

Най-новото предизвикателство
пред достойните условия на труд:

УПРАВЛЕНИЕТО НА
ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СТРЕС И
РИСКА НА РАБОТНОТО МЯСТО



ДОСТОЙНИ
УСЛОВИЯ НА ТРУД =
ДОСТОЕН ТРУД =
DECENT WORK





Понятието “ДОСТОЕН ТРУД” е разработено през 1999 г. от Международната организация на труда (МОТ)*, чиято основна мисия е да развива социалния прогрес.

**МОТ е международна правителствена организация, създадена през 1919 г. Съществена и уникална особеност на МОТ е нейната тристранна структура. Основните ѝ органи се състоят от представители на държавата (правителствени представители), на работодателите и на работниците и служителите (на техните организации) в съотношение 2:1:1.*

ОСНОВНАТА ИДЕЯ: Достойният труд е от ключово значение за намаляване на бедността и повишаване на социалното благоденствие.

ДОСТОЕН ТРУД: КОНЦЕПЦИЯТА

ДОСТОЙНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД = ДОСТОЕН ТРУД = DECENT WORK

Определение на Международна организация на труда (МОТ):

Продуктивна работа на мъжете и жените в свобода, равенство, сигурност и достойнство.

Определение на ООН:

заетост, която „уважава/зачита/ основните права на човека, както и правата на работниците по отношение на условията на труд, безопасността на работното място и заплащането...зачита и се съобразява с физическото и психичното здраве на работника при изпълнение на работните си задължения.

**Достойният труд и икономическият растеж са цел 8
в планът на ООН за устойчиво развитие.**



ДОСТОЕН ТРУД: ПРИНЦИПИТЕ

Достойният труд означава възможност за заетост, която е:

- Продуктивна и осигурява справедлив доход;
- Свързана със сигурност на работното място и социалната защитеност на работниците и техните семейства;
- Предлага перспективи за личностно развитие и повишава социалната интеграция;
- Дава възможност на хората да изразят опасенията си, да се организират в синдикати и работнически съвети и да участват във взимането на решения, които са от значение за техния живот;
- Гарантира на всички равни възможности и равно третиране.

ДОСТОЕН ТРУД: ЕЛЕМЕНТИТЕ

- Създаване на работни места;
- Работни права, включително минимална заплата;
- Социална защита;
- Социален диалог.

Световният ден за достоен труд се отбелязва на 7 октомври, а денят се чества от 2008 година по инициатива на Международната конфедерация на профсъюзите с подкрепата на синдикати от цял свят.

Достойният труд е регламентиран в Хартата на основните права на Европейския съюз** в

Член 31 - Справедливи и равни условия на труд

1. Всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.
2. Всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.



***Хартата за основни права на гражданите на Европейския съюз (ЕС) вече е факт. Отначало приета като документ без задължителен характер на Срещата на върха в Ница през 2000 година, през 2000-2004 г. Нейният текст е допълнително обработен и заложен като част II в проекта за Конституция на ЕС. Поради отхвърлянето на проекта за Конституция с референдуми от две страни-членки се стигна до общото виждане за Договора от Лисабон, (2007 г.). В него Хартата се утвърди като задължителен документ, който влиза в сила паралелно с утвърждаването на договора, но без да е пряка част от неговия текст.*

Правото на справедливи и равни условия на труд в българското законодателство е уредено в:

» **Конституция на Република България.**

Чл. 48, ал.5 Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон.

» **Глава XIII на Кодекса на труда, озаглавена "Здравословни и безопасни условия на труд" - чл. 275 - 290 от КТ;**

» **Закон за здравословни и безопасни условия на труд.**

(ЗЗБУТ, обн. ДВ. бр. 124 от 23.12.1997 г.) ЗЗБУТ въвежда общи принципи за превенция и мерки за стимулиране подобренията на безопасността и здравето на работещите за превенция на професионалните рискове, защита на безопасността и здравето, отстраняване на рисковете и причините за трудовия травматизъм и професионалната заболяемост, информиране, консултации, обучение, балансирано участие и др.

Като част от правната уредба, регламентираща правото на справедливи и равни условия следва да се посочи и Наредбата за безплатното работно и униформено облекло (обн. ДВ бр. 9 от 28 януари 2011 г.).



чл. 31 от Хартата на основните права на ЕС относно правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда, на платен годишен отпуск и на дневна и седмична почивка са уредени със следните български нормативни актове:

- чл. 48, ал. 5 от Конституцията на РБългария, съгласно който работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон.
- Глава VII на Кодекса на труда, озаглавена “Работно време и почивки” (чл.136- чл.154а). В тези текстове е уредена нормалната продължителност на работното време, удължаване на работното време, намалено, непълно и ненормирано работно време, разпределение на работното време, нощния и извънредния труд, тяхното заплащане, нормите, уреждащи видовете почивки, празничните дни. КТ отделя специална Глава VIII за отпуските (чл.155 - 178). Уредени са различните видове отпуски-платеният годишен отпуск (основен, удължен и допълнителен отпуск), отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, отпуск на синдикални дейци, неплатения отпуск, отпуск при временна неработоспособност, отпуск поради бременност, раждане и осиновяване, неплатен отпуск на учащите се и др.
- Наредба за работното време, почивките и отпуските (НР-ВПО, обн. ДВ, бр.6 от 23 януари 1987 г.);
- Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (обн. ДВ. бр.103 от 23 Декември 2005г);
- Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (Обн. ДВ. бр.103 от 23 Декември 2005 г.)



ДОСТОЙНИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРУД: НОРВЕЖКИЯТ ОПИТ

Социалният диалог е основният инструмент, който се използва за постигане на достойни условия на труд.

Норвежкия модел има три основни стълба:



ЕДНИ ОТ НАЙ-ВАЖНИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА НОРВЕЖКИЯ ПОЛИТИЧЕСКИ ЖИВОТ СА СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ И ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО.



Един век на колективно договаряне и представителство на групи за застъпничество на в различни сфери допринесоха за постигане на:

- Универсални и добре развити социални услуги
- Висока заетост както при мъжете, така и при жените
- Малки разлики в заплатите и голяма степен на социална мобилност
- Добре организиран пазар на труда
- Централно координирано формиране на заплатите и местно договаряне на общинско/фирмено ниво
- Тясно сътрудничество между правителството, сдруженията на работодателите и синдикатите, както и силно съвместно определяне и участие на ниво компания.

ОСНОВНОТО СПОРАЗУМЕНИЕ: КОНСТИТУЦИЯТА НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В НОРВЕГИЯ

Решавачият момент в отношенията работодател-работник с приемането на основното (базисно) споразумение настъпва през 1935 г. Този документ:

- Управява взаимоотношенията между организациите
- Определя преобладаващи правила на играта по отношение на разрешаването на конфликти и механизмите за преговори, като същевременно описва правата и задълженията на двете страни.
- Определя сътрудничеството и отношенията между работодатели и служители

КОЛЕКТИВНИТЕ СПОРАЗУМЕНИЯ: ГРЪБНАКЪТ НА НОРВЕЖКИЯ МОДЕЛ

Национален колективен трудов договор, в който се регламентират:

- Заплатата и общите условия за работа (заплащане по време на болест, отпуск по майчинство, работно време, отпуск и др.) и пенсии;
- Споразумение за минимална заплата, което дава свобода за увеличаване на заплатата на местно ниво.



ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В НОРВЕГИЯ

- Голяма степен на доверие между социалните партньори
- Предсказуеми отношения
- Желание за намиране на решения
- Силни отношения между:
 - » Централни синдикати и работодателски организации
 - » Местните синдикати и общините/областите/предприятията.

ЗАКОН ЗА УСЛОВИЯТА НА ТРУД

Осигурява безопасни условия на труд и равно третиране на работниците, като обхваща теми като:

- основни стандарти на работната среда
- работни часове
- правила за деца и младежи
- право на платен или неплатен отпуск
- защита срещу дискриминация
- процедури, свързани с наемане и прекратяване на трудовото правоотношение.



Снимка: Michael Drost-Hansen, Jyllands-Posten

ОСНОВНАТА СТРАТЕГИЯ НА KS (ОСНОВНАТА РАБОТОДАТЕЛСКА ОРГАНИЗАЦИЯ В НОРВЕГИЯ НА ОБЩИНСКО НИВО) Е СЪТРУДНИЧЕСТВО, А НЕ КОНКУРЕНЦИЯ!

ТЕ ВЯРВАТ, ЧЕ:

- » Движещите сили зад скандинавския модел са доверието и сътрудничеството.
- » Скандинавските страни илюстрират конкурентното предимство на сътрудничеството.
- » Силни организации – изграждане на социален капитал и развитие на доверие

ФАКТОРИТЕ ЗА УСПЕХ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В НОРВЕГИЯ:

- Общи цели
- „Дърпане“ и натиск в една и съща посока
- Доверие и прозрачност
- Дефинирани роли и принос
- Уважение към различните роли и интереси
- Ангажимент и ангажираност
- Добра култура на срещите, с определени правила и подготвен дневен ред
- Активни, ориентирани към решения участници в социалния диалог

КАК СА ОРГАНИЗИРАНИ СЛУЖБИТЕ ЗА ОБЩЕСТВЕН РЕД И СИГУРНОСТ В НОРВЕГИЯ?

1. ПОЛИЦЕЙСКИ СЛУЖБИ

Те са на подчинение на Министерството на правосъдието и обществената сигурност. Структурирани в Централна дирекция на националната полиция, седем специални агенции, дванадесет полицейски района.

16 000 служители, от които 8 000 са полицаи.

Норвежката полиция не носи огнестрелно оръжие. Оръжията се съхраняват и заключват в патрулни коли. Обучението на полицаите е тригодишно (бакалавърска степен), като първата и третата година се провеждат в колежа, а втората година е обучение на място в полицейските райони.



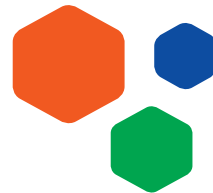
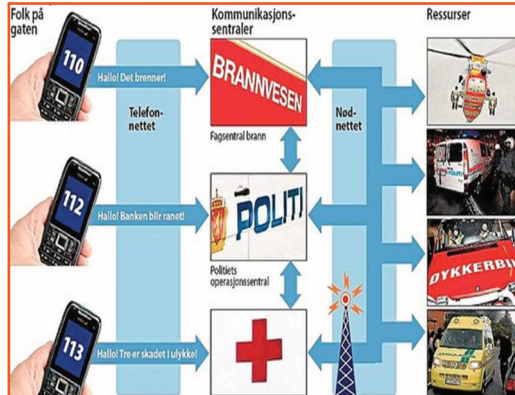
Най-новото предизвикателство
пред достойните условия на труд:
**УПРАВЛЕНИЕТО НА
ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СТРЕС И
РИСКА НА РАБОТНОТО МЯСТО**



**Decent work's
latest challenge:
RISK AND STRESS
MANAGEMENT**



Снимката е предоставена от
партньорската организация
по проекта Fagforbundet



Снимката е предоставена от
партньорската организация
по проекта Fagforbundet

2. НОРВЕЖКА ДИРЕКЦИЯ ЗА ГРАЖДАНСКА ЗАЩИТА

Дейността и е регулирана и е в рамките на Министерството на правосъдието и обществената сигурност. Основната задача на Норвежката дирекция за гражданска защита е да поддържа пълен преглед на различните рискове и уязвимости като цяло. Отговорностите на Норвежката дирекция за гражданска защита обхващат местна, регионална и национална готовност и аварийно планиране, пожарна безопасност, електрическа безопасност, работа и транспортиране на опасни вещества, както и безопасност на продуктите и потребителите.



МРЕЖА НА НОРВЕЖКИТЕ СЛУЖБИ ЗА СПЕШНО РЕАГИРАНЕ

Отделна цифрова радиомрежа, създадена специално за спасителите и жертвите. Основните потребители на мрежата са трите служби за спешна помощ: пожарна, полиция и спешна помощ. Притежавана и управлявана от на Норвежката дирекция за гражданска защита.

3. ПОЖАРНИ СЛУЖБИ

Те са отговорност на общините, но се управляват съгласно строги национални разпоредби, отнасящи се до броя служители, организацията и времето за реакция. Общинският съвет може да има собствена пожарна, или в резултат на сътрудничество между няколко общини, като част от пожарната служба да се създаде междуобщинско дружество или система за пожарна служба „домакин“. В Норвегия има около 3000 служители за спешна помощ на пълен работен ден и около 8000 служители на непълно работно време.

СИНДИКАЛНАТА ДЕЙНОСТ В СЛУЖБИТЕ ЗА СИГУРНОСТ В НОРВЕГИЯ

Пожарната служба в Осло основава първата синдикална организация през май 1894 г. През следващите две десетилетия другите противопожарни служби създават свои синдикати. През 1920 г. те се обединяват с други общински сдружения в това, което днес е „Fagforbundet“ (Норвежки съюз на общинските и общи служители).

Полицията създава първия си синдикален съюз през 1894 г. През годините имат няколко организации, но сега са обединени в: Норвежкия полицейски съюз (Politiets Fellesforbund).



Снимка: www.norwaytoday.info



НОРВЕЖКИЯТ МОДЕЛ ЗА СОЦИАЛНИ КОМПЕНСАЦИИ

ЗАКОН ЗА УСЛОВИЯТА НА ТРУД – ЧАСТ ОТ СОЦИАЛНИЯТ ПАКЕТ

Гарантира, че по-голямата част от социалните придобивки се прилагат за всички служители. Регламентира голяма част от правата като в колективните трудови договори.

СИСТЕМНА РАБОТА В ОБЛАСТТА НА ЗДРАВЕТО, БЕЗОПАСНОСТТА И ОКОЛНАТА СРЕДА

Задължение за избор на представители по безопасността и създаване на работни комитети по условия на труд. *(Изисквания относно подреждането, участието и развитието, психосоциалната работна среда, физическата работна среда. Комисиите са с равен брой от работодател и служител. Работодателят и служителят председателстват комисията през година).*

Задължение за адаптиране на работата за служители с намалена работоспособност. *(Тук се включва и адаптиране на работата в случай, че някой служител се разболее трайно или се нарани по друг начин. Работодателят е длъжен да се опита да намери или адаптира работата за служителя в неравностойно положение).*

Осигурява равенство между всички полове *(Всички видове дискриминация са забранени. Религия, сексуалност, раса и др.)*

Работодателите трябва да преминат обучение и да осигурят обучение на служителите за безопасно изпълнение на професионалните задължения в работната среда и здравословни условия на труд.

(Представителя по безопасност има право да спре опасна работа).



КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ – ЧАСТ ОТ СОЦИАЛНИЯ ПАКЕТ

Много от правата, които са дадени по закон, са засилени в тези споразумения, например:

- Право на отпуск. По закон може да бъде неплатен, но колективния договор може регламентира по-дълъг платен отпуск.
- Законът изисква минимум 40% доплащане за извънреден труд, докато в много от колективните споразумения има 50% и 100%
- Плащания за работа в почивни дни и през нощта
- Застраховка, поета от работодателя.

ПЕНСИИ

- Всеки има право на основна пенсия
- Публичният и частният сектор имат свои собствени пенсионни схеми и споразумения
- В публичния сектор пенсията е разделена на три части:
 - » Държавната пенсия, която получава всеки
 - » Допълнителна професионална пенсионна схема (вноски, покрити от работника и работодателя), която е задължителна, а минималната вноска е 2%.
 - » Пенсии по лична сметка (по избор).



Снимка: www.norwaytoday.info



Снимка: www.sciencenorway.no

СПЕЦИАЛНИ КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ ЗА РАЗЛИЧНИ ГРУПИ

Пожарникарите имат свои собствени колективни трудови договори. Нито директивите на ЕС, нито националното законодателство позволяват 24-часови смени.

Много пожарникари са «на повикване» и/или работят на непълно работно време. Това е регламентирано със специално споразумение.

ПРИДОБИВКИ ЗА ЧЛЕНОВЕ НА СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Банката и застрахователната компания SpareBank1 е отчасти собственост на Норвежката конфедерация на профсъюзите (LO Norway).

Наред с другите предимства, това дава на членовете достъп до схема за колективно жилищно застраховане, оценена като най-изгодната застраховка на жилище на норвежкия пазар.



ДОСТОЙНИЯТ ТРУД: ОПИТЪТ НА СФСМВР

Достойните условия на труд са част от политиките и приоритетите на МВР, но само „на хартия“, като към момента са въведени и нормативно утвърдени само и единствено задължителните за работодателя отговорности, вменени му от Закона за здравословни и безопасни условия на труд / ЗЗБУТ/.

Политиката за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд се определя и осъществява след съгласуване в рамките на постоянни или временни структури на тристранното сътрудничество на национално, отраслово и регионално равнище. /Чл. 38. от ЗЗБУТ/

Участието на синдикалните организации в планирането и изпълнението на мерки за осигуряване на здравословни условия на труд е регламентирано на национално ниво, а диалогът по въпросите на безопасните и здравословни условия на труд се провежда в следните форми:

ГРАЖДАНСКИ ДИАЛОГ – не се провежда в МВР

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ – съществува в МВР под формата на Съвет за социално партньорство и Комисии за социален диалог, но качеството, ефективността и честотата на срещите между социалните партньори са силно зависими от личното желание и разбиране на управляващата партия/ коалиция и вижданията на съответния Министър на вътрешните работи.

КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ – забранено за служителите по ЗМВР и ЗДСл и разрешено за лицата, работещи по трудови правоотношение в МВР.

Всички тези форми са възможни, но не винаги са ефективни. Най-важното е, че те не се изключват една спрямо друга, а се допълват и най-важно е коя от тях е най-резултатна. Естествено възникват въпросите:

„Кой, освен работодателя е толкова ангажиран с всички процеси, случващи се на работното място?“

и

„Кой, би могъл да познава повече подробности за опасностите на конкретното работно място, отколкото са познатите на работодателя опасности?“



Снимка: СФСМВР

ЕСТЕСТВЕНО, ЧЕ ТОВА СА РАБОТНИЦИТЕ.

Основен принцип на политиката на на всяко едно предприятие, ведомство или фирма за Безопасна и здравословна работа е сътрудничеството между работодателя, ръководния персонал и работниците или техните представители – Комитети по условия на труд (КУТ) и синдикати.

Почти цялата информация за опасностите се намира у тези два участника в осигуряването на безопасност и здраве при работа.

Работещите най добре познават своята работа, оборудването и процесите, както и произтичащите от тях рискове.

Естествената връзка Работодател - Работник е или пряка или се основава на законово и нормативно уредено представителство.

Комитетите по условия на труд са гарант за стабилност на системата за управление на безопасните и здравословни условия на труд. Поради факта, че тя консумира, а не генерира средства, КУТ може да е инструмента, който да подпомогне определянето на приоритетните дейности.

Това е един икономически стимул - чрез познаване на нуждите да се извършат необходимите дейности с минимални средства. Както има икономика на предприятието, на рекламната имаркетинга, така има икономика на безопасността и важен елемент в нея е функциониращия КУТ.

На фона на нарастването на цените за качествени услуги по безопасни и здравословни условия на труд, КУТ е на практика безплатен орган, но той е само един задължителен участник и само допълва, а не замества останалите участници.

Трудово-медицинското обслужване е задължително, а служителите в тази служба извършват следните действия:

- Наблюдават факторите на работната среда;
- Идентифицират и дават оценка на рисковете;
- Дават съвети за планирането и организацията на труда, безопасните и здравословни условия на труд, колективните и лични предпазни средства;
- Наблюдават здравето на работниците във връзка с извършваната от тях работа;
- Участват в анализа на трудовите злополуки и професионални болести;
- Обучават работници, служители и длъжностни лица по правилата за опазване на здравето при работа, оказване на първа помощ;
- Разработват и предлагат мерки за предотвратяване, отстраняване на установения риск.

В МВР функционира служба по „Ведомствена и трудова медицина“, която разполага с ТРИМА СЛУЖИТЕЛИ, отговорни за условията на труд на 49 500 СЛУЖИТЕЛИ.

Снимка:
СФСМВР





Някои проблеми през погледа на СФСМВР:

- Работниците не знаят коя служба ги обслужва и къде и кога могат да се обърнат към нея;
- Не спазване на периодиката на провеждане на прегледите;
- Формално провеждане на профилактичните прегледи. Работниците не са запознати с резултатите;
- Изследванията не са съобразени с спецификата на труда и оценката на риска;
- Има съмнение за обективността на замерванията.



Снимка: СФСМВР



СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ В МВР: ОПИТЪТ НА СФСМВР

Работещите в МВР и синдикалните лидери трябва да се съобразяват с редица забрани и ограничения, които оказват влияние и затрудняват защитата на правата на работниците и отстояването на мерки и политики за достоен труд.

- Ограниченията, с които трябва да се съобразяват синдикалните лидери на организации в МВР;
- Забрана за членство в националнопредставителни синдикални организации;
- Забрана за стачка;
- Липса на законодателство, което да регулира дейността на синдикалните организации;
- Ограничено право за колективно договаряне – с изключение на лицата, работещи по Кодекса на труда;
- Формално провеждане и работа на Съвета за социално партньорство.



Снимка: СФСМВР



СЪВЕТ ЗА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО

- Има съвещателен характер.
- Всички решения се вземат с консенсус. Независимо дали синдикалните организации в ССП има 10 или 10 000 души в състава си, всеки синдикат има право на един глас.
- Липса на санкции за неизпълнени решения на ССП от страна на МВР
- Липса на критерии за представителност на синдикалните организации, участващи в него.
- Липса на държавно финансиране на синдикални организации в МВР
- Синдикалните организации в МВР са ограничени и нямат право да кандидатстват за финансиране по оперативни програми, както и не се финансират целево, по начина, по който национално представителните синдикални организации получават държавни средства за реализиране на определени политики в сферата на достойния труд.
- Не съществува специална защита за синдикални лидери в случай на дисциплинарно наказание или уволнение.
- Липсата на законодателство и регулиране на отношенията между синдикати в МВР и представителите на ведомството води до:
- Прекратяване на диалога или неговото свеждане до официални и формални разговори;
- Неспазване на решения, приети във формата на Съвет за социално партньорство;
- Възможноса за едностранно и немотивирано прекратяване на сътрудничеството с „неудобни“ синдикални съюзи, което не е санкционирано от политическото ръководство;
- Ограничени възможности за действие след прекратяване на социалния диалог.

МЕРКИ, КОИТО ДА СЕ ПРЕДПРИЕМАТ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ УСЛОВИЯТА НА ТРУД В МВР И ОСИГУРЯВАНЕ НА БЕЗОПАСНА И ЗДРАВΟΣЛОВНА СРЕДА:

- Постигане на политически и обществен консенсус и изглеждане на дългосрочна стратегия за достоен труд и планиране на дългосрочна и устойчива промяна в МВР.
- Участие на служители и граждани в процеса на устойчива промяна в МВР и институционализиране на тези механизми.
- Изготвяне на национална стратегия за обществен ред и вътрешна сигурност и поставяне на гражданите във фокуса на политиките за обществен ред и сигурност.
- Приемане на Закон за синдикалната дейност.
- Въвеждане на единни стандарти за провеждане на социален диалог в МВР и в сектор „Сигурност“.
- Радикална промяна в европейските политики по отношение на социалния диалог в сектор на сигурност и по-активно участие на работниците и ползвателите на услугите в процеса на планиране и изпълнение на тези политики.
- Приемане на минимални стандарти за обучение, екипировка, оборудване и време за реакция за работещите в МВР.

КАКЪВ ЩЕ БЪДЕ ЕФЕКТА АКО ТЕЗИ МЕРКИ БЪДАТ ИЗПЪЛНЕНИ?

- Подобрени условия на труд и спазване на европейските политики за достоен труд в МВР.
- Повишена мотивация на работещите в МВР.
- Повишен обществен имидж и доверие на гражданите в МВР.
- Повишено лично усещане за сигурност и безопасност.
- Утвърждаване на трайно партньорство между правителствените представители, синдикални организации и граждани.
 - Създадено на усещането, че личната сигурност и безопасност е споделена отговорност.



СТРЕСЪТ В МВР: КАКВА Е СИТУАЦИЯТА И КОИ СА ОСНОВНИТЕ ИЗТОЧНИЦИ НА СТРЕС?

ОСНОВНИТЕ ИЗТОЧНИЦИ НА СТРЕС – и оперативен, и, главно, административен – и влиянието им върху служителите В МВР СЕ НАМИРАТ В ПРЯКА ЗАВИСИМОСТ ОТ СЪСТОЯНИЕТО НА СИСТЕМАТА.

За съжаление, за МВР десетилетието завършва така, както и започва – потвърждават се констатациите, че това е една токсична, дехуманизирана система, основана върху военните порядки, централизацията, строгата йерархичност, непрекословната дисциплина и отсъствието на разбирание за ценността на личността.

„**ТОКСИЧНОСТТА**“ на системата се дължи на „**БУКЕТ**“ от стресогенни фактори. „**РАНГЛИСТАТА**“ на стресорите се оглавява от повсеместната несправедливост, обезценката на човешкия живот и здраве, авторитарното и непрофесионално управление, организационните неуредици, финансовия дефицит и материалната необезпеченост.

До голяма степен изненадващо, критичните и травматични събития в професионалната дейност значително отстъпват на стресорите, свързани с управлението, отношенията, организацията и обезпечеността.

В МВР има две нива на стрес сред служителите на МВР – обичайно и екстремно, породени съответно от източници на хроничен (ниско заплащане, лоша материална база, преумора, необходимост с лични средства да се финансират служебни разходи, липса на екипност, нисък публичен имидж и др.) и на остър (смърт или страдание на колега, агресия и посягателства срещу служители, фатални инциденти с деца и млади хора, дисциплинарни наказания и скандали в работата и др.) стрес.

Отсъства политика за превенция на и справяне със стреса. Както с повечето проблеми в МВР, и със стреса всеки се справя както намери за добре и по правило, сам. Липсва превантивна психологическа помощ.

Всички опити за реформа на ведомството през последните десетилетия (извършвани обикновено „на парче“, без ясна визия за очаквания резултат, зле планирани) завършиха катастрофално.

Ведомството е „минирано“ от значителни несправедливости, главно по отношение на служителите, което затруднява изпълнението на основната му функция - да бъде гарант за справедливостта в обществените отношения.

Несправедливостта в третирането на служителите съжителства с материална оскъдица, лоши условия на работното място, ненормирано работно време, системна преумора. Поради тази причина институцията не е престижна, няма подкрепата на обществото и не е привлекателна като работодател.

Целите на МВР като институция са аксиоматични и в този смисъл – ясни – гарантиране на спазването на законите, превенция и противодействие на престъпността, опазване на живота, правата и собствеността на гражданите и стопанските субекти. Целите на МВР като организация изbledняват и се размиват. Не е ясно откъде се тръгва, накъде се върви и как МВР допринася за благополучието на своите служители в качеството им на хора, принадлежащи към организация. Целите за 2020 година са същите, като тези през предходните три, но с други думи.

Друг факт, който не се нуждае от допълнително доказване, но неизбежно влияе върху нивото на професионалния стрес, е това, че в момента МВР не е в състояние да предложи на българското общество задоволителна степен на лична сигурност и качество на административната дейност.

Отслабва общественият натиск МВР да се демократизира, да се реформира и да се отваря към гражданите и общностите. Освен през 90-те години на 20 век, когато се вписва във всеобщия импулс и необходимост за реформиране на институциите и законодателството, МВР не е подложено на траен, силен, системен и непрекословен натиск да се промени.

Това се случва епизодично, иницирано от отделни ръководства или провокирано от различни проекти, основно между 2000 и 2010 година. По този начин МВР изостава от повечето институции в България.



Реформата в МВР не може да бъде провокирана отвън, защото като система, министерството е резистентно на всякакви предизвикателства и е чуждо на интеракции. Промяната не може да дойде и вследствие на вътрешен импулс, защото институцията „претопява“ инакомислещите и изхвърля визионерите и лидерите от трансформационен тип.

Проблемите в МВР, налагащи прилагането на нов подход и устойчива промяна могат да бъдат структурирани в три направления като всяка една от тези непроменени области причинява професионален стрес, създава риск за живота и здравето на служителите и е причина за неудовлетвореност на гражданите от доставяната услуга:

1) Липса на дългосрочно планиране и визия за устойчива промяна в МВР, в контекста на новата среда за сигурност.

На ниво държавно управление, няма дългосрочна визия за това по какъв начин да се промени и в каква посока да се развие МВР. Не се взема предвид технологичното развитие, което води до промени в бъдещето на сигурността, за които МВР не е подготвено. Налице е репутационна криза, която не само не се управлява, но и не се предвиждат мерки за нейното овладяване. Налице са много успешни модели за реформиране на системите за обществен ред и вътрешна сигурност, които не се адаптират по подходящ начин към българския контекст и се въвеждат по начин, който по-скоро затруднява функционирането на МВР, отколкото да го улесни.

2) Неефективно взаимодействие и комуникация по линията МВР-граждани

Общото виждане е, че съществуват отделни добри практики, но комуникацията между гражданите и МВР и като следствие – имиджа на институцията – не са на добро ниво. Това се дължи на неподготвеност на структурите на МВР и на



гражданското общество (както на отделни граждани и активисти, така и на организирани форми – сдружения, фондации и т.н.) да работят съвместно при поставяне на цели и разработване на стратегии за постигане на по-високо качество на услугата сигурност, което е в резултат на липващи политики и визия за подобно взаимодействие и сътрудничество. Успоредно с това е налично пасивно отношение на гражданите по отношение на различни измерения на сигурността им и липса на разбиране в обществото за необходимостта от изграждане на споделена култура на сигурността.

Липсва цялостна комуникационна стратегия на институцията МВР, насочена към обществото като цяло и към различни специфични заинтересовани групи. Последствие е едностранчивата работа на дирекция „Пресцентър и връзки с обществеността“, която основно изпълнява функциите на пресцентър на министерството и не изпълнява задачи по комуникиране на ролята, постиженията и проблемите на цялата система.

3) Министерството на вътрешните работи в Република България не се управлява ефективно и не предоставя адекватни публични услуги, свързани с осигуряването на вътрешната сигурност и на обществения ред



Снимка: СФСМВР

Конкретни проблеми се констатират при организационният модел на МВР, който включва множество структури с разнородни функции и наличие на множество вертикални структурни звена, което затруднява централизираното управление и децентрализираното предлагане на публичните услуги, свързани с осигуряването на вътрешната сигурност (противодействието на престъпността) и на обществения ред;

Частично регулиран, но не напълно, е дисбаланса в кариерното развитие и „правната несигурност“, при законодателно установените правни режими на трите групи служители в МВР: държавни служители по Закона за МВР, държавни служители по Закона за държавния служител и лица, работещи по трудово правоотношение по Кодекса на труда и Закона за МВР;

Системата за обучение на служителите за нуждите на МВР се нуждае от усъвършенстване и адаптиране към съвременните предизвикателства и променена среда за сигурност;

Констатира се значителна недоосигуреност на униформи и оборудване на служителите, както и ниско заплащане в сравнение с колегите им от държави-членки на Европейския съюз. Неосигуреността демотивира голяма част от служителите на МВР, които периодично изразяват своите проблеми в тази област, чрез протести, организирани от синдикатните организации в МВР.

Предизвикателствата за доставяне на качествена услуга „Сигурност“ са свързани, както с териториалните специфики на населените места, така и с демографския и социално-икономически профил на населението. Именно поради тази причина е необходимо да се промени цялостният подход на планиране на политиката за обществен ред и вътрешна сигурност и ориентирането и към конкретните потребности на българските граждани.

СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ РЕШЕНИЯ

1) Повишаване на качеството на доставяната от МВР услуга сигурност, посредством:

а. Идентифициране на конкретните потребности на българските граждани по отношение на тяхната лична сигурност, структуриране на достъпа до качествена услуга сигурност и цялостна промяна на начина на планиране и финансиране на политики за обществен ред и сигурност. *(Идентифициране на честотата, времето и адекватността на реакцията на регионалните звена на МВР при най-масовите случаи и рискове, касаещи сигурността, на които българските граждани стават жертва. Идентифициране на основните причини за забавяне на реакцията, обезпеченост със служителите, наличие на необходимо материално-техническо оборудване, квалификация на служителите и т.н. Това се реализира посредством задълбочен и функционален анализ на МВР и национално-представително изследване, последващ анализ, публично обсъждане, изготвяне на предложения за конкретни политики на регионално ниво, съгласуване на тези политики със заинтересовани страни и граждани и последващото им утвърждаване и приемане на национално ниво.)*

б. Утвърждаване (в т.ч. материално и финансово обезпечаване) на единни минимални стандарти за професионално обучение, оборудване, екипировка и време на реакция на служителите в МВР.

в. Повишаване общественото доверие и имиджа на МВР *(Част от инструментите за постигане на тези цели са развитие и подобряване на социалния диалог деполитизиране на МВР, ежегодно отчитане на постигнатите резултати на местно, регионално и национално ниво по ясни, утвърдени и разбираеми от обществеността критерии. Другата важна мярка, която ще допринесе за повишаване на доверието е изготвяне на стратегия за формиране на култура за сигурност сред българските граждани, която да се изпълнява от различни ведомства и НПО, но реализирането и да бъде координирано от МВР.)*

2) Повишаване ефективността и намаляване на разходите, в резултат на промяна и реорганизиране на структурата на МВР като се премахнат всички звена с дублиращи функции и дейности (след изготвяне на структурен и функционален анализ, който ще бъде обсъден със синдикалните организации и подложен на обществено обсъждане).



3) Утвърждаване на единна система за мотивиране и кариерно развитие (по вертикала и хоризонтала) на служителите в МВР, базираща се на ясни и обективни критерии (системата ще бъде изготвена след проучване нагласите и очакванията на служителите, активно взаимодействие със синдикалните организации и в синхрон с визията за развитие на МВР и утвърдените политики за сигурност).

ЕТАПИ НА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРОМЯНАТА

ПЪРВИ ЕТАП. Оценка на ситуацията.

- » Задълбочен анализ (структурен и функционален) на състоянието на МВР на структурата и щатове, на финансовото и материално осигуряване, на приоритетите и резултатите от дейността му, на системите за подбор, обучение и кариерно развитие на кадрите.
- » Анализ на действащата нормативна уредба.
- » Идентифициране на конкретните потребности на българските граждани по отношение на достъпа до качествена услуга сигурност и административна дейност.
- » Идентифициране на основните източници на административен стрес и причините за съществуването им.

(1 година)

ВТОРИ ЕТАП. Разработване и приемане на стратегия за реформиране и развитие на МВР.

- » Приоритетизиране. Идентифициране и планиране на необходими и възможни промени в структурата и щата. Планиране на промени в системите за подбор, обучение и кариерно развитие на кадрите, финансовото обезпечаване на служителите, системата на награди и наказания. Планиране на материално-техническо осигуряване.

- » Подлагане на широко обществено обсъждане на всички елементи и етапи от планирането с цел постигане на политически и обществен консенсус.

(1 година)

ТРЕТИ ЕТАП. Провеждане на реформата.

- » Реализиране на планираните промени. Внимателно и прецизно прилагане на приетата стратегия и реализиране на необходимите промени. Финансово осигуряване. Непрекъснат анализ на резултатите и готовност за внасяне на корекции при необходимост.
- » Непрекъснат граждански мониторинг върху провеждането на реформата.

(4-6 години)

КРИТИЧНО НЕОБХОДИМИ УСЛОВИЯ.

1. Участие на гражданското общество на всички етапи от планиране и провеждане на реформата.
2. Пряко и активно участие на синдикалните организации на служителите в МВР по време на целия процес – като источник на сериозна експертиза и обратна връзка.
3. Кардинално преразглеждане на ролята на социалния диалог в системата.



Настоящата публикация е изготвена по проект „Най-новото предизвикателство пред достойните условия на труд: управлението на професионалния стрес и риска на работното място“, финансиран от Иновация Норвегия и изпълняван от СФСМВР в партньорство с норвежкия синдикат Fagforbundet.

Тази публикация е създадена с подкрепата на Иновация Норвегия. Цялата отговорност за съдържанието на публикацията се носи от СФСМВР и при никакви обстоятелства не може да се приема, че съдържанието в публикацията отразява официалното становище на Иновация Норвегия.



СФС
МВР



Decent work's
latest challenge:
RISK AND STRESS
MANAGEMENT



Norway
grants



Innovation
Norway