процесът на договарянето и неговият резултат - подписването на Колективен трудов договор (КТД) са най-големите възможности за бъдещи регламентирани действия на синдикалната организация.

Включването на отделна глава, отделна конкретна част в КТД, посветена на проблемите по хигиена и охрана на труда, е сериозен успех за синдикалната организация.

В тази глава би трябвало да се включат постановки, които касаят уреждането на специфичните проблеми на предприятието в областта на хигиената и охраната на труда. След подписването на браншовите колективни споразумения, в КТД на ниво предприятие, синдикалните организации могат да настояват да се включат освен законови положения, които по тяхна преценка не се съблюдават стриктно от работодателя, и допълнителни задължения за него, които имат за цел подобряване на условията на труд. (Вж. Приложение №2)

Б. Участие на представители на синдикалните организации в структурите, които се занимават



с хигиената и охраната на труда за постигане на договореност между синдиката и работодателя за изграждане на съвместен паритетен орган за организация и контрол на дейността по хигиена и охрана на труда.

Състав на Комитета по Хигиена и Охрана на труда (КХОТ) във Франция.



1 и 9 - външни експерти; 2, 3 и 4 - представители на работещите; 5 - директор на предприятието или негов представител; 6 - началник-отдел „Охрана на труда“; 7 - лекар на предприятието; 8 - инспектор по охрана на труда.

КХОТ извършва:

обща дейност - участва в опазване на здравето на работниците, подобряване на условията на труд и осигуряване на тяхната безопасност.

специфична дейност - анализира професионалните рискове, условията на труд, обсъжда и приема план на работодателя за технологични промени за подобряване на условията на труд, контрол, прави изследвания, анкети, консултации, приема мерки за защита на околната среда, взема решения, свързани с работните места и работното време.

Представяме Ви модел, близък до френския с:

Примерен състав:

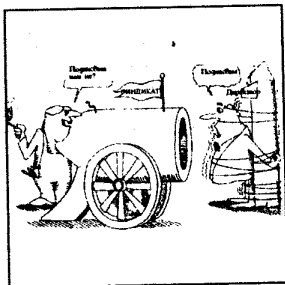
- Представители на работодателя - с право на глас;
- Упълномощени синдикални представители - с право на глас;
- Експерт - инспектор по охрана на труда - с право на съвещателен глас;
- Други експерти - лекар, представител на ХЕИ и др. с експертно мнение, изискано по желание на едната от страните, които имат право на глас.

В световния опит подобни структури съществуват под различни наименования - Комитети, Комисии, Съвети и др.

АКО РАБОТОДАТЕЛЯТ
ПРИЕМЕ
А и Б или ЕДНОТО ОТ ТЯХ

ТОВА Е СЕРИОЗЕН УСПЕХ
ЗА СИНДИКАТА
И ЗА РАБОТНИЦИТЕ

АКО РАБОТОДАТЕЛЯТ ОТКАЖЕ



На дневен ред излиза въпросът за съотношението на силите, за позицията на синдикалната организация пред работниците и пред работодателя, за нейното влияние и авторитет. Синдикатът изгражда необходимия авторитет, за да отпрати своите искания, определя своята сила, наблягайки на броя на своите членове, на това, което те представляват в отделното предприятие и в обществото като цяло. В случай, че не се постигне съгласие между работодателя и синдикалните представители, синдикалната организация ще предприеме конкретни стъпки, за да постигне своите цели.

Синдикалната организация определя дали силовите действия са за предпочитане, дали те ще имат положителен ефект. Процесът на противопоставяне на силите не е статичен, той се изменя по време на преговорите. Синдикалната практика показва, че дори да има отделен анализ на всички преговори поотделно, винаги са налице едни и същи елементи и фактори, които влияят върху процеса на водене на преговорите и върху крайния резултат.

Съществуват две основни правила:

1. Определяне на стратегия и тактика за атакуване - средства за натиск, съгласуване между членовете на делегацията, която води преговорите.

2. Определяне на синдикална стратегия за контраатакуване на средствата за натиск на работодателя.

Първото правило изисква мобилизиране и запазване на членовете, обединени и организирани, с цел да се упражни натиск.

Необходимо е да се убедят работниците, че проблем наистина съществува и в неговата основа стоят интересите на работниците. (По различни поводи възникват противоречия между работодатели и работници - заплати, отпуски, столово хранене, условия на труд). Необходимо е да се убедят работниците в сериозността на проблема, да им се покаже, че пътят на успеха е в единството им и те всички заедно да вземат решение за упражняване на натиск чрез действия в рамките на закона, за да убедят и принудят работодателя да каже „ДА“ на техните искания.

Второто правило изисква да се познава възможно най-добре работодателят с цел предварително да се открие неговата стратегия, за да се реагира бързо и адекватно.

Процесът на изграждане на „съотношението на силите и на тяхното противопоставяне“ е продължителен и се базира на три основни елемента, които са взаимно свързани:

1. ЗАЩИТА НА:

- Правата на работниците;
- Прилагане на КТД;

С ЦЕЛ - Разрешаване на проблемите.

2. ИНФОРМАЦИЯ ЗА:

- Съдържанието на КТД;
- Разговори с хората, за да се изостри вниманието им към условията на труд, към евентуалните промени в предприятието

3. УКРЕПВАНЕ НА СОЛИДАРНОСТТА ЧРЕЗ:

- Спечелване на подкрепата на всички членове за синдикални действия;

- Осмисляне и упражняване на властта на синдикалните членове за разрешаване на проблеми, свързани с условията на труд, с всички компоненти на трудовата ситуация за максимално ограничаване на възможностите за увреждане на здравето.

Предварителната образователна работа, ежедневните контакти, постигнатите резултати в синдикалната дейност като цяло ще определят поддръжката, която ще окажат синдикалните членове на своите представители в борбата с работодателя.

Синдикалната организация изразява, гарантира, защитава интересите на своите членове.

Когато членовете на синдиката са добре, и той е добре. Когато справедливите искания са изпълнени, синдикатът си е свършил добре работата и е укрепил своя авторитет.

Необходимо е обединяване на усилията на учени, медици, експерти по охрана на труда, ергономи, психолози, социолози, икономисти, синдикати и работодатели в името на - ПО-ГОЛЯМА ПЕЧАЛБА - цел на работодателя, ПО-ВИСОКИ ДОХОДИ - цел на работника, ЗДРАВИ РАБОТНИЦИ - връзка между двете.

Да печелиш членове, да разширяваш представителността, това е жизнено важна функция и главна грижа на всяка синдикална организация. Доверието на членовете в синдиката и броят на членовете са основните фактори, върху които се основава силата, могъществото на синдикалната организация, възможностите ѝ да подготви неоспорими аргументи, които да постави на масата на преговорите с работодателите.

Синдикалната организация непрекъснато трябва да разширява своето поле за действие и да бъде в състояние да оцени позицията и интересите на своите членове. Тя не трябва да се задоволява с борбата за „насъщия“, тя трябва да разпростира своята борба в измеренията на един цялостен проект за развитието на обществото.

Условията на труд са условия на живот. Запазването на работното място не означава запазване на какво да е работно място, а на най-доброто като трудова среда, заплащане, социални контакти.

Синдикатите са отговорни пред работниците, които ги избират. Те отстояват и защитават техните интереси.

Синдикатите са отговорни пред цялото синдикално движение и пред обществото като цяло.

6. ПРИЛОЖЕНИЕ №1

СПИСЪК НА ПОДЗАКОНОВИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ, КАСАЕЩИ ХИГИЕНАТА И ОХРАНАТА НА ТРУДА.

1. Наредба за намаленото работно време, приета с Постановление №125 на МС от 29 юни 1993 г. - ДВ бр.59 от 9 юли 1993 г. и с Постановление №322 от 27 декември 1994 г. за установяване на намалено работно време - ДВ бр.1 от 3 януари 1995 г.

2. Наредба за работното време, почивките и отпуските, приета с Постановление №72 на МС от 30 декември 1986 г. - ДВ бр.6 от 23 януари 1987 г., изменения в бр.31, 55, 59 от 1991 г., бр. 59 и 67 от 1993 г.

3. Наредба №3 за реда и изискванията за определяне правото на допълнителен платен отпуск за работа във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия - МТСГ и МЗ от 11 май 1993 г. - ДВ бр.44 от 25 май 1993 г.

4. Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения, приета с Постановление №133 на МС от 14 юли 1993 г. - ДВ бр.67 от 6 август 1993 г.

5. Наредба №1 от 25 февруари 1987 г. за установяване на данни за безопасни и здравословни условия на труд - ДВ бр.32 от 24 април 1987 г. изм. и доп. бр.69 от 1993 г.

6. Наредба №4 от 2 септември 1994 г. за осигуряване на безопасни условия на труд на МТСГ - ДВ бр.76 от 20 септември 1994 г.

7. Наредба за комплексно оценяване на условията на труд - МТСГ и МЗ - необнародвана.

8. Наредба за безплатното работно и униформено облекло, приета с Постановление №72 на МС от 30 декември 1986 г. - ДВ бр. 8 от 30 януари 1987 г. изм. бр.38 от 1990 г.

9. Наредба №11 от 13 юли 1993 г. за специалното работно облекло и личните предпазни средства - МТСГ и МЗ - ДВ бр.66 от 3 август 1993 г.

10. Наредба №8 от 24 април 1987 г. за безплатната предпазна храна на работниците, заети в производства, свързани с вредни за здравето последици - МЗ, КТСГ - ДВ бр.43 от 5 юни 1987 г. изм. бр.89 от 1987 г. изм. и доп. бр. 58 от 1993 г.

11. Наредба №3 от 28 януари 1987 г. на МНЗ за задължителните предварителни и периодични медицински

прегледи на работниците - ДВ бр.16 от 27 февруари 1987 г. изм. и доп. бр.65 от 1991 г.

12. Правилник за регистриране и отчитане на трудовете злополуки - ДВ бр.37 от 10 май 1966 г.

13. Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст, приета с Постановление №72 на МС от 30 декември 1986 г. - ДВ бр.8 от 30 януари 1987 г., изм. и доп. бр.59 от 1993 г.

14. Наредба №4 от 30 април 1987 г. за работа, забранена за лица от 15 до 18-годишна възраст - ДВ бр.44 от 9 юни 1987 г. изм. бр.44 от 1993 г.

15. Наредба №7 от 16 юни 1993 г. за вреден и тежък труд, забранен за полагане от жени - МТСГ и МЗ - ДВ бр.58 от 6 юли 1993 г.

16. Наредба №11 от 2 март 1987 г. за стаите за лична хигиена на жените и почивка на бременните жени - ДВ бр.57 от 24 юли 1987 г.

17. Наредба за трудоустрояване, приета с Постановление №72 на МС от 30 декември 1986 г. - ДВ бр.7 от 27 януари 1987 г. доп. бр.52 от 1988 г. и изм. и доп. бр.47 от 1990 г.

18. Наредба №8 за определяне на работните места и подходи за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност - ДВ бр.52 от 7 юли 1987 г. изм. и доп. бр.44 от 1993 г.

19. Наредба №5 от 20 февруари 1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях имат особена закрила съгласно чл.333 ал.1 от Кодекса на труда - ДВ бр.33 от 28 април 1987 г.

20. Таблица на професионалните заболявания - ДВ бр.5 от 1958 г. изм. ДВ бр.18 от 1964 г. и бр.61 от 1974 г.

21. Наредба №2 от 30 януари 1987 г. за продължаване на действието на единните правилници на безопасността на труда - ДВ бр.43 от 5 юни 1987 г.

22. Наредба №13 от 24 юли 1992 г. за пределно допустимите концентрации на вредни вещества във въздуха на работната среда - ДВ бр.81 от 1992 г. Наредба за изменение на Наредба №13 от 1992 г. за пределно допустимите концентрации на вредни вещества във въздуха на работната среда - ДВ бр. 157 от 1994 г.

23. Наредба №18 за технически надзор на асансьори - ДВ бр. 40 от 1994 г.

24. Наредба №1 за газозащитна дейност - ДВ бр.12 от 1994г.

25. Правилник за устройството и дейността на Главна инспекция по труда - ДВ бр. 26 от 1994 г.

26. Инструкция №1 за изискванията и реда за упълномощаване на лаборатории, извън системата на ХЕИ за измерване на елементите, характеризиращи здравословните условия на труд и за организацията на дейността им - ДВ бр.34 от 1994 г.

27. Наредба за изменение и допълнение на Наредба №3 от 1987 г. за задължителните и предварителни периодични медицински прегледи на работниците - ДВ бр.102 от 1994 г.

28. Наредба за изменение и допълнение на Наредба №13 от 1992 г. за пределно допустимите концентрации на вредни вещества във въздуха на работната среда - ДВ бр.11 от 1994 г.

29. Наредба за изменение и допълнение на Наредба №23 за съобщаването, регистрирането и отчитането на професионалните заболявания - ДВ бр.34 и бр.87 от 1994 г.

30. Наредба за технически надзор на котли с високо налягане - ДВ бр.50 от 1994 г.

31. Наредба за изменение и допълнение на Наредба №36 за експертизата на трайна нетрудоспособност - ДВ бр.83 от 1994г.

7. ПРИЛОЖЕНИЕ №2

ИЗВАДКИ ОТ БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР,
ПОДПИСАН ОТ ФЕДЕРАЦИИТЕ НА КНСБ И
КТ „ПОДКРЕПА“ В БРАНШ „МЕТАЛУРГИЯ“ ПРЕЗ 1993Г.

„РАЗДЕЛ VIII - УСЛОВИЯ НА ТРУД, ОХРАНА НА ТРУДА
И ЗАКРИЛА НА РАБОТНАТА СИЛА

Член 53. Работодателите се задължават:

ал.1. Да осигуряват в предприятията безопасни и здравословни условия на труд.

ал.2. Да осъществяват системен контрол на параметрите на работната и околната среда и своевременно да информират СИНДИКАТИТЕ за резултатите.

ал.3. Да застраховат работниците и служителите страна по КТД, работещи в предприятията в бранша, след разглеждане на представените оферти в експертна комисия в присъствие на СИНДИКАТИТЕ.

...Чл. 55 ал.1. РАБОТОДАТЕЛИТЕ дават пълна информация за техническите и организационни мерки, целящи поддържане на безопасност и хигиена на труда, и приемат Програми, в които конкретизират мероприятията и уточняват сроковете за изпълнението им.

ал.2. СИНДИКАТИТЕ следят за изпълнението на Програмите и при констатирани нарушения сигнализират съответните органи.

Чл. 56 РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват достъп на СИНДИКАТИТЕ до информацията и проектите за реконструкция, въвеждане на нова техника или технология в раздела за „безопасни и хигиенни условия на труд“.

...Чл. 58 РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват медицинско обслужване и периодични профилактични медицински прегледи за сметка на предприятията. СИНДИКАТИТЕ имат право на достъп до информацията и отчетите на здравните органи.

Чл. 59 ал.1. РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват за сметка на пре-

приятията тонизиращи напитки, противоотрови и предпазна храна, съгласно нормативните актове.

ал.2. Редът и начинът за предоставянето им се определя от РАБОТОДАТЕЛИТЕ съгласувано със СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 60. СИНДИКАТИТЕ могат да предлагат административни мерки за подобряване на безопасността и хигиената на труда, а при непостигане на съгласие да организират колективен отказ от работа в особено опасни за здравето на хората работни места, както и да предизвикат намесата на съответните държавни органи.”

ИЗВАДКИ ОТ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР,
ПОДПИСАН В „МАРИЦА - ИЗТОК“, ОТ СИНДИКАЛНИТЕ
ОРГАНИЗАЦИИ НА КТ „ПОДКРЕПА“ И КНСБ.

„VI. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.71. Работодателят се задължава освен в предвидените в КТ и в други нормативни актове изисквания за безопасни и здравословни условия на труд да осигури, както следва:

1. Разработване на конкретни програми за премахване на вредните и създаващи опасности за здравето на работниците и служителите условия на труд и финансиране на практическото им прилагане.

2. Медицинско обслужване на персонала като предостави нужните помещения и средства за издръжка.

3. Финансиране и извършване на основни ремонти на санитарно-битови възли и помещения.

4. Пълен профилактичен преглед на целия персонал един път годишно като резултатите се анализират от компетентни здравни органи и анализът се предоставя на синдикатите за поставяне пред работодателя на допълнителни изисквания за подобряване на конкретните условия на труд.

5. Безплатни медикаменти за профилактика и при епидемии като разработи нова програма за доставка и разпределение.

6. Да се обезпечи обектовата здравна служба с необходимите консултативни и апарати чрез ежемесечни заявки от средствата на СБКО.



7. При доказана необходимост за осигуряване на санаториални карти за лечение.

8. Заплащане на лечението на работници и служители, получили професионални заболявания и пенсонирани по болест от средствата на СБКО.

9. При поискване от синдикатите извършване на необходимите допълнителни измервания от оторизирана лаборатория, свързани с безопасността и здравословните условия на труд.

Чл.72. Средствата за мероприятията по предходния член не са за сметка на предвидените социални разходи ФРЗ.

Чл.73. Работодателят ежегодно възлага на компетентни специалисти или специализирани организации анализа на данните от трудовия травматизъм, професионалните заболявания, заболяемостта, продължителната нетрудоспособност и други. След получаването им резултатите се анализират съвместно със синдикатите.

...Чл.75. Синдикатите могат да участват в разработването на всички програми и действия за подобряване безопасността и условията на труд по договор с работодателя.

...Чл. 83. Синдикатите осъществяват контрол по поетите от работодателя задължения по смисъла на гл.V от настоящия Колективен трудов договор."

8. ПРИЛОЖЕНИЕ №3

В ПОМОЩ НА СИНДИКАЛИСТА - НЯКОИ ПО-ВАЖНИ ИЗТОЧНИЦИ НА НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ И ИНФОРМАЦИЯ ПО ХИГИЕНА И ОХРАНА НА ТРУДА:

1. КОДЕКС НА ТРУДА:

глава XIII - "Безопасни и здравословни условия на труд";

глава XV - "Специална закрила на някои категории работници и служители";

глава XIX - "Контрол за спазване на трудовото законодателство и административна наказателна отговорност за неговото нарушаване".

2. Вучкова Йоанна, Кодексът на труда - подзаконов нормативни актове, издание на КТ „Погкрена“, книжка 2, 1993.

3. Безопасни и здравословни условия на труд - Сборник от Конвенции и Препоръки на Международната организация на труда, издание на ВШИОМ „ОКОМ“, Департамент „Условия на труд и екология“ към КНСБ, 1994.

4. Митрева Р., Ангелова Д. - Коментар на подзаконовите нормативни актове във връзка с измененията и допълненията на Кодекса на труда. Новото в уредбата на работното време, почивките, отпуските, здравословните и безопасните условия на труд - издание на КТ „Погкрена“ и Фондация „Фридрих Еберт“, 1993.

5. Подзаконов нормативни актове по прилагането на Кодекса на труда - том 2, издание на „Дирекция социална дейност“ при КНСБ, 1993.

СЪДЪРЖАНИЕ

ISBN 954-8791-01-3

© Всички права запазени

1. Увод	3
2. Каква е същността на Хигиената и Охраната на труда	5
3. Една мрачна статистика	7
3.1. Каква е картината у нас	7
4. Какво трябва да знаем, за да се пазим	10
4.1. Има ли законодателство, което да ни защитава	11
4.2. Структура на Безопасност, Охрана и Хигиена на Труда	15
5. Място и роля на синдикалните организации	18
5.1. Къде може да действа синдикатът	19
5.2. Предварителна подготовка на синдикалната организация	25
5.3. Как може да действа синдикатът	27
5.4. Кой е пътят на успеха и какви са средствата	28
6. Приложение № 1: Списък на подзаконови нормативни актове, касаещи Хигиената и Охраната на труда	35
7. Приложение № 2: Извадки от Браншов КТД, подписан от федерациите на КНСБ и КТ „Подкрепа“ в бранш „Металургия“ през 1993 г.	38
Извадки от КТД, подписан в „Марица-Изток“ от синдикалните организации на КТ „Подкрепа“ и КНСБ	39
8. Приложение № 3: В помощ на синдикалиста - Някои по-важни източници на нормативни документи по Хигиена и Охрана на труда	41

РИСКОВЕТЕ НА ПРОФЕСИЯТА
Аз и моят синдикат се борим с тях
Първо издание

Съставител: Ася Михайлова
Редактор: Ася Михайлова
Коректор: Зоя Чанкова

Технически редактор: Михаил Чанков
Компютърна обработка и дизайн:
Зоя Чанкова
Кориги: Зоя Чанкова

Формат 16/60/90
Печатни коли 2.75
Тираж 10 000

Печат: Издателска къща „ЕКОМ-ПРИНТ“
София, „Бродялница“ № 59 тел./факс: 226 916