



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



ИКОНОМИКА НА ТРУДА

1. РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ И ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДА

Румяна Златева

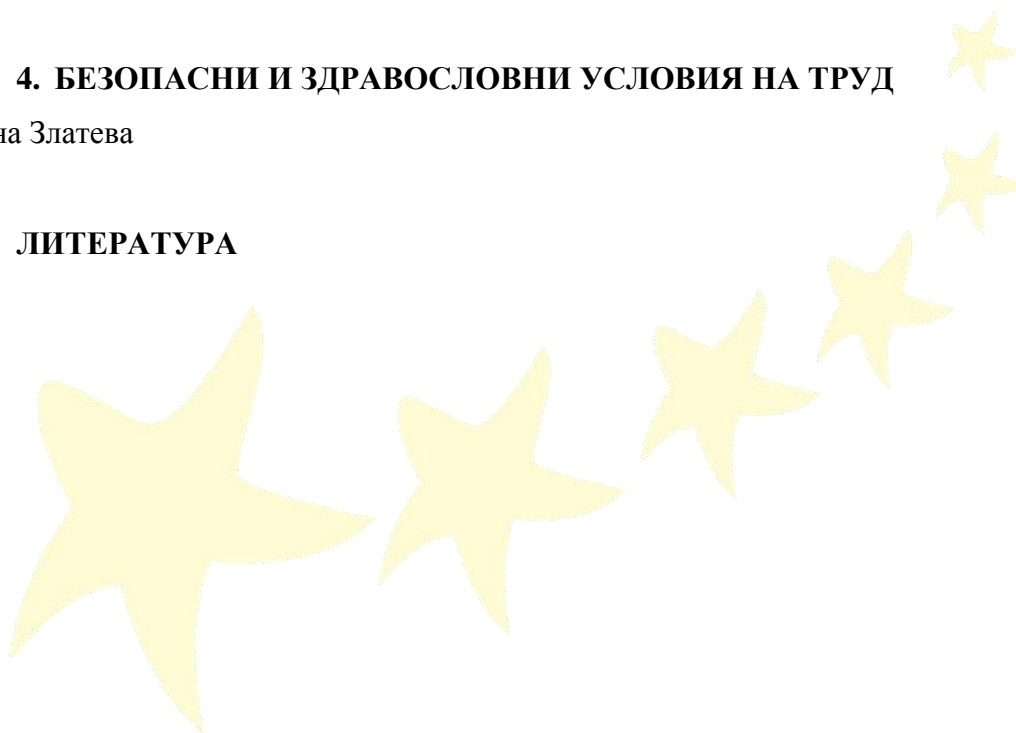
2. КАЧЕСТВО НА ТРУДА Корнелия Тодорова

3. ЕФЕКТИВНОСТ НА ТРУДА Корнелия Тодорова

4. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Румяна Златева

ЛИТЕРАТУРА





Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“

Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ И ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДА

Румяна Златева



ЦЕЛИ

- затвърждаване на същностните характеристики на понятията „равни възможности” и „дискриминация” на пазара на труда;
- усвояване на умения за разбор на условията и факторите, от които зависят равните възможности в труда в реална среда;
- развиване на способност за прилагане на европейското и българското законодателство, касаещи тематиката в практически ситуации;
- формиране на умения за откриване на възможности за преодоляване на негативната и спазване на позитивната дискриминация.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ



Равни възможности на пазара на труда *Дискриминация в труда и професиите*

Задача 1.

Ако искаш мир, създай справедливост.

Тези думи са изречени в началото на 1920 г. от френският политик и Албер Тома, първия генерален директор на Секретариата на Международната организация на труда (МОТ).

Обосновете основната мисия на организацията чрез тях!

Задача 2.

Детският труд е сериозен проблем за много държави. Констатацията, че в България той не стои с такава острота, както в някои други страни, не трябва да ни успокоява. Поради това остава спешната необходимост за реакция срещу този проблем по комплексен начин – като се обединяват образованието със стратегиите за намаляване на бедността.

168 млн. деца по света са лишени от детство и възможност за образование, защото трябва да работят, за да подпомагат семейния бюджет. Това показват последните данни на МОТ от септември 2013 г. През 2000 г. те са били 246 млн. Под мотото „Да разширим социалната закрила! Да премахнем детския труд!” през 2014 г. светът отбелязва за 12-и път Световния ден срещу детския труд – 12 юни. Целта е в този ден да се обърне специално внимание на проблемите, свързани с трудовата експлоатация на деца.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

МОТ предлага Глобален план за действие срещу детския труд. Той се основава на разбирането, че ефективното премахване на детския труд може да бъде постигнато само в отделната държава и че държавите членки трябва да са водещи в действията срещу детския труд. Планът призовава за изработване на цели в определени срокове, за да се премахнат най-тежките форми на детския труд до 2016 г., като посочва различни начини, чрез които МОТ може да подкрепя този процес. Целта е в съответствие и допринася за постигане стремежите на ООН за хилядолетието в областта на образованието и бедността, и за ефективното премахване на всички форми на детски труд, което е основна цел на МОТ.

Една от стратегиите е извеждане на децата от тежките форми на детски труд.

Предложете други стратегии в сътрудничество с правителството, профсъюзите, работодателските организации и неправителствения сектор:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Инструментите за социална закрила, които могат да помогнат за справяне с детския труд, са:

- държавни програми за заетост, които осигуряват работа за възрастни;
- социално-здравна защита – осигуряване на достъп до здравни грижи и финансова защита в случай на болест на член от семейството;
- обезщетения за майчинство, защото бременността или отглеждането на малки деца не трябва да бъде предпоставка за принуждаване на по-големите да работят, с цел заместване на изгубения доход на майката;
- социална защита за хора с увреждания и за тези, които страдат от трудов травматизъм;
- сигурност на доходите в напреднала възраст – една гарантирана пенсия допринася за икономическата сигурност на домакинствата;

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

- защита при безработица – това е частично заместване на дохода в семейството, което намалява риска децата в семейството да работят, за да помагат в семейния бюджет.

Знаете ли защо за България проблемът за детския труд не стои с голяма острота?

Българското законодателство отдавна е съобразено с изискванията за защита на децата от трудова експлоатация. За лица, ненавършили 14 г., полагането на труд у нас е забранено. В Кодекса на труда е регламентирано, че „работодателят полага особени грижи за труда на лицата, ненавършили 18 години, като им създава облекчени условия за работа и условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване”. За наемането на работа на непълнолетни се изисква задължително разрешение от Регионалната дирекция „Инспекция по труда”. Полагането на труд от лица, ненавършили 18 г., без разрешение от инспекцията, се квалифицира като престъпление, затова за всяко установено нарушение задължително се уведомява прокуратурата и започва наказателно производство.

За цялата 2013 г. исканията за наемане на лица, ненавършили 16 г., са 108 броя. Дадени са 92 разрешения. В сравнение с 2012 г. няма съществена промяна. Тогава поисканите разрешения са били 109, а дадените – 98. За наемане на лица от 16 до 18 г. исканията са 1524 при 1624 година по-рано. Издадените разрешения са 1508, а през 2012 г. те са били 1569.¹

Най-често исканията са за наемане на непълнолетни като пиколо в хотел, кухненски и търговски работници. Разрешения обикновено се отказват, когато липсват измервания на факторите на работната среда за обекта, където би трябвало да работи непълнолетното лице.

Задача 3.

Проучване на Българската стопанска камара показва, че само 10% от хората с увреждания имат работа, въпреки че тази категория лица се намира под особена

¹ <http://www.mlsp.government.bg/bg/news/news.asp?newsid=3605&catid=1>



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

закрила на държавата и обществото.

Кодексът на труда предвижда задължение за работодателите с повече от 50 работници и служители ежегодно да определят работни места за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност – от 4% до 10% от общия брой на работниците и служителите, в зависимост от стопанския отрасъл. От тези места работодателят определя не по-малко от половината за хора с трайни увреждания. Законодателството е предвидило и квоти за определяне на длъжности в държавната администрация за хора с трайни увреждания. Най-малко 2% от общия брой на длъжностите в администрация с персонал над 50 души, или една длъжност за заемане по служебно правоотношение в администрация с обща численост на персонала от 26 до 50 души. Заемането на длъжностите се извършва след провеждане на конкурс, в който участват само хора с трайни увреждания. У нас има регистрирани 131 специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания, в които работят 2950 човека, от тях 1520 с увреждания.

Защо все пак работодателите в България рядко наемат работници и служители с увреждания?

Задача 4.

Запознайте се със Закона за защита от дискриминация (ДВ, бр. 103 от 29.12.2009 г.)² и отговорете на въпроса какъв тип дискриминация се наблюдава в изброените казуси:

- а) пряка;
- б) непряка;
- в) позитивна;
- г) не представлява дискриминация.

Ω

² http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/ZZD_103_09.pdf



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Петима български работници на строеж на обект в страната са наети от испанска фирма изпълнител. Наскоро след започването на работа им предлагат да подпишат заповедите си за преназначаване с по-ниска заплата. Те отказват, защото им предлагат пет пъти по-малка заплата от испанските работници.

Ω

Директорът на Основно училище „Паисий Хилендарски” изпраща на тридневен курс за новата учебна програма в ДИКПО гр. Варна Даниела Евгениева. Същата е в последен етап от лечение ин витро, но няма избор и трябва да пътува.

Ω

Мария и Весела Велеви са сестри с мускулно-ставни увреждания на двигателния апарат по рождение. Завършват английска филология, след което Мария работи като преводач на трудов договор в частна фирма, а Весела е държавен служител в териториална администрация на изпълнителната власт. В разговор между двете Весела установява, че за разлика от сестра си Мария не е ползвала допълнителен платен отпуск заради увреждането си.

Ω

Управителят на „Фрути маркет” командирова Петранка Алексиева за ревизия на друг магазин от веригата в съседен град. Служителката е с малко дете – на 2 години и 3 месеца, но приема и дава писмено съгласието си.

Ω

След спонтанен аборт служителка се връща на работа. Работодателят ѝ заявява, че иска да я премести в друг отдел, със сравнително спокойна работа, но на по-ниска позиция. Мотивът му е свързан с очаквано ново скорошно забременяване на служителката. След отказа ѝ той я уведомява, че ще се наложи да прекрати трудовите им взаимоотношения.

Ω

Златина Стефанова е на 32 г. и работи в администрацията на земеделска кооперация, чиято дейност е насочена към производство и търговия със зърнени и маслодайни култури. Размерът на работната ѝ заплата не я удовлетворява. В

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

разгара на прибирането на пшеницата, ръководството склонява да я назначи като водач селскостопански машини. В длъжностната ѝ характеристика е записано, че ще управлява комбайн. Тя е завършила селскостопански техникум и притежава необходимата правоспособност за длъжността.

Ω

Фирма за кредитиране, разширява дейността си и търси да назначи жена до 35 г., на постоянна работа в новооткрит офис. Предлага се добро възнаграждение, обучение със специализиран софтуер, трудов договор и добра работна среда.

Ω

Голяма мебелна компания обявява свободно работно място за инженер конструктор. Явяват се двама кандидати – Георги и Демир. Те показват равни резултати на теста. Работодателят провежда интервю с всеки един от тях, за да прецени кого да назначи на работа. Счита, че двамата са еднакво подходящи за длъжността, но взема решение да назначи Демир, тъй като компанията изнася продукция именно за Турция.

Ω

Доброто представяне на интервюто за работа на Красимира Костова не ѝ осигурява назначение. Според нея причината е, че в хода на разговора след него става ясно, че има дете на 3 години.

Ω

Иван Петров кандидатства за свободно работно място на длъжност „Началник на склад” за парфюмерия и козметика. При разговора с управителката става ясно, че от страна на колектива е изявено желание за ограничаване на кандидатстващите за работа по пол. Обяснението ѝ е свързано с факта, че всички служители са жени. Не помогнали и доводите на Петров за наличие на подходящо образование и опит в сферата.

Ω

От две години във фирмата е въведена нова практика в процедурата за подбор на персонала. При подаване на документи за участие в конкурс, се попълва типова

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

бланка, в която се вписва информация освен за образованието и семейното положение, така също и за етническа принадлежност, гражданство, религия, политическа принадлежност, увреждане, сексуална ориентация, имуществено състояние.

Ω

Преди три месеца Станислава Ясенова се е оплакала на директора, че е подложена на тормоз, включително сексуален, на работното място от своя пряк началник. Тя твърди, че след назначаването ѝ на работа е станала обект на едно подчертано по-различно отношение. Според нея това е причина и за конфликт на професионална основа, при който Ясенова била обвинена в некомпетентност. Тъй като няма резултат, а нещата се задълбочават, тя отново се е записала за приемния ден на директора.

Ω

Мария Симеонова е служител фронт-офис в банка. Потокът от клиенти и посетители нараства през летните месеци. Във връзка с това по разпореждане на началника си ежедневно отработва определения ѝ един час извън установеното работно време. Съгласно утвърдения график останалите служители работят през ден по два часа извън установеното работно време.

Ω

Петя Димитрова работи като технически секретар. Започва да получава на служебния си мобилен телефон обаждания от различни мъже, които се интересуват какви секс услуги предлага. По-късно през деня, при отваряне на служебната електронна поща, Димитрова установява, че в нея има получени електронни писма в отговор на публикувана обява за секс услуги с нейния телефонен номер. Веднага уведомява управителя на фирмата.

Задача 5.

Специалистка по маркетинг и реклама на тридесет години постъпва на работа в рекламна агенция. От първия момент собственикът на агенцията е изключително

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

внимателен към нея. Често ѝ прави комплименти и я кани да пият заедно кафе в почивките. В служебните разговори той смесва професионални теми с лични въпроси относно семейството, здравето и музикалните ѝ предпочитания. Това я впечатлява и ѝ харесва.

На едно от фирмените празненства собственикът отправя интимни послания към служителката. Същевременно ѝ дава да разбере, че споделянето на желанията му ще се отрази на израстването ѝ в агенцията до мениджърска позиция. Започва сексуална връзка между собственика и служителката.

След няколко месеца за мениджър е назначен външен кандидат – мъж. На въпроса на служителката собственикът отговаря, че мениджърът в агенцията трябва да е външен човек, тъй като останалите служители няма да гледат на колежката си сериозно.

Намирате ли признаци за наличие на дискриминация? На каква основа е тя, ако има такава? Аргументирайте позицията си.

Задача 6.

Със силно съзнание за символичното ѝ значение Мери Кей Аш, основателка на „Мери Кей Козметикс”, носи на ревера си диамантена брошка с формата на земна пчела. „Според законите на аеродинамиката земната пчела не може да лети – казва тя. – Тялото и е прекалено тежко, а крилете – прекалено слаби. Но земната пчела не знае това и по чудо полетява.”

През 1963 г., когато е на 45 години и когато повечето американки не заемат длъжности на пълен работен ден, Мери Кей Аш основава козметична компания за директна продажба, управлявана от жени. Започнала от скромен магазин в Далас, „Мери Кей Козметикс” прераства във вертикално интегрирана корпорация, чиито годишни продажби надхвърлят 950 милиона долара. През 1976 г. „Мери Кей Козметикс” става първата оглавявана от жена компания, която фигурира в бюлетина на Нюйоркската фондова борса.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Успехът на Мери Кей се основава върху солиден опит в деловата сфера, съчетан с упорство и оригинално мислене – за маркетинга, корпоративната структура и за самите жени. Кей създава нова корпоративна култура, изградена върху образованието, ангажираността и растящите пълномощия на жените. Предприемаческата структура на нейната компания вдъхновява и помага на стотици хиляди дистрибуторки на Мери Кей да започнат собствен малък бизнес. С опростения си управленски стил тя укрепва тяхното самоуважение и самоувереност, а също и чрез постоянни духовни стимули и материални възнаграждения. Като впряга търговския и творческия потенциал на американските жени, тя изковава едно икономическо освободително движение и „полетявайки, разбива стъкления похлупак” цели две десетилетия преди тази фраза изобщо да почне да се употребява.

Мери Кей основава фирмата си сред първите вълнения, разтърсили 60-години. Един новинарски седмичник отбелязва: „Мери Кей освободи повече жени от Глория Стейнъм”. Въпреки че компанията официално не се ангажира с политически въпроси като поправката в закона за равни права, Мери Кей е феминистка в почти всяко отношение. Нейният жизнен опит я е научил, че жените не могат да разчитат на мъжете като единствен източник на доходи. Тя знае също, че жените са способни да бъдат продуктивна работна сила, и е разочарована, че корпоративна Америка отказва да признае този факт. „Не мога да повярвам, че Бог е отредил жените да получават за работата си половината от възнаграждението на мъжете” – повтаря често тя. Мери Кей – компанията и жената, вярва, че свободата на жените означава чисто и просто икономическа независимост.³

Считате ли, че 50 години по-късно в България проблемът за половата дискриминация на работното място е актуален? Прилага ли се във фирмите принципът „равно заплащане за равен труд” или „за труд с равна стойност” по отношение на всички аспекти на възнаграждението на жените и мъжете?

³ Грос, Д. и списание „Форбс”. Forbes® Най-големите бизнес истории на всички времена. С., 2012, с. 293 – 294



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Задача 7.

Равните възможности са въпрос на етика, на морал и на социална справедливост, на цивилизовани човешки отношения. Запознайте се с данните в таблицата, публикувани на сайта на Националния статистически институт, и ги интерпретирайте съобразно предходното изречение.⁴

Средна годишна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности и пол през 2012 г. (лв.)

Икономически дейности	2012 година		
	Общо	Мъже	Жени
Общо	8773	9784	7772
Селско, горско и рибно стопанство	7172	7479	6360
Добивна промишленост	14843	15441	12057
Преработваща промишленост	7420	8800	6023
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	18552	19253	16282
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	8110	8465	7313
Строителство	7662	7638	7806
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	7672	8794	6692
Транспорт, складиране и пощи	8878	9134	8166
Хотелиерство и ресторантьорство	5526	6217	5132
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти;	20362	23052	16525

⁴ <http://www.nsi.bg/bg/content/3958>



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
 Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

далекосъобщения			
Финансови и застрахователни дейности	17429	22799	14943
Операции с недвижими имоти	8822	9609	7971
Професионални дейности и научни изследвания	12396	15012	10544
Административни и спомагателни дейности	5726	5527	6170
Държавно управление	10713	11521	10278
Образование	8638	10311	8219
Хуманно здравеопазване и социална работа	8929	12398	8017
Култура, спорт и развлечения	7632	9318	6094
Други дейности	6000	6583	5666

Изчислете съотношението в заплащането на мъжете и жените общо и по икономически дейности. Наблюдава ли се неравностойно положение на един от двата пола в труда и професиите? В кои дейности има обратна на повечето пропорция? Как си го обяснявате?

Задача 8.

Как ще коментирате динамиката на показателя в период от пет години?

Разлика в заплащането по пол (%)

Икономически дейности	2008	2009	2010	2011	2012
Общо	11,4	12,5	12,3	12,2	14,0
Добивна промишленост	23,7	18,8	15,9	15,5	19,4
Преработваща промишленост	25,0	24,2	24,1	24,9	25,7

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	15,9	17,0	15,7	19,6	12,9
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	12,2	8,2	8,2	2,8	2,6
Строителство	-10,3	-4,3	-4,6	-8,3	-6,6
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	14,4	14,5	11,8	9,5	12,1
Транспорт, складиране и пощи	15,3	12,6	16,3	15,5	14,4
Хотелиерство и ресторантьорство	11,2	9,7	9,6	12,2	14,6
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	13,7	19,7	13,8	8,3	12,2
Финансови и застрахователни дейности	23,6	23,8	24,5	21,4	26,7
Операции с недвижими имоти	7,1	3,4	-0,2	-4,2	1,1
Професионални дейности и научни изследвания	11,8	11,7	8,4	6,8	13,5
Административни и спомагателни дейности	-13,0	-4,2	-7,5	-14,8	-13,1
Държавно управление	10,8	13,0	12,5	10,3	10,9
Образование	11,9	14,5	13,2	11,1	13,4
Хуманно здравеопазване и социална работа	30,2	30,5	27,2	26,1	30,8
Култура, спорт и развлечения	20,9	16,5	18,3	22,1	26,2
Други дейности	-3,7	0,8	-0,8	2,6	-6,0

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Задача 9.

Въпреки притежаваните положителни качества у възрастните хора, изброени в лявата колона, работодателите се въздържат да ги назначават. Посочете съображенията за това в дясната колона.

Положителни качества	Притеснителни качества
Притежават силно развито чувство за отговорност при изпълнение на поставените задачи	
Имат дългогодишен професионален и управленски опит със създадени компетенции	
Имат висока трудова дисциплина, стабилни трудови навици и устойчиво трудово поведение	
Притежават съпричастност и ангажираност към проблемите на организацията	
Не са склонни да напускат работа	

Задача 10.

При все че младите хора не са лишени от положителни качества, изброени в лявата колона, работодателите често осуетяват тяхното назначаване. Посочете аргументите за това в дясната колона.

Положителни качества	Притеснителни качества
По-висок образователен ценз	
По-съвременни знания и умения	

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

По-голяма физическа издръжливост и психическа устойчивост	
По-големи възможности за бързо усвояване на нови знания и повишаване на квалификацията	
Лесна и бърза адаптация към нововъведения в дейността на организацията	

Задача 11.

Здравко Асенов е работник в леярния цех на металургичен комбинат. Той иска на всяка цена да се махне оттам, но да не остава без работа. Подал е документи до отдел „Човешки ресурси“ да бъде изпратен на курс за електротехник.

Компанията има кадрови резерв от елтехници и не се нуждае от нови попълнения. В годишния план за обучение и квалификация на персонала няма предвидено такова обучение. Ръководството на комбината адмира желанието на Асенов за квалификация и му предлага да го включи в предстоящото обучение за формировчик в неговия цех.

Той отказва и заявява, че не му се дава достъп до преквалификация поради ромския му произход. Заплашва, че ще сезира Комисията за защита от дискриминация.

Има ли форма на дискриминация и от какъв тип е тя? Посочете аргументи за тезата си. Ако сте началник на цеха, как ще постъпите?

Задача 12.

Розалина Янева, току-що завършил магистър по история, постъпва като чистачка в мебелна фабрика „Явор”. Тя е дисциплинирана, старателна и непретенциозна в работата си, въпреки че не ѝ носи удовлетворение. Задълженията не ѝ тежат, защото смята, че все отнякъде трябва да се започне. Освен това мисли, че няма срамна работа. Убедена е, че когато човек е всеотдаен в труда си и е лоялен към фирмата, няма начин да не го забележат и оценят. Просто трябва време да се докажеш.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

След две години домакинът на предприятието се пенсионира, но без да се дава гласност, на неговата длъжност назначават външен за фирмата непознат човек. Янева е огорчена, че не ѝ е даден шанс да кандидатства за свободната длъжност, но не го показва. Година и половина след този случай се овакантива мястото за деловодител. Преди да е освободено, тя отива в приемния ден на директора и обяснява, че има висше образование, над тригодишен трудов стаж във фирмата и че има желание да кандидатства за административна длъжност. Без да ѝ дава особени надежди, той ѝ препоръчва да следи обявите в местния вестник, където ще се публикува и конкурсът за въпросната длъжност.

След месец, без да е оповестена никъде, при липса на каквато и да е прозрачност в процедурата, е назначена жената на началника на смяна. Тя е майка на две деца – на 4 и на 2 години. Завършила е професионална гимназия по селско стопанство, но не е работила до този момент.

На следващия ден Розалина Янева си подава молба за напускане, защото според нея всички имат еднакво право да кандидатстват за всяка вакантна длъжност в предприятието.

Оценете ситуацията. Какво бихте предприели, ако сте на мястото на директора?

Задача 13.

Панайот Димов си подава документите за обявения конкурс за длъжността „Специалист „Растителна защита” в земеделска кооперация „Златна Добруджа”. Още при първия етап на селектиране на кандидатите той е отстранен и не е допуснат до интервю, поради по-ниския си образователен ценз. Всички кандидати са завършили Шуменския университет, специалност „Растителна защита”. Димов е придобил образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър”, позиционирана в колежа в Добрич, който е структура на университета. Останалите двама кандидати – Росен Христов и Светлана Русева – са с бакалавърска степен на висше образование. И тримата кандидати нямат трудов стаж по специалността.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Димов пуска жалба, че е неоправдан неоснователно. Той твърди, че мястото е обявено за интимната приятелка на председателя на кооперацията. Търси вниманието на медиите, защото според него лишаването на кандидата от участие в конкурс за определена длъжност е вид дискриминация.

Правилни ли са неговите разсъждения? Как би трябвало да се действа в описаната ситуация в съответствие с правилния стил на ръководство?

Задача 14.

Методи Аврамов работи като пиколо в семеен хотел „Бижу”. На 15.06.2013 г. е освидетелстван от ТЕЛК за 58% трайно намалена работоспособност. Работодателят не му разрешава ползването на целия размер удължен платен годишен отпуск за 2013 г., който съгласно чл. 319 от Кодекса на труда е не по-малко от 26 работни дни. Предлага му редуциран пропорционално на периода на инвалидизиране (датата на издаване на експертното решение). Аврамов е възмутен и праща жалба до Министерството на труда и социалната политика, че е дискриминиран.

Има ли право в своите претенции? За какъв тип дискриминация предявява искане?

Задача 15.

Данните от национално изследване на условията на труд в България⁵ показват, че жените са дискриминирани между два и три пъти по-често от мъжете поради пол, възраст и сексуална ориентация, и два пъти по-често дискриминирани по линия на националност. Дискриминацията поради различни религиозни убеждения и инвалидност не е в зависимост от пола на лицето.

Връзката между етническата принадлежност на респондентите и положителния отговор на въпроса за наличие на дискриминация поради етническа принадлежност показва, че от лицата, които отговарят положително на този въпрос, 45,5% се самоидентифицират като турци, 36,4% като българи и 18,2% като роми.

⁵ <http://projects.gli.government.bg/index.php?mod=content&show=43>



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и занаятите“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Общите стойности на показателя дискриминация поради етническа принадлежност са ниски – под 1%, но е факт, че трите основни етнически групи в страната усещат, че са подложени на дискриминация заради своята етническа принадлежност. Дискриминацията по националност е по-силно усещана сред българите – 66,7%, следвани от ромите – 22,2%, и 11,1% с друга етническа принадлежност. Този индикатор също има много ниски средни стойности за страната – 0,4%.

Изследването показва, че между 7^{-те} индикатора за дискриминация най-широко разпространен сред секторите на икономиката е дискриминацията по възраст – 2% общо за страната. Разпределението на отговорите на този въпрос според възрастта на респондентите показва, че на дискриминация се подлагат по-често хора във възрастовата група над 51 години – 3,9%, докато при младите – от 16 до 30 години, този дял е 2,9%, а в групата на средната възраст – от 31 до 50 години – 1,0%.

Проучването не регистрира случаи на възрастова дискриминация в 7 от 21 сектора. Това са: Селско, горско и рибно стопанство (А), Добивна промишленост (В), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) Операции с недвижими имоти (L), Култура, спорт и развлечения (R), Дейности на домакинства като работодатели (Т) и Дейности на екстериториални организации и служби (U).

Най-силно дискриминирани поради възрастта си се чувстват наетите в сектор Държавно управление (O) – 5,0%, следван от сектор Други дейности (S) – 4,2%, Транспорт, складиране и пощи (H) – 3,8%, Образование (P) – 3,6%, Хотелиерство и ресторантьорство (I) – 3,3%, Преработваща промишленост (C) – 2,9%, Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D) – 2,8%.

Дискриминация на работното място по сектори в %	По пол	По възраст	По националност	По етническа принадлежност	По религия	По инвалидност	По сексуална ориентация
---	--------	------------	-----------------	----------------------------	------------	----------------	-------------------------

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Селско, горско и рибно стопанство (A)							
Добивна промишленост (B)							
Преработваща промишленост (C)	0,9	2,9	0,9				
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)		2,8					
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)			2,7	2,8			
Строителство (F)		1,1	1,1	1,1			
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	0,8						
Транспорт, складиране и пощи (H)	0,8	3,8			0,8		
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	3,3	3,3	2,2	1,1	2,2	1,1	1,1
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)							
Финансови и застрахователни дейности (K)		1,6					
Операции с недвижими имоти (L)							
Професионални дейности и научни изследвания M	1,3	1,6					
Административни и спомагателни дейности (N)		1,1	2,2				
Държавно управление (O)		5,0	0,8	0,8			
Образование (P)		3,6					1,2
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	0,9	1,7	0,9	0,9	0,9		

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Култура, спорт и развлечения (R)							
Други дейности (S)		4,2					
Дейности на домакинства като работодатели (T)							
Дейности на екстериториални организации и служби (U)							
ОБЩО за страната	0,6	2,0	0,4	0,5	0,2	0,0	0,1

Изводите в изследването за потенциалния риск от дискриминация по всички 7 индикатора за различните отрасли на икономиката са направени в сравнение със средната стойност за страната. Подреждането на секторите в съответствие с получена крайна оценка на основата на осреднените стойности на седемте индикатора за дискриминация показва като най-рисков – със стойност 4 пъти над средната за страната, сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I), следван с по повече от единица разлика от сектори Държавно управление (O), Транспорт, складиране и пощи (H), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E), Образование (P), Преработваща промишленост (C) и Други дейности (S).

Подреждане на секторите според риска от дискриминация на работното място	Средна стойност в %
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	2,0
Държавно управление (O)	0,9
Транспорт, складиране и пощи (H)	0,8
Хуманно здравеопазване и социална работа (Q)	0,8
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	0,8
Образование (P)	0,7

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Преработваща промишленост (C)	0,7
Други дейности (S)	0,6
ОБЩО за страната	0,5
Административни и спомагателни дейности (N)	0,5
Строителство (F)	0,5
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D)	0,4
Професионални дейности и научни изследвания M	0,4
Финансови и застрахователни дейности (K)	0,2
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G)	0,1
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J)	0,0
Селско, горско и рибно стопанство (A)	0,0
Култура, спорт и развлечения (R)	0,0
Добивна промишленост (B)	0,0
Операции с недвижими имоти (L)	0,0
Дейности на екстериториални организации и служби (U)	0,0
Дейности на домакинства като работодатели (T)	0,0

С какво може да обясните факта, че трите основни етнически групи в страната усещат, че са подложени на дискриминация заради своята етническа принадлежност? Дайте пример за дискриминация по етническа принадлежност на работното място.

Защо според Вас най-широко разпространена сред секторите на икономиката е дискриминацията по възраст? С какво е свързано наличието на най-малък % дискриминация по възраст в групата на средната възраст – от 31 до 50 години?

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Представете своето виждане относно данните, че най-силно дискриминирани поради възрастта си се чувстват наетите в сектор Държавно управление (O)?

Защо според Вас сектор Хотелиерство и ресторантьорство (I) се показва като най-рисков? Знаете ли случаи, свързани с дискриминация на работното място в сектора? С кой от седемте индикатора са свързани?

Считате ли, че нерегистрирането от проучването на случаи на дискриминация в посочените сектори отговаря на реалното положение в тях?

Задача 16

Вие сте мениджър на фирма за производство на облекла. Персоналът се състои от 80 висококвалифицирани специалисти и обучени производствени работници.

Фабриката е оборудвана със системи за автоматизирано проектиране и разпечатване на кройки. Дейността на фирмата обхваща цялостния процес от:

- развитието на модела по дизайн на клиентите, както и собствен дизайн;
- проучване на доставчици и предлагане на клиентите платове, спомагателни материали и аксесоари в съответствие с модните тенденции в текстила и облеклото;
- разработка и моистриране на колекции;
- закупуване и доставка на платове и материали;
- конфекционирание (производство) на мъжки облекла;
- логистика;
- износ на готовата продукция.

Поради намаляване на обема на поръчките се налага да съкратите с до 10% от служителите на компанията. От отдел „Човешки ресурси” са изготвили списък с 10 човека. Трябва да ранжирате кой да бъде уволнен първи, втори, и така – до последния служител.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

№	Длъжностна позиция	Служител	Ранжиране	Аргументи
1	Крояч, текстил	Мария Петрова – на 55 години, с 12-годишен стаж във фирмата. Работи добре, но се затруднява при използването на новите технологии в кроенето.		
2	Крояч, текстил	Иванка Ангелова – на 40 години. От две години работи за фирмата. Работи добре, но често отсъства по болест.		
3	Шивач	Йордан Алексиев – на 45 години. Работи за фирмата от 4 години. Не е приет добре от колектива в шивашкия цех, който е предимно женски.		
4	Шивач	Васка Михайлова – на 28 години, с ромски произход. От 5 години работи във фирмата. Има две деца, за които се грижи сама. Едното е на 2,5 г. Работи добре, но отсъства често.		
5	Шивач	Емине Исмаилова – на 22 години. От 1 година е във		

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

		фирмата. Работи добре и учи за магистърска степен по икономика.		
6	Снабдител, доставчик	Агоп Томанян – на 36 години. Работи за фирмата от 3 години. Правена му е забележка за неправомерно използване на служебния автомобил за лични цели.		
7	Гладач, преса	Ралица Крумова – на 19 години. Работи от 1 година за фирмата и системно закъснява за работа. В течение на работния ден уплътнява работното си време и не ползва част от почивките.		
8	Товарач	Ахмед Хакан – на 56 години. От 1 година е във фирмата. Последните два месеца отсъства по болест от работа.		
9	Опаковач	Бехидже Ахмедова – на 26 години. От 2 година е във фирмата. В работата си е прецизна, но бавна. Омъжена е отскоро, затова очаква да забременее и да излезе в отпуск по майчинство.		
10	Дизайнер, моден	Галин Желев – на 32		

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
 Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

		<p>години. От 2 години е във фирмата. Бивш модел. Знае перфектно два чужди езика. Женен е за регионалния директор на банката, която обслужва фабриката. Не се справя добре със дизайнерските си задачи, но има нюх към клиентите и привлича такива за фабриката.</p>	
--	--	--	--

Как взехте решение? На какво са базирани използваните от Вас аргументи – на факти, на емоции или на логични основания? Считате ли че, това може да се случи в реална ситуация?

Въпроси за становище

1. Считате ли, че включването на България в Европейския съюз дава на българските граждани равни възможности за труд? Докажете становището си.
2. Коментирайте изказването на заместник-министъра на труда и социалната политика Светлана Дянкова в началото на юни 2014 г. на 103-ата сесия на Международната конференция на труда в Женева, Швейцария, че България подкрепя стартирането на Програма за справедлива миграция на Международната организация на труда. „Социалните ползи от трудовата миграция са обвързани с равния достъп до пазара на труда, правото на достойно заплащане, на безопасни и здравословни условия на труд и защита от дискриминация на работниците”, отбеляза заместник-министър Дянкова.
3. Вярно ли е твърдението, че хората без трудов опит създават проблеми при работа в екип?

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



4. Кои са основните направления на позитивната дискриминация в България и спазват ли се стриктно в настоящия етап от развитие на икономиката?
5. Съществува ли в България дискриминация по социален произход? Дайте примери за това.
6. Факт е, че трудът на жените е свързан с по-ниско заплащане спрямо мъжете. Създадени ли са в България ефективни механизми за контролиране на този процес?
7. Зад какви аргументи се прикрива дискриминацията в труда и професиите към хора с обременено минало?
8. Как се проявява дискриминацията в областта на труда, основана на политическа принадлежност и пристрастия?
9. Правилна ли е според Вас дискриминацията по възраст? Обосновайте становището си.
10. Смятате ли, че в районите на България с преобладаващо население от малцинствен произход има дискриминация в труда спрямо останалите етноси?



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

КАЧЕСТВО НА ТРУДА

Корнелия Тодорова



ЦЕЛИ:

- опознаване на съдържателните аспекти на понятието „качество на труда”;
- създаване на способност за анализиране на показателите за определяне качеството на труда;
- усвояване на умения за разбор на условията и факторите, от които зависи качеството на труда на различните равнища;
- изграждане на лична позиция за инвестиране в човешки капитал;
- формиране на подход за управляване на различните форми на инвестиции в човешки капитал.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ



Качество на труда

Показатели за измерване на качеството на труда

Инвестиции в човешки капитал

Задача 1.

Запознайте се със значението на понятията, изяснени в Терминологичния речник на качеството:⁶

Качество. Качеството е степента, до която даден набор от характеристики отговаря на определени изисквания.

Осигуряване на качеството. Осигуряването на качеството е гаранцията от страна на организацията, че продуктът или услугата, които тя предлага, отговарят на приетите стандарти за качество. То се постига чрез определяне на значението на „качество” в контекста; определяне на методите, чрез които се осигурява наличието му; и определяне на начините, по които то може да се измери, за да се постигне съответствие.

Интерпретирайте ги в контекста на качеството на труда на трите равнища – национално, организационно и личностно.

Задача 2.

Запознайте се с основните резултати от провежданите от Националния статистически институт (публикувани на сайта на НСИ на 30.04.2014 г.) ежегодни изчерпателни изследвания, характеризиращи дейността на образователните институции:⁷

⁶ <http://www.nsi.bg/bg/content/11884>

⁷ Пак там



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

- През 2013 г. завършилите средно образование в общообразователни и професионални училища са съответно 28,9 и 27,4 хил. ученици.
- Броят на записаните в различните степени на висшето образование за 2013/2014 учебна година остава почти без промяна в сравнение с предходната учебна година – 277,2 хил., като се наблюдава спад в броя на студентите в частните университети.
- Значително се увеличава броят на докторантите, като към 31.12.2013 г. в образователна и научна степен „доктор” у нас се обучават 6055 лица, или с 12,7% повече в сравнение с предходната учебна година.

Разгълкувайте ги от гледна точка на качеството на труда за страната.

Задача 3.

Запознайте се с трите текста.

Ω

46-годишният Фабиен Кусто – внук на известния френски океанограф Жак-Ив Кусто, подобри рекорда на дядо си за подводен живот. Престоят на Фабиен от 31 дни на 18 метра под водата в лаборатория "Аквариус" е започнал на 1 юни 2014 г. в океана край Флорида Кийс. Така той надминава дядо си, който през 1963 г. остава 30 дни в подводна изследователска станция в Червено море.

Ω

На 19.06.2014 г., денят на Музея „Земята и хората”, известният геолог проф. Васил Златарски подарява на музея чука на своя дядо проф. Георги Златарски – първия български геолог.

Ω

Григор Димитров е български тенисист, роден на 16 май 1991 г. в град Хасково. Той е единствено дете на баща си Димитър, треньор по тенис, и на майка си Мария, учителка по спорт и бивша волейболистка. За първи път хваща ракета, когато е на три години, а от 5-годишна възраст започва да играе редовно в родния си град. Негов треньор от малък е баща му Димитър Димитров.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Ω

**Зависимостта на какви и кои фактори може да се проследи в качествено
равнище на труда на лицата от новото поколение?**

Задача 4.

Професионалното образование и обучение е част от групата на придобитите фактори, детерминиращи качествено равнище на труда. Запознайте се с резултатите на НСИ за неговото развитие в национален мащаб:

Професионалното образование и обучение през учебната 2013/2014 година се осъществява в 23 училища по изкуствата, 24 спортни училища, 402 професионални гимназии и 39 професионални колежи с прием след средно образование. Общият брой на учащите в професионалното образование и обучение през тази учебна година е 140,9 хил., и в сравнение с учебната 2009/2010 година намалява с 24,0 хил., или с 14,5%, а в сравнение с предходната – с 1,9 хил., или с 1,3%.

Коментирайте динамиката на показателя „общ брой на учащите” от гледна точка на качеството на труда, като направите съпоставка с учащите се в общообразователните училища:

През учебната 2013/2014 година броят на учениците във всички видове общообразователни училища е 606,3 хил., от които 107,4 хил. – в селата. В сравнение с предходната учебна година броят на учениците в общото образование се увеличава с 1,5 хил., или с 0,2%.

Задача 5.

По данни на НСИ:

Значително се увеличава броят на лицата на възраст 16 и повече години, записани в програми за професионално обучение срещу заплащане за придобиване на степен на професионална квалификация в центрове за професионално обучение (ЦПО), професионални гимназии и професионални колежи. По степени на професионална



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

квалификация разпределението им е: първа степен – 11,2 хил., втора степен – 7,3 хил.,
трета степен – 10,3 хил., и четвърта степен – 165 лица.

В сравнение с предходната учебна година броят на записаните курсисти се
увеличава общо с 4,6 хил. души, или с 18,9%, което илюстрира желанието на лицата
за повишаване или придобиване на нова квалификация и предоставя допълнителни
възможности на пазара на труда.

**Като имате предвид информацията по-долу за степените на професионална
квалификация, анализирайте данните от таблицата.**

Учащите в професионалните училища и паралелки с прием след VI, VII и VIII
клас се обучават по професионални програми за придобиване на I степен
професионална квалификация.

Обучението за придобиване на II степен професионална квалификация се
осъществява в професионалните гимназии и професионалните училища и е с
продължителност четири години. Завършилите средно образование и придобили II
степен професионална квалификация в професионалните гимназии и професионалните
училища имат право да започнат работа по придобитата професия (специалност).

Професионалните гимназии, училищата по изкуствата и спортните училища
осъществяват професионално образование с придобиване на III степен професионална
квалификация с продължителност четири или пет години. В тях се приемат ученици със
завършено основно образование или със завършен VII клас. Завършилите средно
образование и придобили III степен професионална квалификация имат право да
започнат работа по придобитата професия (специалност).

Професионалните колежи и професионалните гимназии осъществяват
професионално обучение с придобиване на IV степен професионална квалификация с
продължителност до две години. В тях се приемат лица със завършено средно
образование. Придобилите IV степен професионална квалификация се реализират на
пазара на труда по придобитата професия (специалност) и имат компетенцията за
поемане на управленски отговорности за работата на други лица.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

**Проследете динамиката на професионалното образование и обучение
съобразно броя на завършилите по години.**

Придобили степен на професионална квалификация в ЦПО, професионални
гимназии и професионални колежи

(Брой)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Първа степен професионална квалификация	5004	4873	8390	6034	4587	7544	10552	15193	13058
в т.ч. в частни институции	3917	4215	7016	5416	3886	6648	9774	13970	11561
Втора степен професионална квалификация	4316	4046	4740	6236	4651	4311	3518	5578	8241
в т.ч. в частни институции	3970	3785	4348	5748	3963	3818	3039	4940	7305
Трета степен професионална квалификация	1504	1798	2195	2969	3176	3032	5491	7088	8447
в т.ч. в частни институции	943	969	1517	2030	2171	2320	4307	6469	5739
Четвърта степен професионална квалификация	-	-	27	140	77	-	18	37	117
в т.ч. в частни институции	-	-	27	27	50	-	1	-	-

Задача 6.

Един от показателите за оценка на качеството на труда на национално ниво са общите разходи за образование. Запознайте се с двата материала по-долу.

Ω

Общите разходи за образование (изчислени по методология на ЮНЕСКО, ОИСР и Евростат) обхващат държавните, общинските и частните (на частни субекти и на домакинства) разходи за образование и разходите, осигурени със средства от международни източници. За 2009 г. относителните дялове на

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

разходите за образование от БВП за някои европейски страни по данни на ОИСП са: Дания – 7,9%, Белгия и Швеция – по 6,7%, Финландия – 6,4%, Франция, Естония и Ирландия – по 6,3%, Нидерландия – 6,2%, Великобритания и Словения – по 6,0%, Австрия и Португалия – по 5,9%, Полша – 5,8%, Испания – 5,6%; Германия – 5,3%, Италия – 4,9%, Унгария и Чехия – по 4,8%, Словакия – 4,7%. Този дял за България за 2009 и 2010 г. е съответно 5,0 и 4,4%.⁸

Ω

България вече не е на последно място в поне една европейска класация. По разходи, отделяни за образование като процент от брутният вътрешен продукт, страната ни се е придвижила с едно място нагоре и вече е предпоследна с 3,5% от БВП, посветени на този сектор. Страната ни е успяла да изпревари Румъния, която отделя за образование 3 на сто от БВП. Данните за разходите за образование през 2012 г. бяха обявени вчера от Европейската статистическа служба. Близка до нас по финансиране, но все пак с по-голям дял на разходите, е Словакия, където за просветата се отделят 3,9% от брутният продукт на страната. България слабо увеличава дела на образователните разходи през следващите години, но като цяло остава на дъното – през 2013 г. просветата е 3,7% от БВП, а тази година вече е 3,8%.

Трите държави от Евросъюза, в които се дават най-много средства от БВП за образование, са Дания (7,9% от БВП), Швеция (6,8% от БВП) и Кипър, където дялът на разходите за образование от БВП е 6,7%. През 2012 г. общите разходи за образование в 27-те държави от Европейския съюз възлизат на около 680 млрд. евро, което е 5,3% от БВП.⁹

Направете диаграма за динамиката на показателя „обща разходи за образование” в България, като използвате данните от текста.

Задача 7.

⁸ Статистически справочник 2013, с. 78.

⁹ Стоянова, В. България е предпоследна по разходи за образование // в. Сега, бр. 83 от 9.04.2014 г.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Показател за оценка на качеството на труда на индивидуално ниво е и размерът на разходите за образование. Запознайте се с данните от таблицата за направените средни разходи от едно лице.

Общ разход на домакинствата по групи разходи средно на лице (в лв.)

Групи разходи	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Общо	2580	3088	3521	3668	3481	3672	4293	4745
Общ разход	2377	2857	3264	3335	3278	3494	4058	4466
Потребителски общ разход	2046	2431	2780	2857	2811	2934	3388	3716
Храна и безалкохолни напитки	894	1071	1194	1216	1219	1265	1355	1480
Алкохолни напитки и тютюневи изделия	114	132	142	157	150	155	178	180
Облекло и обувки	81	100	113	103	93	104	129	154
Жилища, вода, електроенергия и горива за битови нужди	332	357	443	484	470	493	621	632
Жилищно обзавеждане и поддържане на дома	89	108	122	123	111	96	131	152
Здравеопазване	109	134	155	177	181	196	212	233
Транспорт	140	191	225	199	197	205	255	304
Съобщения	115	133	145	150	153	162	179	192
Свободно време, културен отдих и образование	84	103	120	129	114	121	167	202
Разнообразни стоки и услуги	88	102	120	120	121	136	160	186
Данъци	63	83	105	108	124	182	204	224
Домашно стопанство	45	55	53	44	34	30	28	31
Други разходи	223	288	326	326	309	347	438	494
Влог	95	107	133	167	78	46	65	73
Покупка на валута, ценни книжа	0	1	0	0	0	0	0	2
Изплатен дълг и даден заем	108	123	124	166	125	132	170	205

Изчислете относителния дял на разходите за свободно време, културен отдих и образование по години. От какъв порядък е разликата при наблюдаваните осем години? Направете диаграма.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Какъв извод може да се направи от гледна точка качеството на труда на отделната личност?

Задача 8.

Счита се, че всеки работодател има интерес да максимизира своите човешки ресурси, за да постигне висока производителност, финансова стабилност и просперитет. Така заедно с държавата и индивида, работодателят се явява един от основните инвеститори в тази област.

Работодателите, преди да определят инвестициите в човешкия капитал, трябва да дефинират своята позиция към професионалната квалификация и развитие на човешките ресурси. В това отношение концепциите, които се защитават, са две.¹⁰

Едната концепция препоръчва внимателно отношение към дълготрайните инвестиции, в т.ч. и към инвестициите в човешкия капитал. Те изискват голям текущ разход на средства, които се възстановяват след години. Поради това инвестирането в човешки капитал може да бъде рисково вложение, което да намали текущите дивиденди, да влоши финансовото състояние на организацията и да доведе до намаляване на нейната конкурентна способност с произтичащите от това икономически последици.

Другата концепция препоръчва безусловното инвестиране в човешкия капитал като доказана възможност за повишаване качеството на труда, а отгук и за повишаване на конкурентната способност на организацията, за стабилизиране и развитие на нейните пазарни позиции.

Представете си, че Вие сте работодател. Формулирайте най-малко по три аргумента в защита на всяка от двете тези.

Задача 9.

Политиката за качеството на дадена организация определя ангажимента за осигуряване на качеството от страна на висшето ръководство. Тя трябва да описва

¹⁰ Шопов, Д. и др. Икономика на труда. С., 2002, с. 327.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и занаятите“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

общата ориентация за качеството на организацията и да обяснява нейните приоритетни цели.¹¹ Основният момент при разработването на политиката на организацията по качеството на труда е съизмерването на инвестициите в човешкия капитал с очакваните изгоди за организацията от тези инвестиции.

Опишете Вашата представа за политиката по качество на труда на една организация. Посочете основните постулати на тази политика, като например:

• **Професионалното развитие и израстване на сътрудниците отразява интересите на организацията.**

-
-
-
-

Задача 10.

Борислава Томова е кранистка във валцовия цех на „Алкомет” АД гр. Шумен – водещият български производител на валцовани и пресовани алуминиеви продукти. През септември тя уведомява прекия си ръководител, че иска полагаема отпусака за обучение по Кодекса на труда, тъй като е приета за студентка задочно обучение в специалност „Геология” на Шуменския университет. Томова се позовава на законодателството:

Чл. 169 (1) Работник или служител, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството със съгласието на работодателя, има право на платен отпуск в размер 25 работни дни за всяка учебна година.

(2) Отпускът по ал. 1 се ползва независимо от всички останали видове отпуски. Той може да се ползва наведнъж или на части и не се предоставя на работник или служител, който повтаря учебната година по неуважителни причини.

Прекият ръководител категорично отказва да й позволи платен отпуск. Какви са неговите съображения и според Вас има ли право на това?

¹¹ <http://www.nsi.bg/bg/content/11884>



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Задача 11.

В някои страни като Япония априори се възприема безспорната изгода от инвестирането в човешкия капитал и това е един от основните приоритети на организацията, без да се правят преки икономически разчети на изгодата от това в дадения момент.

Методическите трудности, които съществуват за определянето на икономическия израз на очакваните резултати от инвестирането в човешкия капитал, утвърждават разбирането, че той трябва да се замени с ефектите, които се очакват от това в различни области от дейността на организацията. Голяма част от работодателите в България се стъписват пред тях.

Има ли сигурност и определеност на възвръщаемостта на подобен вид инвестиционни разходи? Посочете метод, чрез който фирмата може да се защити от загуби в случай, че индивидът, в когото е инвестирала, реши да напусне? Запознайте се с приложения договор.

ДОГОВОР ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА НОВА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Днес, г., в гр. Шумен, област Шумен, община Шумен, между „ЛЕДАПЛОД” ООД, със седалище и адрес на управление гр. Шумен, ул. „Христо Ботев” № 3, представлявано от инж. Добромир Давидов, в качеството му на управител, от една страна, наричана за краткост по-долу **РАБОТОДАТЕЛ**, и от гр. Шумен, ул. №, ап., притежаващ л. к. № изд. на МВР Шумен, ЕГН, наричан за краткост по-долу **ОБУЧАВАЩ СЕ**, се сключи настоящият договор:

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



I. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл. 1. ОБУЧАВАЩИЯТ СЕ се задължава да извърши необходимите действия за придобиването на професионална квалификация по специалност „.....” степен „Бакалавър” и степен „Магистър” по специалност „.....”, а **РАБОТОДАТЕЛЯТ** се задължава да поеме разходите по неговото провеждане, при условията на чл. 2 от настоящия договор.

Чл. 2. Страните по този договор, на основание чл. 234, ал. 2 от Кодекса на труда, се споразумяха за следното:

- (1) Място на обучението – – гр.
- (2) Форма на обучението – редовна.
- (3) Времетраене на обучението – не повече от 5 /пет/ години.
- (4) Средствата на обучението включват:
 - а) семестриални такси;
 - б) транспортни разходи.

Чл. 3. РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща средствата за обучението на **ОБУЧАВАЩИЯ СЕ** в срок от 3 /три/ работни дни след представянето на документи, доказващи извършения разход. Този срок не се прилага за платената семестриална такса за първия семестър от обучението. Документите могат да бъдат следните:

- а) за платени семестриални такси – вносна бележка;
- б) за транспортните разходи:
 - с транспорт на **РАБОТОДАТЕЛЯ** – пътен лист;
 - с друг транспорт – документ доказващ направения разход.

Чл. 4. Настоящият договор се сключва за срок от 10 /десет/ години, който започва да тече от датата на подписването му.

II. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл. 5. РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен:

- (1) Да изплаща дължимите за извършване на обучението средства, в сроковете и при условията по чл. 2.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

(2) Да приеме **ОБУЧАВАЩИЯ СЕ** на работа на длъжност, съответстваща на придобитата от него квалификация по специалност „.....” степен „Бакалавър” и степен „Магистър” по специалност „.....”, след успешното приключване на курса на обучение, за срок от 5 /пет/ години.

Чл. 6. ОБУЧАВАЩИЯТ СЕ задължава:

(1) Да завърши успешно по специалност „.....” степен „Бакалавър” и степен „Магистър” по специалност „.....”.

(2) Да посещава редовно курса на обучение съгласно утвърдения учебен план.

(3) Да представи на **РАБОТОДАТЕЛЯ** копие от документите, удостоверяващи придобитата от него квалификация по специалност „.....” степен „Бакалавър” и степен „Магистър” по специалност „.....”.

(4) След завършване на степен „Бакалавър” по специалност „.....” и степен „Магистър” по специалност „.....” да работи в „ЛЕДАПЛОД” ООД за срок от 4 /четири/ години на длъжност, съответстваща на придобитата от него квалификация.

(5) Да не променя едностранно вида на уговорената специалност, образователно-квалификационна степен и форма на обучение, предмет на този договор.

III. НЕУСТОЙКИ И САНКЦИИ

Чл. 7. (1) Ако **РАБОТОДАТЕЛЯТ** откаже да осигури на **ОБУЧАВАЩИЯ СЕ** уговорената в чл. 2 издръжка, той дължи обезщетение в размер на 5% от бъдещите плащания в рамките на срока на договора.

(2) При забава в плащането на дължимите по чл. 2 от този договор суми **РАБОТОДАТЕЛЯТ** дължи обезщетение в размер на 0,03 % за всеки ден забава, но не повече от 100 /сто/ лв.

Чл. 8. При неизпълнение на задължението си, установено в чл. 5, ал. 2 **РАБОТОДАТЕЛЯТ** заплаща на **ОБУЧАВАЩИЯ СЕ** обезщетение в размер на две минимални заплати за страната към момента на установяване на неизпълненото задължение.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Чл. 9. Ако **ОБУЧАВАЩИЯТ СЕ**, по причини, зависещи от него, не завърши своето обучение или едностранно промени вида на уговорената специалност, образователно-квалификационна степен и форма на обучение, предмет на този договор, той дължи обезщетение в размер на направените до момента разходи от **РАБОТОДАТЕЛЯ** по неговото обучение.

Чл. 10. При неизпълнение на установените в чл. 6, ал. 4 от този договор задължения **ОБУЧАВАЩИЯТ СЕ** дължи обезщетение в двоен размер на направените разходи от **РАБОТОДАТЕЛЯ** по неговото обучение.

IV. ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА

Чл. 11. Настоящият договор се прекратява:

- (1) По взаимно съгласие на страните по него;
- (2) Едностранно с писмено предизвестие, отправено от другата страна, поради виновно неизпълнение на поетите по чл. 5 и чл. 6 от договора задължения. В случай, че това е възможно, изправната страна прекратява договора след предоставяне на подходящ срок за изпълнение
- (3) С изтичане на уговорения срок.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 12. Настоящият договор се изменя и допълва от страните с подписването на допълнителни писмени споразумения (анекси), съставляващи неразделна част от договора.

Чл. 13. За неуредените с този договор въпроси приложение намират разпоредбите на Глава 11 от Кодекса на труда, Закона за задълженията и договорите, както и цялото действащо законодателство в Република България.

Настоящият договор се състави и подписа в два еднообразни екземпляра – по един за всяка от страните по него.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

РАБОТОДАТЕЛ:

ОБУЧАВАЩ СЕ:

Вземайки предвид предмета на дейност на „ЛЕДАПЛОД” ООД – производство, преработка, пакетиране и реализация на замразени и сушени плодове, предложете специалности, за които може да бъде сключен настоящият договор за придобиване на нова професионална квалификация от служители на дружеството.

Необходими ли са и какви промени бихте направили в условията на договора?

Какъв според Вас е приемливият размер за фирмата на бюджета за средствата на обучение (семестриални такси и транспортни разходи), представени като процент спрямо размера на работната заплата на един обучаващ се?

Въпроси за становище

1. Каква е връзката между качеството на труда и степента на овладяване на дадена професия?
2. Има ли връзка между самообучението и качеството на труда на отделната личност?
3. Защо доходите на човек от семейството на отделната личност са един от показателите за оценка на качеството на труда?
4. Има ли връзка между тежестта и качеството на труда в организацията?
5. Има ли баланс в съотношението между общообразователната и професионалната подготовка на младежите, завършващи средно образование?
6. Конкурентна ли е работната сила на България на трудовия пазар на Европейския съюз?
7. Съгласни ли сте с тезата, че инвестициите за обучение на персонала в организацията са излишен разход?

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“

Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



8. В какво се изразява връзката между качеството на труда и инвестициите в здравеопазване?

9. Как от гледна точка качеството на труда ще коментирате факта, че в системата на Агенцията по заетостта към 31.05.2014 г. са регистрирани 27 881 безработни лица до 24 г. От тях с висше образование са 1308, със средно образование – 11 694, в т.ч. средно професионално – 7484?

10. Посочете за и против професионалното обучение в частни училища и висши учебни заведения.





Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“

Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Е Ф Е К Т И В Н О С Т Н А Т Р У Д А

Корнелия Тодорова



ЦЕЛИ:

- затвърждаване на същностните характеристики на понятията „ефективност”, „производителност” и „интензивност” на труда;
- създаване на умения за разбор на условията и факторите, от които зависи ефективността на труда;
- формиране на способност за анализиране и използване на резервите за повишаване на производителността на труда;
- изграждане на подход за управление на собствената ефективност на труда.

ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ



Ефективност на труда

*Производителност на
труда*

Интензивност на

труда

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Задача 1.

Запознайте се с текста. Анализирайте ситуацията от гледна точка на производителността на труда.

Избор на работници в Days Inns America¹²

Days Inns America, франчайзер на хотели, традиционно попълва центъра си за резервации с млади служители, които са готови да работят при минимално заплащане. Персоналът отговаря на телефонни обаждания от потенциални гости и прави резервации. Заради недостиг на нискоквалифицирани работници обаче надниците за тази възрастова група започнаха да се качват. Days Inns реши да преразгледа целевата си група за набиране на тези позиции.

Мениджърите осъзнаха, че заседналата природа на работата е добре пригодена за по-възрастни служители. Освен това възрастните са лесно достъпна работна сила, която може да се наеме за малко повече пари от тези за младите работници, когато се включат обучението и другите разходи.

Какво се случи? При дефиниране на производителността като комбинация от средна продължителност на разговора и брой направени резервации, по-възрастните работници говорят по-дълго по телефона, но правят и повече резервации. По-високият дял обаждания, които водят до действителни резервации, щедро компенсира допълнително използваното време. Отношението на по-възрастните работници към заплатата-производителност ги превръща в най-рентабилната работна ръка. Спасяванията са дори още по-големи, защото при възрастните служители има значително по-малко текучество.

Целта на фирмата е да максимизира печалбата. Това илюстрира два прости, но важни икономически принципа. Първият е винаги да се мисли от гледна точка на компромисите между разходи и ползи. В този пример желанието за висококачествени работници трябва да се балансира с тяхната по-висока цена. Много въпроси се свеждат до оценяване на ползите от дадена политика на фона на разходите за нея. Вторият общ принцип е винаги да сравнявате подхода си с най-добрата алтернатива.

¹² Лейзиър, Е. и М. Гибс. Икономика на персонала. С., 2009, с. 33.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Задача 2.

Запознайте се с една нетрадиционна гледна точка за видовете труд.

Компоненти на трудовата дейност¹³

Във всеки вид човешка дейност могат да се различат два компонента. Първият от тях се характеризира с труд, изпълняван по зададена технология, инструкция, схема, когато изпълнителят на работата не внася в нея никакви елементи на новост, собствено творчество. Такъв труд ще наричаме регламентиран, или α -труд. Вторият компонент се характеризира с труд, насочен към създаване на нови материални, интелектуални и духовни блага, а така също и нови методи на производство. Този вид труд ще наричаме иновативен, творчески или β -труд.

Типичен пример за дейност, в която преобладава α -труд, е изпълнение на производствени операции на конвейер с регламентиран ритъм. Същественото е, че става дума не за способностите на работника, а за обективните възможности за тяхната реализация. Регламентиран може да бъде не само нискоквалифициран физически труд. В частност, работата на служител, ако тя се свежда само до сляпо изпълнение на инструкциите, обективно е α -труд. В този смисъл α -труд може да бъде както физически, така и умствен.

Преимуществено творчески е трудът на изобретателите, рационализаторите, учените, педагозите, лекарите, инженерите, организаторите на производство, предприемачите и т.н. За висша проява на творчество се приема изкуството, тъй като в него не само, както при изобретението, е изключено копиране, но освен това продуктът в тази сфера е индивидуален и отразява личността на автора. Известни са случаи, когато едни и същи изобретения и научни открития са направени независимо и почти едновременно от различни хора в различни страни. В изкуството такива ситуации принципно са невъзможни.

Необходимостта от разграничаване на двата компонента на труда е обусловена

¹³ Генкин, Б. Экономика и социология труда. М., 2007, с. 144 – 150.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

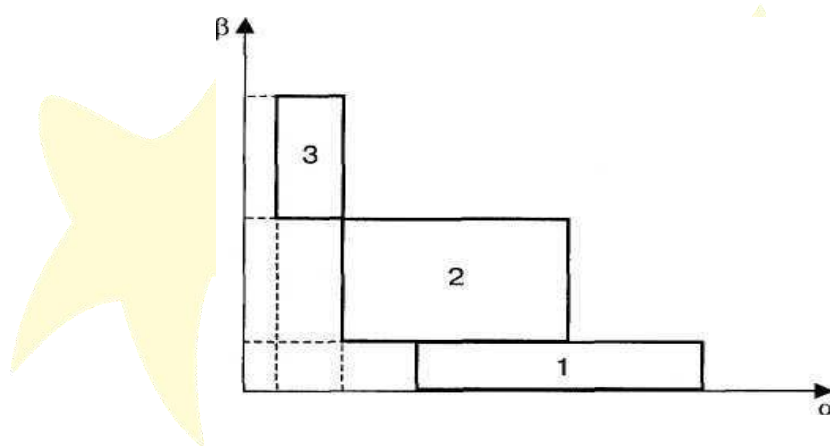
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

от принципните различия в тяхното влияние за формиране доходите на организацията и националния доход на страната. Увеличението на крайния продукт за сметка на α -труд е възможно само при нарастване числеността на работниците, продължителността на работното време и интензивността на труда. За разлика от това, за сметка на β -труд ръст на обема на продукцията е възможен при непроменени или даже снижени разходи на работно време и интензивност на труда. Това се обуславя от факта, че на база на нови технически, организационни и предприемачески идеи се създават нови изделия, подобряват се параметрите на съществуващите, намаляват се разходите за труд и средства за производство на единица полезен ефект за продукцията или услугата.

Изхождайки от двукомпонентната структура на труда, всеки негов вид може да се разглежда като точка с координати (α , β). На фигурата е илюстрирано съотношението между α -труд и β -труд в някои дейности.



Фиг. 1. Примери за съотношение между α -труд и β -труд в организации, произвеждащи материални блага:

- 1 – работа на конвейер, машинопис, копиране и т.н.;
- 2 – трудът на работещите със средна и висша квалификация, проектиране, управление, предприемачество;
- 3 – рационализация, изобретателство, изследвания

Резултатите на колективната работа и най-вече на работата в екип зависят от духовни компоненти на човешката дейност, които обозначаваме като γ -труд.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Духовността обикновено се отъждествява с такива понятия като добро, съвест, чест, доверие, алтруизъм.

В организацията духовният компонент на труда е особено важен за дейността на ръководителите. Тяхната основна функция се свежда до координация и мотивация на колективната работа, което предполага установяване на конструктивни взаимоотношения между сътрудниците. От дейността на ръководителите зависи съществено нравствената атмосфера в колектива. Поради това трудът на ръководителите на организацията и нейните подразделения може да се назове духовно-координационен-мотивационен.

Кой от трите вида труд е особено значим за ефективността на организацията? Аргументирайте се!

Задача 3.

Под **фактори за повишаване производителността на труда** трябва да се разбира цялата съвкупност от движещи сили и причини, определящи равнището и динамиката на производителността на труда. Могат да се обособят три основни групи фактори:

1. *материално-технически* (нова техника, технологии, видове енергия, предмети на труда, автоматизация и кибернетизация на производството, богата информационна база);
2. *социално-икономически*, които се определят от качествата на трудовия колектив, от неговия социално-демографски състав, ниво на подготовка, дисциплинираност, трудова активност и творческа инициативност на сътрудниците, системата от ценности в организационната култура, стил на ръководство в организацията като цяло и в нейните подразделения;
3. *организационни*, които определят равнището на организацията на труда, производството и управлението.¹⁴

¹⁴ По Глухова, З. Экономика и социология труда. Омск, 2007, с. 87, и Гаги, В. Экономика и социология труда. Томск, 2008, с. 112.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Трудовите стандарти са норми, нормативи, критерии, показатели, правила изисквания, върху които се изгражда и функционира организацията на труда и от които зависи нейната икономическа и човешка ефективност.

Длъжностната характеристика е трудов стандарт на организацията, който определя границите на длъжността, трудовите задължения на работника или служителя, условията на работа и изискванията към изпълнителя на съответния трудов процес. Качеството на изготвянето ѝ в България като цяло е незадоволително. Същевременно длъжностната характеристика е официален документ за ред институции, сред които Инспекцията по труда, НОИ, съдът, ТЕЛК.

В много организации възникват спорове между работодател и служители, между компетентни институции и работодател, поради формално изготвяне на длъжностните характеристики. Липсата на ясно и прецизно формулиране на служебните задължения за длъжността често стават причина за съдебни искиове.

В предприятията предимно от кои сфери възникват конфликтни ситуации поради липса или формално, непълно или неточно изготвяне на длъжностните характеристики? Запознайте се с приложената длъжностна характеристика. Кои са силните и слабите ѝ страни според Вас? Съставете характеристика за длъжността „Икономист, организация и управление”, Клас по НКП: Клас 2 - Аналитични специалисти, Подклас 24 - Други аналитични специалисти, Група 244 - Специалисти по обществените науки и сродни на тях, Единична група 2441 – Икономисти, Код на длъжността: 2441-6008, Код НКП 96: 2441.

**ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА
ЗА ДЛЪЖНОСТТА**

Специалист, кадастър и регулация

Клас по НКП: Клас 2 - АНАЛИТИЧНИ СПЕЦИАЛИСТИ

Подклас 21 - ФИЗИЦИ, МАТЕМАТИЦИ И ИНЖЕНЕРНИ СПЕЦИАЛИСТИ

Група 214 - Архитекти, инженери и сродни на тях специалисти

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Единична група 2148 - Картографи и земемери

Код на длъжността: 2148-6004

Код НКП 96: 2148

Наименование на длъжността: Специалист, кадастър и регулация

I. ДЛЪЖНОСТНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ

1. Характеристика на работата:

Прилага методи и техники за проучвания, за да определи точното местоположение на естествени или изкуствени образувания и границите на поземлени терени, подземни зони и небесни тела. Изготвя и/или преработва цифрови, графични и/или картинни изображения. Записва, организира, натрупва и коригира информация, попълва и съхранява документи. Въвежда данни в компютри, съхранява записи и документи, подготвя и проверява материали. Реализира задачи по осъществяване на дружествени проекти.

2. Основни задължения:

- 1) Познава и извършва геодезически дейности /изчертаване на кадастрални и специализирани карти, геодезически снимки, поправки, делби, план за регулация, вертикална планировка и други/ с необходимата точност в съответствие с нормативните изисквания.
- 2) Самостоятелно и/или в екип извършва полска и канцеларска работа, свързана с дейността на дружеството на територията на цялата страна, а при необходимост – и в други страни.
- 3) Работи с измервателна техника – тотална станция, нивелир, GPS. Познава в детайли апаратурата и се грижи за нейната правилна експлоатация и съхранение.
- 4) Работи с компютър и периферни устройства (принтер, плотер, скенер и други).
- 5) Изпълнява своевременно други задачи, възложени от управителя на дружеството, свързани с дейността на дружеството.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

- 6) Уведомява управителя писмено за всеки случай на повреди, аварии и други, които създават опасност за неговото или на други хора здраве, а така също и за възникнали трудови злополуки.
 - 7) Подготвя в срок справки и доклади с исканата от управителя на дружеството информация.
3. Допълнителни задължения:
- 1) Оказва съдействие за реализирането на всички мерки, свързани с осигуряване на безопасността и опазване на здравето на хората, и за контрол в тази посока.
 - 2) Изпълнява възложените му задачи, като спазва трудовата дисциплина, идва редовно на работа, не употребява алкохол по време на работа и уплътнява работното си време.
 - 3) Когато възложената задача го изисква, дейността му продължава и след изтичане на 8-часовия работен ден, а по заповед на управителя дейността му се извършва и в почивни дни.
 - 4) След получаване на служебен аванс отчита паричните средства и направените разходи за гориво и/или ремонт, като представи издадените му фактури и др. в срок от 2 работни дни след извършването на разхода.
 - 5) При експлоатацията на служебни МПС е отговорен лично за опазването и за техническото им състояние. Уведомява своевременно за установените нередности, попълва редовно и коректно пътните листи на използвания автомобил.
 - 6) Отговорен е лично за доброто управление на служебните МПС пред компетентните органи и управителя на дружеството.
 - 7) Отговорен е лично за опазване и поддържане имуществото на дружеството. Уведомява своевременно за установените повреди и нередности.

II. ОСНОВНИ ОТГОВОРНОСТИ

Отговорност: Риск при неизпълнение.

- 1) Отговаря за точността и верността на съставяните от него документи, справки, доклади, прогнози, измервания и изчисления: Висок.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

- 2) Носи отговорност за недопускане на нелоялна дейност и конкуренция към други участници на пазара: Висок.
- 3) Отговаря за качеството и сроковете на изпълнение на възложената му работа: Висок.
- 4) Отговаря за изправността и правилното използване на имуществото на дружеството, както и поверената му офистехника и материали: Среден.
- 5) Носи отговорност за спазването на изискванията за безопасност и хигиена на труда и пожарна безопасност: Висок.
- 6) Носи отговорност за пазенето в тайна на служебната информация и личните данни, които са му станали известни във връзка с изпълняваната работа: Висок.

III. ПОДЧИНЕНОСТ, ВРЪЗКИ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

1. Йерархически: В ежедневната работа е непосредствено подчинена на управителя на дружеството.
2. Функционални:
 - 1) В ежедневната работа е във връзка и взаимоотношение с всички служители на дружеството.
 - 2) При изпълнение на задълженията си поддържа връзки и контактува с възложители и служители извън дружеството, на други предприятия, институции, организации във връзка с изпълняваната работа.
3. Отчетност и контрол: Работата се отчита пред управителя на дружеството.
4. Спорни въпроси: Възникналите при изпълнение на дейността спорни въпроси се разрешават от управителя на дружеството.

IV. ЗАДЪЛЖЕНИЯ ВЪВ ВРЪЗКА С УСЛОВИЯТА НА ТРУД

1. Задължения във връзка с правилата за здравословни и безопасни условия на труд: Работникът (служителят) е длъжен да спазва утвърдените в дружеството правила за здравословни и безопасни условия на труд.
2. Използва предметите и средствата на



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

труда по безопасен начин. Разпознава възможните опасни ситуации, които могат да възникнат в процеса на изпълнение на трудовите задачи.

V. ОСНОВНИ ДОКУМЕНТИ, КОИТО РАБОТНИКЪТ (СЛУЖИТЕЛЯТ) ТРЯБВА ДА ПОЗНАВА И СПАЗВА

1. ЗАКОН за устройство на територията.
2. ЗКИР, ЗМСМА, както и други специализирани нормативни актове, необходими за качествено изпълняване на възложените работи, като следи за актуалността им.
3. Закон за общинската собственост.
4. Стратегически програмни документи – Национална стратегическа референтна рамка, Национален план за развитие, Национален план за развитие на земеделието и селските райони 2007 – 2013 и др.
5. Кодекс на труда.
6. Правилник за вътрешния трудов ред.
7. Правила за здравословни и безопасни условия на труд.
8. Вътрешните актове на дружеството.

VI. ПРОФЕСИОНАЛНА ЕТИКА

Зачита личното достойнство и правата на управителя, на всеки работник или служител в дружеството. При изпълнение на своите задължения не разпространява информация от личен характер, която би могла да накърни личното достойнство на управителя, работник или служител в дружеството. Работникът (служителят) е длъжен да бъде лоялен към работодателя си, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на дружеството и на управителя.

VII. ИЗИСКВАНИЯ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА

1. Образователни изисквания за длъжността: минимална образователна степен – степен «бакалавър», специалност «Геодезия» или еквивалентна.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и занаятите“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

2. Квалификационни изисквания за длъжността: предимство е трудов стаж по специалността, придобита квалификация и практически опит, включително работа с документи и/или човешки ресурси, способност да ги адаптира и прилага в практиката.

3. Умения за работа с геодезически инструменти за извършване на геодезически измервания в съответствие с нормативните изисквания, за извършване на геодезически изчисления с необходимата точност, за попълване, обработка и оформяне на геодезическа документация според изискванията.

3. Други изисквания за длъжността: компютърна грамотност и умения: ползва специализирания софтуер за обработка на геодезически измервания – TPLAN, SKGIOM, SKI и други, софтуер за създаване на кадастрални карти – MKAD, KROKI, AKSTER или друг, EXCEL, Autocad и други приложни програми за извършване на административна дейност: Word, Internet. Желателно е притежаването на шофьорска книжка.

4. Личностни качества:

- 1) Да проявява коректност в работата и в отношенията.
- 2) Да проявява инициативност, гъвкавост, творчески подход и мислене.
- 3) Да проявява комуникативност в отношенията с персонала и с възложители/клиенти на дружеството.
- 4) Да има висока дисциплинираност и отговорност за работата.
- 5) Да притежава умение за работа в екипи.
- 6) Да проявява бързи и адекватни реакции в различни ситуации, възникващи при изпълнение на служебните дейности.
- 7) Да проявява стремеж и умения за повишаване на образованието и професионалната квалификация.
- 8) Да притежава наблюдателност, отговорност, прецизност, умения за вземане на решение, съобразителност, способност за рисуване и чертане.

Настоящата длъжностна характеристика може да бъде променяна и допълвана от работодателя при промяна на изискванията и задълженията, произтичащи от нормативни, структурни или други промени, свързани с дейността на дружеството.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Утвърдил: _____

(подпис и печат на работодателя)

Декларирам, че съм запознат/а и имам екземпляр от длъжностната си характеристика.

Връчена на дата _____ / г.

Работник (служител):

(име, презиме, фамилия)

Задача 4.

Запознайте се с текста.

През последните години промените в структурата на икономиката (с нарастващ сектор услуги за сметка на производството) доведоха до промени в детерминантите и ограниченията на труда. Освен това натискът от увеличаващата се пазарна конкуренция, икономическата активност и впоследствие – самият труд, стават все по-пряко зависими от пазарните ограничения. Работното натоварване е определящ фактор за здравето на работниците. Той е и аспект на организацията на труда, при който политиката на превенция все още е твърде колеблива. Това е сложен въпрос, свързан и с физическо, и с интелектуално усилие, както и с психологически и емоционални фактори. До голяма степен е свързан с индивидуалния контрол върху работата, форми на сътрудничество с колеги, подкрепа, давана чрез обучение и информация, подходящо работно оборудване и т.н.

Като цяло се наблюдава рязко повишаване на интензивността на работата. Тази интензификация има много неблагоприятни последици за здравето: повишен стрес и психологически смущения (обща умора, безсъние, депресия, раздразнителност и др.); психосоматични проблеми, които увеличават значително физическите

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

смушения; значително повишаване в група медицински състояния, класифицирани заедно като „мускулно-скелетни увреждания”; трудови злополуки.

Работата „под пара” невинаги оставя възможност за справяне с непредвидени обстоятелства. Интензивността на труда е важен фактор за изключването на възрастните работници в частност. За жените, които срещат трудности да балансират между платения труд и неплатените домашни задължения, тя може да доведе до изключването им от платения труд или да ги изтласка към почасова работа.¹⁵

Отличава ли се с голяма бързина и/или кратки срокове работата във:

- фризьорски и козметичен салон;
- супермаркет за хранителни стоки;
- местната администрация;
- фабрика за производство на газирани и негазирани безалкохолни напитки и трапезна вода;
- къща за гости;
- заведение за бързо хранене;
- застрахователно дружество.

Доколко зависи темпото на работа от влиянието на външни фактори, свързани с искания на колеги за помощ, на клиенти, голям брой работни цели, автоматична скорост на машина?

Задача 5.

Резервите за повишаване производителността на труда са неизползвани възможности за икономия на труд, които възникват в резултат на действието на едни или други фактори (постижения на науката, усъвършенстване на техниката и технологията, организацията на труда и производството и т.н.). Трябва да се подчертае, че производителността на труда в значителна степен зависи от степента на използване на резервите. Има различни равнища на резерви: общодържавни, регионални,

¹⁵ Доклад, Националното изследване на условията за труд в България, София, 2012, с. 120.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и занаятите“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

междуетраслови, отраслови, вътрешнопроизводствени.

Вътрешнопроизводствените са: *за създаване на труд* (подобряване използването на работното време, и преди всичко – в ликвидация на неговата загуба, повишаване интензивността на труда до средното по пътя на уплътняване на работното време) и *за спестяване на труд* (свързани със съкращение на трудоемкост на производството на продукцията).¹⁶

Запознайте се със структурата на работното време. На тази база изчислете относителния дял на всеки елемент за един Ваш работен/учебен ден. Имайте предвид, че загуба на работно време има само при лоша организация на труда и производството, слаба дисциплина, недостатъчна охрана на труда и т.н.

Продуктивно време – времето за подготовка, правилното изпълнение и завършване на производственото задание.

Дели се на:

- подготвително-заключително – времето, свързано с подготовката за работа и нейното завършване;
- оперативно – времето за непосредствено изпълнение на зададените операции.

Дели се на:

1. основно,
2. спомагателно.

Основно – времето за преобразуване на предметите на труда съобразно техническите процеси, изпълняване на основните методи на работа.

Спомагателно – времето за извършване на спомагателни операции (монтаж, снемане на изделие и т.н.).

Време за обслужване на работното място – времето за подготовка и за обслужване на работното място (смазване, почистване на оборудването и т.н.).

Непродуктивно време – времето за извършване на случайно възникнала и ненужна работа.

Случайна работа – работа, която не е предвидена в заданието, но е предизвикана

¹⁶ Глухова, З. Экономика и социология труда. Омск, 2007, с. 87.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

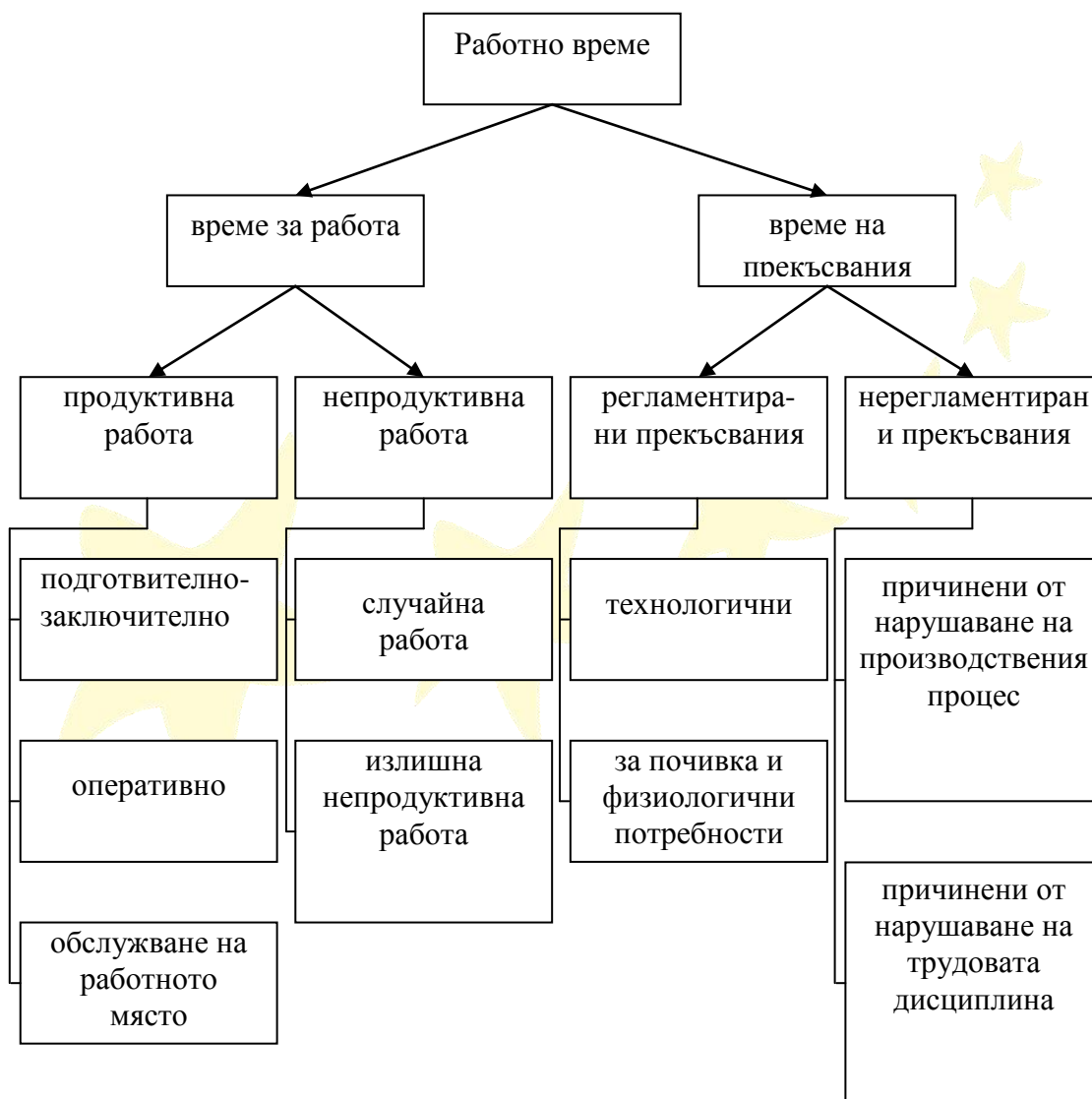


Европейски социален фонд

от случайна необходимост (преработване на брак, оправяне на инструмент).

Излишна непродуктивна работа – работа, която не води до увеличаване на продукцията (прави брак).

Прекъсвания – част от работния ден, когато работниците не работят.



Фигура 1. Структура на работното време



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Регламентирани прекъсвания – времето, през което работниците не работят поради особеностите в организацията на производствения процес, а също така за почивка и физиологични потребности.

Нерегламентирани прекъсвания – това са прекъсвания, които не са предвидени в техническия процес (всякакви нарушения на производствения процес). Прекъсвания, причинени от нарушаване на трудовата дисциплина – това са всякакви нарушения.

Задача 6.

Един от резервите за ефективност е проявата на творчество. Запознайте се с текста:¹⁷

Знаете ли, че първоначално пастата за зъби е била предлагана в бурканчета? До 1896 г., когато една мексиканска чистачка случайно и за кратко попаднала на съвещание на мениджърите на "Колгейт".

Те се чудели как да повишат продажбите, когато жената внезапно предложила: "Сложете пастата в туби". Тази идея предизвикала истинска революция в бранша. Основният извод от тази история: Не пренебрегвайте помощния си персонал, в даден момент той може да се окаже ключов за вашия бизнес. Както казва бившият дългогодишен мениджър на най-голямата европейска научна и технологична организация QinetiQ Ник Пийлинг в книгата си "Брилянтният мениджър": "Липсата на академични квалификации не означава липса на здрав разум". Да не говорим, че на този етап в България не е много сигурно дали чистачката, портиерът или шофьорът във фирмата ви наистина нямат висше образование.

Вие бихте ли допуснали чистачка до съвещание на мениджърите? А ще се съобразите ли с нейно изказване?

Задача 7.

Ефективността на действията по **подобряване на трудовата дисциплина** до

¹⁷ http://www.karieri.bg/management/342715_chistachkata_kato_resurs/



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и занаятите“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

голяма степен зависи от принципите на тяхната организация. По-важните от тях са:¹⁸

- всестранен и детайлен отчет на конкретните условия на трудовата дейност както на колектива като цяло, така и на отделния сътрудник. Методите за въздействие върху работника, успешно доказани в един отрасъл (или организация), невинаги дават желания резултат в друг;
- допълване на формите за поощрение с мерки за отговорност;
- съчетаване на материалните с морални стимули за труд;
- диференциран подход при прилагане на мерките за укрепване на дисциплината, отчитащ различни фактори (пол, възраст, образование);
- прилагане на нови форми на въздействие, съответстващи на промените в организацията;
- осигуряване на категорични и неизбежни мерки за дисциплинарно въздействие на нарушителите;
- широко използване на гласността както за критика на небрежните сътрудници, така и поощрение на добросъвестните;
- обобщение, анализ и прилагане на добрите практики по подобряване на трудовата дисциплина.

Съобразявайки се с изброените принципи и отчитайки, че основните методи за подобряване на трудовата дисциплина са: организационни, възпитателни, икономически и правови, посочете по три представителя от всяка категория, като попълните таблицата.

Група	Методи
Организационни	
Възпитателни	

¹⁸ Соктина, Л. и др. Управление трудовими ресурсами. М., 2007, с. 323 – 333.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Икономически	
Правни	

Задача 8.

Ръководител сте на цех за опаковане в предприятие за производството на пластмасови химикалки, пълнители, флумастери, самозалепващи ленти, копирни хартии за принтерни формуляри и др. Работите на двусменен режим. В цеха има две машини, които се обслужват от един човек на смяна. Машинната опаковка се състои в зареждане на машината със съответния брой изделия единично или в комплект, подаването им по лента и поставянето им в полиетиленова чанта с картонче или картонена кутия. Готовите комплекти се опаковат в кашони със съответен брой комплекти за различните видове опаковки.

Преди три дни Ирина Василева, която зарежда една от опаковъчните машини, Ви е уведомила, че иска почивен ден, тъй като ще ходи на концерт в столицата на любим неин състав.

В края на работния ден преди концерта на Василева, Иван Петров, който е работник, обслужващ другата машина в същата смяна, Ви уведомява, че е на синдикално събрание на следващия ден от 16.00 часа.

Ще освободите ли и двамата от работа? Как ще организирате работния процес? Какви условия е необходимо да създадете, за да не спадне ефективността на работата в цеха? Можете ли да предложите подобрения на работните места за повишаване на ефективността на трудовата дейност?

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Задача 9.

Запознайте се и анализирайте следните ситуации:

Ω

Служител играе на служебния лаптоп игри в социална мрежа по време на работно съвещание. Мениджърът установяват това и уволнява сътрудника.

Ω

Служителка е уволнена, след като е обвинена в злоупотреба с доверие. Поискала е два дни отпуск, за да се грижи за болната си майка. Ръководството на компанията установило, че в този период тя всъщност е уреждала свои лични въпроси. Това ставало видно от страницата ѝ в социална мрежа.

Ω

Служител си взел една седмица болнични, но онлайн записите от неговия профил в социална мрежа показали, че той всъщност участва в състезание за любители на рафтинг. Последвало уволнение.

Ω

Служителка е уволнена от работата си, тъй като е обсъждала в интернет вътрешна информация относно работодателя си. Жената е говорела свободно за условията на труд, заплащането и други обстоятелства, които компанията не е искала да разгласява.

Описаните случаи са примери за нарушаване на трудовата дисциплина. Може ли този феномен да бъде оправдан по някакъв начин? Свързан ли е с интензивността на труда на служителите?

Считате ли, че работодателите имат право да уволняват подчинените си заради коментари, постове или снимки в социална мрежа?

Имат ли право служителите свободно да дискутират основни въпроси свързани с работата си като работно време, заплащане и интензивност на труда в социалните мрежи?



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Задача 10

Запознайте се с текста.

Гъвкаво работно време за всички във Великобритания¹⁹

Всеки работещ човек в Обединеното кралство вече ще има право да поиска гъвкаво работно време, след като британското правителство позволи тази възможност със законови промени, съобщава ВВС.

Мярката е революционна за пазара на труда в страната. Работни часове извън стандартния ден от 9 до 17 ч. досега можеха да поискат от работодателите си само родители с малки деца и служители, които имат ангажимент да се грижат за близък човек. Всички те са близо 10 млн. души.

Според Министерството на бизнеса, иновациите и уменията във Великобритания 20 млн. души ще променят работния си живот с въвеждането на новата възможност. Британските профсъюзи и работнически групи приветстваха решението.

Гъвкавите графици ще станат норма на работа, като целта е да се сложи край на явлениято „присъственост”, посочва „Индипендънт“. Смята се, че така служителите ще бъдат по-щастливи, следователно по-продуктивни, обясни Джо Суинсън, министър за връзки с работодателите.

Новите правила ще включват възможност да се вземат работните часове “компресирано” – за 4 вместо за 5 дни, да се работи извън пиковите часове, както и от вкъщи. Желаетелите да променят графика си трябва да подадат молба и работодателите ще я разгледат.

Въпреки че голяма част от фирмите на Острова приветстват гъвкавото работно време, има и компании, които се опасяват, че то е нож с две остриета и ще бъдат залети от молби.

Каква е Вашата позиция за гъвкавото работно време? Може ли България да последва примера на Великобритания и защо?

¹⁹ <http://www.manager.bg>



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Задача 11.

Администраторка в хотел слага на сайта му три снимки, които не са направени в него, а под тях стои негово описание. Управителят на хотела констатира разминаването. Исква обяснение за използваните фотографии на други хотели. Служителката твърди, че освен основните ѝ задължения, свързани с посрещане, регистриране и настаняване на гостите в хотела (съобразно направените резервации или наличните свободни легла), е трябвало да изпълни и задачата, свързана с обновяване на информацията в сайта, възложена ѝ от началника на отдел „Административен”. Работата ѝ по обслужването на посетителите е била много. Същевременно тя е искала да се справи и с допълнителната задача. Тъй като нямала време за снимки, изтеглила такива от интернет и ги качила на сайта.

Управителят на хотела освобождава служителката от длъжност.

Считате ли, че снимката е подвеждала туристите, които избират да почиват в хотела? Кои са условията и факторите, от които зависи ефективността на труда на служителката? Интензивността на труда ѝ ли е причина за грешката? Какво бихте направили Вие?

Задача 12.

Всеки би могъл да спечели, ако помисли как най-ефективно да разпределя времето си. Във всяка организация съществуват типични ситуации, които затрудняват организирането на времето: йерархична структура, хора, срокове, писмена работа, срещи, напрежение и взаимодействие, както вътре в организацията, така и извън нея.

Ефектът от организиране на времето може да се окаже значителен. Първо, пряко се засяга ефективността на работата и продуктивността Ви. Второ, то уравновесява напрежението, присъщо за всяка работа. Нещо повече, има и други ефекти. Разбира се, колкото повече постигате, толкова по-добре. Организираното време създава и по-голяма положителна промяна. То е нещо, което повлиява на начина, по който хората в организацията гледат на Вас. Доброто разпределение на времето е решаващият фактор, по който могат да бъдат разграничени хора с иначе еднакъв талант и възможности. По-

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

организираните успяват повече в кариерата от останалите. Следователно, въпреки че отнема известно време, създаването на собствена система на организация е изключително важно.²⁰

Прегледайте начина си на работа и предложете идеи, които биха я подобрили. Така ще оформите своя личен подход към рационално използване на времето. Оценката на организацията на времето си ще направите с помощта на тест, разработен от Джек Беркови.²¹ Маркирайте отговорите си за всяко съждение със знака „X“ в съответната колона.

Профил за персонална организация на времето

№	Въпрос	Абсолютно съм съгласен	Съгласен съм донякъде	Не съм съгласен донякъде	Абсолютно съм несъгласен
1.	Редовно се нуждая от повече време, за да свърша задачите си.				
2.	Редовно си вземам работа вкъщи.				
3.	Всеки ден си подготвям списък със задачи за изпълнение.				
4.	В работата нямам време за себе си.				
5.	Началникът ми често ми задава задачи с кратък срок на изпълнение.				
6.	Прекарвам много време в срещи.				

²⁰ Форсайт, П. Започнете с най-важното – организиране на времето. С., 2000, с. 18 – 19.

²¹ Пак там, с. 34 – 38.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

7.	Свикнал съм да изпълнявам простите задачи по-рано през деня, за да осигуря повече време за по-сложните.				
8.	Изпитвам трудности при започване на голяма, сложна задача или проект.				
9.	Трябва да пристигам в офиса по-рано или да оставам до по-късно, за да си свърша работата.				
10.	Прекарвам голяма част от работното си време в пътуване.				
11.	Често трябва да се справям с кризи в отдела.				
12.	Всеки ден си поставям цели за изпълнение.				
13.	Обработвам пощата си веднага след пристигане на работното място.				
14.	Често пъти имам трудности при изпълнение на голяма задача.				
15.	Често навлизам в подробности при даден проект, за да съм сигурен, че той е изпълнен				

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и на знанието“

Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

	правилно.				
16.	Началникът ми се среща редовно с мен, за да прегледаме заедно напредъка по ключовите задачи.				
17.	Голяма част от времето ми по време на срещи е загубено.				
18.	Често пъти правя списък на задачите, които трябва да бъдат свършени.				
19.	Обичам да поемам допълнителни задачи.				
20.	Имам копие от списъка с желани крайни резултати на моя началник.				
21.	Бюрото или работното ми място е затрупано и се нуждае от подреждане.				
22.	Нуждая се от повече време за четене, за да се справя с изискванията на работата.				
23.	Прекарвам много време за обработване на документи.				
24.	Нямам достатъчно време за семейството си, приятелите и други важни занимания извън работата.				

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и изследванията“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

25.	Често пъти трябва да съм притеснен от приближаващия краен срок, за да започна труден или голям проект.				
26.	Намирам, че е по-лесно и по-бързо да върша нещата сам.				
27.	Работният ми ден често започва с преглед на пресата, разговори и кафе/чай.				
28.	Прекъсванията отнемат голяма част от работното ми време.				
29.	Прекарвам много време в търсене на информация, свързана с работата ми.				
30.	Често отлагам неприятните задачи.				
31.	Имам проблеми със стрес, натоварване или безпокойство.				
32.	Често пъти забравям да контролирам задачите, които съм възложил.				
33.	Много често посрещам “случайни“ посетители по време на работа.				

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

34.	Навлизам твърде много в подробности и създавам тесни места или забавям работата на останалите.				
35.	Чувствам, че на срещите си бих могъл да постигна повече.				
36.	Обичам да работя часове наред.				
37.	Често преминавам от задача на задача и оставям нещата недовършени.				
38.	Винаги, когато искам, мога да намеря време за нещо, без да бъде прекъсван.				
39.	Имам план за обучение на себе си и персонала си.				
40.	Редовно се срещам с подчинените си за обсъждане прогреса по ключови въпроси.				
41.	След няколко срещи не съм напълно сигурен какво се очаква от мен.				
42.	Често пъти пропускам важни срокове.				
43.	Взимам си работа за през уикендите.				
44.	Често пъти имам				

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

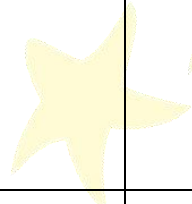
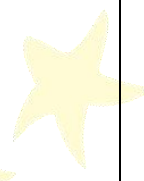

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

	чувството, че времето не ми стига.				
45.	Често пъти си вземам отпуска на части.				
46.	Обичам да се променям и да придобивам нови навици.				
47.	Очаквам хората да работят часове наред.				
48.	Картотеката ми може да се подобри.				
49.	Срещите, които свиквам, започват навреме, продължават колкото трябва и завършват навреме.				
50.	Промяната на приоритетите често пъти ми пречи да си върша работата.				

Списъкът от фактори по-долу показва как тези подробности засягат начина Ви на работа в области, нуждаещи се от внимание по отношение на времето. Всички те могат да бъдат подобрени.

Целеви задачи (въпроси 1, 20, 37, 39, 41, 49)

Част от горните въпроси се отнасят до възможностите Ви да концентрирате дейността и енергията си. Те проверяват, фокусират се върху резултатите и обясняват защо прекарвате определено време по определен начин.

Начин на работа (въпроси 4, 9, 12, 13, 15, 36, 46)

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Често прекарваме доста време в рутинна работа. Въпросите, свързани с начина на работа, показват дали използвате шаблони в работата си и дали има несъответствие между реалните и желаните резултати.

Отлагане (въпроси 7, 8, 14, 30, 37)

Тези въпроси се отнасят до способностите Ви да избягвате нежелано отлагане при започването и завършването на важна работа и как работите в различни ситуации. Често пъти предпочитаме първо да свършим лесното, но то в повечето случаи не е най-важното.

Планиране на работата (въпроси 3, 18, 22, 25, 32, 38, 42, 44, 50)

Тези въпроси засягат начина, по който структурирате работния си ден по отношение постигане на желаните резултати, как следите какво се случва и усилията Ви да управлявате задачите си и времето, прекарано в тяхното решаване.

Загуби на време (въпроси 17, 21, 27, 28, 33, 35, 41)

По време на работния ден възникват множество ситуации, които могат да разстроят плановете Ви и да намалят очакваната производителност. Въпросите от тази група показват как се справяте с тях.

Комуникации с хора (въпроси 5, 6, 11, 16, 26, 31, 34, 40, 47)

Въпросите от тази група разкриват подхода Ви при сътрудничество с хората, присъстващи в работния Ви график. Работата с повече хора често води до конфликт на приоритетите. Често мислим, че останалите са тези, които причиняват ниската производителност. Разбира се, добрата организация на времето понякога разкрива, че ние също сме част от проблема.

Работа с документи (въпроси 23, 29, 48)

По-голямата част от работата Ви вероятно изисква някакво ниво на документиране и информационен поток, предимно на хартия. Тези въпроси изследват колко добре се „придвижвате” в писмената си работа, дали се справяте бързо с нея или оставяте да се натрупа.

Лични (въпроси 2, 10, 19, 24, 31, 43, 45)

Тази част от профила показва личните Ви качества, като засягат времето, което



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

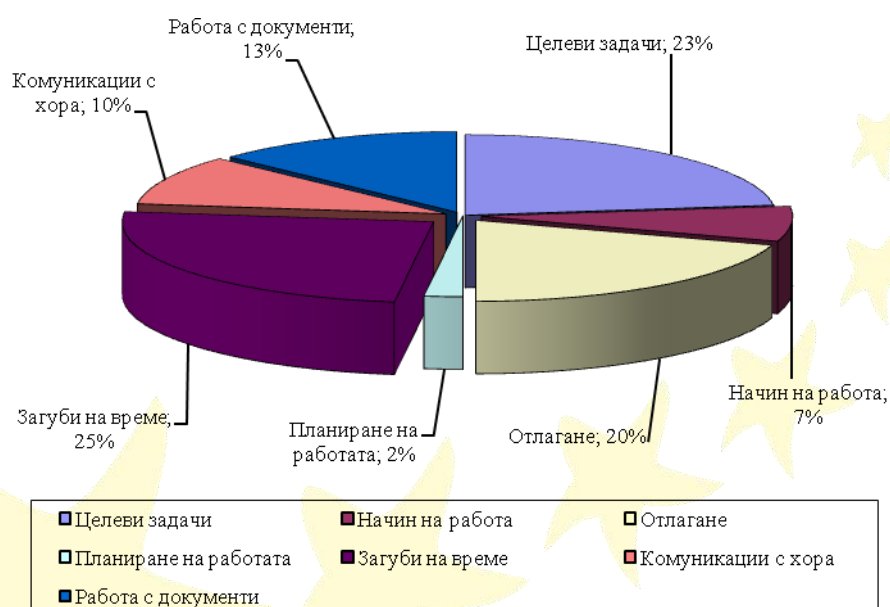
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

отделяте на работата, и адресират необходимостта от балансиране между личната и служебната активност.

След като отговорите на въпросите, можете да видите как те формират обща картина на подхода Ви към работата. Оценката най-често става в проценти под формата на кръгова диаграма:



А сега да се опитаме да оптимизираме Вашия подход!

Организирането на собственото време се основава на два основни фактора: как да планирате времето и как да изпълните точно заплануваното. Не забравяйте – всяко спестено време се отразява на Вашата ефективност. Малките периоди се натрупват, така 5 минути не са малко, те са значителни! Добре е да направите съзнателни усилия в тази насока:

1. Поставете си ясни цели. Те трябва да бъдат специфични, измерими, постижими, реалистични и изпълними. Оценете времето, предвидете допълнително време. Решете приоритетите, като групирате задачите по следния начин:

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Спешно и важно	Важно, но не е спешно
Спешно, но не е важно	Нито спешно, нито важно

Категоризирането на времето в плана създава баланс. Използвайте ефективно бележника си – малките неща оказват голямо влияние.

2. Инвестирайте време, за да икономисате време. Отделете време да възложите задачата на друг, за да спестите време в бъдеще.

3. Научете се да мислите изпреварващо. Очакването на проблеми и разглеждането на различни възможности могат значително да подобрят работата Ви.

4. Отделете време за мислене. То трябва да бъде достатъчно и да не се прекъсва. Колкото по-високо в йерархията сте, толкова повече време за мислене (планиране, вземане на важни решения и генериране на идеи) трябва да отделяте.

5. Починете си, ще станете по-продуктивен след почивката. Научете се да спирате. Едно прекъсване връща концентрацията и прави съзнанието по-ясно.

6. Научете се да казвате „не”. Отнася се както за качеството, така и по отношение приоритета на дадена задача.

7. Не бъдете особено перфектни (това не значи немарливи). Перфектността изисква време, а в някои случаи тя не е толкова необходима.

8. Работете пълноценно, а не дълго.

9. Избягвайте подбирането на задачи, които Ви харесват. Това води до подмяна на приоритетите и подмяна на плана. Не отлагайте трудните задачи. Те не стават по-лесни, ако се отложат замалко. Пазете се от любимите си задачи. Има опасност да се отдадете на подробности, да надхвърлите ненужно стандартите за качество и да отделите непропорционален период от време.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

10. Контролирайте прекъсванията:

• Понякога непредвидените срещи продължават половин ден. И 15 минути да са, в сила е ефектът на прекъсванията. Според публикации по темата след прекъсването трябва да се върнете към своята работа, което също отнема време.²² Ще Ви трябва вероятно още време за достигане на производителността, която сте имали преди прекъсванията.

• Справете се с прекъсвания, предизвикани от телефонни разговори. Оптимизирайте продължителността на разговорите.

• Пестете време при интернет общуването. Сърфирането в мрежата е основен източник на деконцентрация. Нужна е дисциплина да не се изкушите с минутка-две, а след това отново минутка-две...

• Минимизирайте документацията.

Задача 13.

Без да бъдете груби, предложете техники в бюджета на времето за намаляване на:

1. случайните посетители;
2. телефонните прекъсвания;
3. интернет общуването;
4. документацията.

Например за случайни посетители:

- никога не ги канете да седнат;
- уточнете времето, което можете да им отделите;
- кажете, че бързате и трябва да приключите срещата скоро (“само още един въпрос и трябва да вървя“);
- докато водите разговора, поглеждайте периодично загрижено часовника си;
- настоявайте да си запише среща в удобно за Вас време;

²² Форсайт, П. Започнете с най-важното – организиране на времето. С., 2000, с. 99.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



- казвайте “не“ по-често, можете да бъдете твърд, без непременно да сте нелюбезен.

Въпроси за становище

1. В какво се изразява икономическото съдържание на производителността на труда?
2. Защо са необходими показатели за производителността на труда?
3. Какви са последиците от повишаване/снижаване на производителността на труда за организацията, региона и страната като цяло?
4. Кои са според Вас перспективните направления за повишаване на производителността на труда?
5. Посочете основните фактори за повишаване на производителността на труда: вътрешни, външни, трудови, организационни и инвестиционни.
6. Каква е връзката между понятията „производителност” и „ефективност”?
7. По какъв начин може да се оцени ефективността на служителите?
8. Влияят ли обществените условия на производителността на труда?
9. Каква е връзката между фактори и резерви на производителността на труда?
10. Каква зависимост има между показателите за производителност на труда?



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“

Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Румяна Златева



ЦЕЛИ:

- затвърждаване на същностните характеристики на понятието „безопасни и здравословни условия на труд“;
- създаване на способност за прилагане на европейското и българското законодателство, касаещи тематиката в практически ситуации;
- изграждане на умения за анализиране и оценяване рисковете на работното място;
- формулиране на базисни постановки за изграждане на политика на организацията по безопасни и здравословни условия на труд.

ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ



*Безопасни и здравословни
условия на труд
Нормативна база в*

*Инструкции за
безопасност и здраве
Програма за осигуряване*

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

**областта на условията на труда на безопасни и
Оценка на риска във фирма здравословни условия на
Мерки за безопасност и здраве за труд
съответния вид дейност**

Задача 1.

С какво се обясняват изнесените факти? Как според Вас може да се намалят трудовите инциденти? Кои икономически дейности могат да бъдат определени като опасни?

Две трети от инцидентите на работното място се случват по време на извънредния труд през уикендите. Това отбелязват от Главна инспекция по труда. Освен увеличение на трудовите злоупотреби през почивните дни, изследването на инспекцията сочи, че жените издържат по-дълго на допълнителна работа.²³

Задача 2.

Всяко предприятие трябва да оцени рисковете на работните места в него и да предприеме мерки за минимизирането им. Анализирайте откъса от представения работен документ, свързан с оценка на риска във фирма с предмет на дейност административно-технически услуги. Според Вас спазило ли е дружеството нормативните изисквания? Може ли да прецените кои са слабите места в оценката на риска във фирмата по дадения откъс? Къде е необходимо да се предприемат мерки за актуализиране и допълване на документа? Как следва да се оценява и предотвратява рискът за работещите във фирмата?

Наличие на опасности и сравнителен анализ на опасностите по приоритети:

- *Постоянен риск за мускулно-скелетни увреждания, нервно-психическо напрежение при административно-управленските дейности, при решаването на различни проблеми, поставяни от клиенти, проектанти, изпълнители и независими*

²³http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

експерти; при управлението на лични автомобили, при обслужването на видеодисплеи и др. компютърна техника. Предстои провеждането на периодични медицински прегледи. Предстои изготвянето на физиологичен режим за труд и почивка.

- *Специфичен производствен риск представлява възможността за възникване на евентуален пожар в офиса с оглед съхранението на документация в дружеството. Като превантивна мярка работещите са обучени и инструктирани за безопасна работа, ел. инсталациите са с пожаро-безопасно изпълнение: ел. ремонт на ел. инсталации и присъединителни елементи се извършва само от квалифициран ел. специалист, работниците са обучени и инструктирани за действие. Помещенията са оборудвани с всички необходими пожаро-технически средства съгласно Наредба № 2 за строителни и пожаро-технически норми. За отопление се ползват климатични системи. Осигурени са и обозначени местата с пожарогасителни средства и за тютюнопушене.*

- *Риск за здравето на работниците възниква от експозицията на ниски температури през студения период на годината. Има възможност да се осигурят през студения период на годината топли напитки. При съществуващ нает персонал има готовност да се изработи физиологичен режим на труд и почивка за периодична температурна аклиматизация и възстановяване на топлообмена.*

Задача 3.

Оценката на риска е крайгълният камък на европейския подход за предотвратяване на трудови злополуки и влошено здраве. Това има своите основания във факта, че ако процесът на оценка на риска – началото на подхода за управление на здравето и безопасността – не се прави добре или изобщо не бъде направен, необходимите превантивни мерки, е малко вероятно да бъдат идентифицирани или въведени.

Всяка година милиони хора в ЕС биват наранявани в работата, или тяхното здраве се уврежда сериозно на работното място. Ето защо оценката на риска е толкова важна, тъй като е ключът към здравословните работни места. Оценката на риска е



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

динамичен процес, който позволява на предприятията и организациите да изпълняват изпреварваща политика на управление на рисковете на работното място.

Поради тези причини е важно всички предприятия да извършват редовни оценки. Правилната оценка на риска включва, наред с други неща, да се вземат под внимание всички рискове (не само непосредствените или очевидните), проверка на ефективността на приетите мерки за безопасност, документирание на резултатите от оценката и редовен преглед и актуализация на оценката.

Поетапният подход за оценка на риска включва:

- Стъпка 1. Определяне на опасностите и лицата, изложени на риск.
- Стъпка 2. Оценяване и приоритизиране на рисковете.
- Стъпка 3. Избиране на превантивно действие.
- Стъпка 4. Предприемане на действие.
- Стъпка 5. Мониторинг и преглед.²⁴

Изгответе оценка на риска по задания план за фирма с предмет на дейност разработване и внедряване на програми за езиково обучение и квалификационни курсове. Каква е целта на оценката на риска? Какво още е необходимо да знаете, за да изгответе оценката? Има ли липсващи елементи в структурно отношение? Какво бихте променили?

I. Класификация на трудовите дейности

1. Списък на трудовите дейности на оценяваните обекти.
2. Групиране на трудовите дейности по рационален за оценяването им начин.

II. Идентифициране на опасностите

1. Наличие на опасности и сравнителен анализ на опасностите по приоритети.
2. Възможни пътища и начини на въздействие на опасностите.
3. Обекти, които могат да бъдат увредени /хора, имущество, работна или околна среда/.
4. Анализирание на всички дейности, които се извършват на оценявания обект.

²⁴По: https://osha.europa.eu/en/topics/riskassessment/index_html



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



5. Отчитане на необичайни операции по време на работа.
 6. Отчитане на непланирани, но предвидими събития.
 7. Отчитане на възможността за възникване на промишлени аварии.
 8. Анализ на разпоредбите за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и на приложените предпазни мерки.
 9. Определяне аспектите на дейностите, които могат да причинят вреди.
 10. Отчитане начина на взаимодействие на работниците и служителите с опасностите и как това изменя риска.
 11. Категоризиране на опасностите по групи, в зависимост от вида и естеството им.
- III. Определяне на изложени на опасности работници и служители
1. Пряко свързани по дейност с опасността.
 2. С възможно експониране на опасността.
 3. Външни лица, които могат да бъдат експонирани.
 4. Работници и служители, които се нуждаят от специална закрила.
- IV. Определяне елементите на рисковете, които всяка идентифицирана опасност създава (тежест на вредата, вероятността за нанасяне на тази вреда); осигурена ли е защита от идентифицираните опасности, съгласно разпоредбите на нормативните актове
- V. Установяване допустимостта на определения риск и необходимостта от прилагане на мерки за неговото предотвратяване или намаляване и ограничаване
1. Съответствие с разпоредбите на нормативните актове за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.
 2. Приложение на принципите за превантивна дейност съгласно чл. 4 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд.
 3. Определяне на групите работници и служители, изложени на рискове.
 4. Оценка на елементите на риска.
 5. Взети решения при оценяване на риска, включително информацията, на която те се основават.
- VI. Използвана нормативна уредба и информация.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Какви знания трябва да притежават оценителите на риска? Каква организация трябва да създаде ръководството на фирмата за оценяване на риска?

Задача 4.

Специалните телефонни интервюта „Флаш Евробарометър” са тематично провеждани по искане на която и да е служба на Европейската комисия. Флаш проучванията дават възможност на Комисията да получи резултати сравнително бързо и да се съсредоточи върху конкретни целеви групи, както и когато е необходимо.

Такова проучване, което изследва условията на труд, е проведено в 28-те държави членки между 3 и 5 април 2014 г., при което са интервюирани 26 571 респонденти от различни социални и демографски групи. То показва, че малко повече от половината от европейските работници смятат, че условията на труд в тяхната страна са добри (53%). Мнозинството (57%) все пак счита, че техните условия на труд са се влошили през последните 5 години.

Повечето работници са удовлетворени от условията на труд (средно 77% в ЕС), но са налице много големи разлики между държавите членки, като процентите варират от 94% за Дания до 38% за Гърция. Като цяло повечето работници изразяват високи нива на удовлетвореност от работното време (80%) и здравословните и безопасни условия на работното място (85%).

Проучването показва, че повече от 80 % от респондентите в Дания, Люксембург, Финландия и Нидерландия считат, че условията на труд в тяхната държава са добри. Отделно на ниво работници Дания отново заема първо място, като 94% от работниците са удовлетворени от своите условия на труд. Австрия и Белгия заемат второто място, като са удовлетворени 9 от всеки 10 работници. Плътно след това се нареждат Финландия (89%), Обединеното кралство и Естония (и двете по 88%). Гърция е с най-ниския процент на удовлетвореност на национално равнище (16%) и е единствената държава, в която по-малко от половината от работещите са доволни от настоящите си условия на труд (38%). В по-малка степен на национално равнище нивата на



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и занаятите“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

удовлетвореност са по-ниски в Хърватия (18%), Испания (20%), Италия (25%), България (31%), Словения, Португалия и Румъния (всяка с 32%), а също и в Словакия (36%) и Полша (38%).

Стресът се счита за най-важния риск на работното място (за 51% от запитаните). Освен това неудовлетвореността по отношение на работното натоварване, темпа на работа и дългия работен ден (над 13 часа) е по-често срещана от други проблеми, като липсата на интерес към задачите или недостатъчни периоди на почивка на седмична или годишна база. За един от най-важните рискове на работното място се възприема неергономичната среда, като 28% от респондентите определят повтарящите се движения и изморителните или болезнени пози като основен риск за здравето и безопасността на работното място, а 24% – ежедневното вдигане, пренасяне или преместване на товари.

В областта на здравословните и безопасни условия на труд по-малко от един от всеки трима работници е заявил, че на работното му място са въведени мерки срещу новите рискове (например предизвиканите от нанотехнологиите или биотехнологиите), или мерки, насочени към възрастните работници и тези с хронични заболявания.

По отношение на организацията на труда, във връзка с равновесието между професионалния и личния живот, 40% от запитаните заявяват, че не им е предложена възможност да използват гъвкав режим на работа.²⁵

Данните показват, че от 1000 респонденти в България 47% смятат, че през последните пет години условията за труд в страната са се влошили (за ЕС като цяло са 57%). Същевременно 81% от анкетираните в страната и 80% от ЕС са удовлетворени от работното си време. Удовлетворени от постигнатия баланс между професионален и личен живот са 71% от отговорилите за България и 74% от ЕС.

Консултирани за промени в организацията на работата и/или условията на труд са 52% от респондентите в страната и 54% в Евросъюза. Информирани относно състоянието на фирмата си или организация по отношение на финансовото състояние и

²⁵ http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

бъдещето, включително евентуално реструктуриране, са 44% от анкетираните в страната и 63% в ЕС.

Стресът е основният риск за здравето и безопасността на работното място за 43% от българските респонденти (51% от запитаните в ЕС). След него запитаните в страната поставят излагането на шум и вибрации (27%). Значение му отдават 17% от запитаните в 28-те държави членки. Следва ги рискът от повтарящи се движения или уморителни и болезнени движения на тялото – 25% от респондентите в България и 28% от Евросъюза.

Относно въведените мерки на работното място данните показват, че според 72% от интервюираните лица в страната и 77% за ЕС има информация и/или обучение на персонала по здравословни и безопасни условия на труд. Наличието на мерки за превенция на здравословни проблеми или злополуки на работното място (напр. контрол на вредните емисии и безопасност при работа с машини) се отбелязва от 55% за страната и 59% за ЕС. 23% от респондентите в България и 31% от тези в ЕС считат, че има въведени мерки за адаптиране на работното място за възрастни хора.²⁶

С какво може да бъде обяснена разликата в нивата на удовлетвореност в национален контекст в ЕС?

На базата на изнесените данни очертайте параметрите на здравословни и безопасни условия на труд в ЕС, които се нуждаят от подобрене.

Задача 5.

Фирма в сферата на услугите забранява на служителите си да сядат на столове дори в случай, че не са ангажирани с обслужването на клиентите.

Сътрудниците стоят прави в продължение на целия работен ден. От страх да не загубят работата си те не се оплакват и не сигнализират компетентните органи.

Това прави впечатление на клиенти, обслужвани от компанията, и те подават сигнал в местната дирекция „Инспекция по труда”.

Защо според Вас ръководството на фирмата е издало такава заповед?

²⁶ http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_fact_bg_bg.pdf



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Считате ли, че има нарушение във фирмата при осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд? Аргументирайте се.

Задача 6.

Кои от изброените дейности са пряко свързани с подобряване условията на труд на работното място:

- *Анализ на състоянието и проектиране на организацията на трудовата дейност, общо или на отделни елементи от нея.*
- *Модернизация и/или реконструкция, и/или обезопасяване на съществуващи обекти, технологични процеси, машини и съоръжения, свързани с подобряване условията на труд, както и закупуване на колективни средства за защита.*
- *Закупуване на лични предпазни средства и специално работно облекло.*
- *Разработване (внедряване) и сертифициране на стандарт за безопасни условия на труд.*
- *Обучение на служители за безопасна работа с нововъведено работно оборудване, технологии и обучение във връзка с нововъведен стандарт за здравословни и безопасни условия на труд.*

Задача 7.

Работници на Facebook се оплакват от некомфортните условия, в които са принудени да работят. На въпроса „Кое е най-лошото, с което сте се сблъскали по време на работата си за Facebook?“, едно от най-честите оплаквания се оказва храната, която социалната мрежа осигурява на сътрудниците си безплатно. „Моят най-голям проблем е, че имам само един стомах за цялата тази храна“, оплаква се инженер на име Жинао Ян, който е стажувал във Facebook. От това се оплаква и друг служител на име Филип Су: „Закуска, обед и вечеря. Безплатно. Приготвени от титулувани готвачи. И твърде разнообразна: салати, закуски, десерти, храна за вегетарианци, мюсли, органични продукти, меса, сладолед, пресни сокове. За човек като мен, който изобщо



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

не може да се контролира, това бе катастрофа“, пише той. За разлика от неформалните срещи със служителите, деловите съвещания са твърде редки, оплаква се Су. Той смята още, че Закърбърг твърде активно се меси в работата.

Другата причина за недоволство на служителите е липсата на стандарти за поведение. „На всички се препоръчва просто да бъдат себе си“, пише потребител, който е предпочел да скрие името си. „За мнозина работата е стена между личния живот и професионалните качества. Но тук няма нищо подобно и това понякога води до неловки ситуации“.

Кейт Адамс, бивш служител, описва двегодишната си работа за социалната мрежа като кошмар. Той разказва, че често му се налагало да работи денем и нощем за решаване на непредвидени ситуации, като срив на мрежата.²⁷

Считате ли за основателни оплакванията на служителите? Аргументирайте се. Бихте ли предприели мерки за подобряване на условията на работа във Facebook, ако можехте?

Задача 8.

В икономическа дейност „Строителство” процентът на смъртните злополуки е около 5 пъти по-голям от средната стойност за промишлеността. Тук се наблюдава най-големият брой смъртни трудови злополуки спрямо всички останали икономически дейности в промишлеността. Тази дейност се характеризира и с най-слабата защита на обществото – всяка година членове на обществото (включително деца) стават жертва на строителни работи (напр. докато играят на необезопасени или неохранявани обекти).

Здравето при работа също буди сериозна загриженост в тази икономическа дейност. Тук съществува значително по-висок риск от нараняване при ръчен труд. Висок е процентът на случаите на алергия от циментови добавки като хромати, висок е ръстът на синдрома на горните крайници вследствие на вибрации, много висок е рискът от изложеност на азбест, включително при разрушителни работи.

²⁷ <http://profit.bg/news/Sutrudnitsi-na-Facebook-negoduvat-ot-usloviyata-na-trud/nid-108419.html>



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Като допълнение към тези проблеми по-голямата част от предприятията в строителството са МСП и микропредприятия. Работата на обекта често пъти е временна и местоположението ѝ се мени бързо. Строителите, възложителите, архитектите, проектантите и доставчиците имат изключително важна роля за отстраняване или намаляване на опасностите и рисковете.²⁸

Запознайте се с откъса от представения работен документ – План за безопасност и здраве. Целта на плана е: *Създаване на необходимата организация и провеждане на предпазителни мерки за създаване на здравословни и безопасни условия на труд по време на рехабилитацията на пътен участък и извършване на различните видове строително-монтажни дейности.*

Основни специалисти, които ще участват в строителния процес, са пътни специалисти от различните специалности, специалисти към асфалтополагачите екипи, бетонджии, машинисти на строителни машини, шофьори. Основните видове машини, които ще се използват при рехабилитацията на пътния участък, са асфалтополагачи, валяци различни видове, товарни автомобили, компресори, багери, товарачна техника, разкъртвачи – ръчни и багери с чукове, електрожени, бетоновоз, друго спомагателно оборудване за извършване на строителни дейности.

Преди започване изпълнението СМР на обекта, както и по време на работния процес ще се извършват следните инструктажи:

1. *Начален – извършва се за новопостъпващи работници и служители, работници и служители на други фирми, които ще се намират на обекта. Извършва се от отговорник по техника на безопасност и охрана на труда.*

2. *Инструктаж на работното място – извършва се за работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, или са заети в дейности, създаващи опасност за здравето и живота на хора, независимо от тяхната подготовка, образование, квалификация и трудов стаж по същата или друга*

²⁸<http://www.ohrananatruda.com/files/documents/252.pdf>



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

професия. Инструктажът на работното място се допълва (съвместява) с обучение за безопасните методи на работа. Той е практическо запознаване на работника или служителя с конкретните изисквания за безопасното изпълнение на трудовата дейност и се провежда на работното място, преди да му бъде възложена самостоятелна работа. Извършва се от прекия ръководител.

3. Периодичен – извършва се, за да поддържа и допълва знанията на работещите по безопасност, хигиена на труда и противопожарна охрана. Провежда се веднъж на три месеца от прекия ръководител.

4. Ежедневен – провежда се ежедневно на работници и служители, заети в дейност с висок производствен риск от прекия ръководител.

5. Извънреден:

- провежда се след всяка смъртна, тежка, аварийна трудова злополука, пожар, промишлена авария и природно бедствие;
- при констатирани груби нарушения на нормите и изискванията по безопасността, хигиената на труда и противопожарната охрана;
- по нареждане на контролен орган.

На работа на обекта ще се допускат работници, които са запознати предварително с техниката на безопасност и охрана на труда и спазват трудовата дисциплина, като:

1. Работят добросъвестно и изпълняват бързо и точно разпореденията на съответните преки ръководители.

2. Идват навреме на работа и спазват точно установената продължителност на работното време.

3. Спазват правилата за хигиената и безопасността на труда и противопожарната охрана и ползват дадените им лични предпазни средства и предохранителни съоръжения.

4. Не работят с неизправни инструменти и необезопасени съоръжения.

5. Извършват работата, която им е поставена от прекия им ръководител.

6. Поддържат в ред и чистота работното си място.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

7. Не употребяват алкохол през време на работа.

Определени ли са достатъчно и ясно мерки за безопасност и здраве за съответния вид дейност, за да се гарантира безопасността на всички работещи, които могат да бъдат засегнати от тези дейности? Необходими и задължителни за изпълнение ли са всички описани инструктажи? Неизпълнението на тези изисквания от работниците следва ли да се разглежда като нарушение на трудовата дисциплина?

Задача 9.

Правилата и инструкциите по безопасност и здраве могат да бъдат:

- за длъжност – електротехник, мазач, продавач-консултант, дърводелец, златар;
- за вид работа, дейност – производство на хляб, производство на мебели, добив на въглища, селско стопанство, ремонтна дейност;
- за машина, съоръжение – струг, гатер, валяк, челен товарач;
- за уред – електрическа ножица, електрическа печка.

Съществува практика, в която структурирането на съдържанието на инструкцията е:

1. Общи изисквания по здраве и безопасност при работа.
2. Изисквания за безопасност преди започване на работа.
3. Изисквания за безопасност по време на работа.
4. Изисквания за безопасност при аварийни ситуации.
5. Изисквания за безопасност след завършване на работа.²⁹

Разработете инструкция за безопасна работа с електрическа шивашка ножица по предложения по-долу модел³⁰ на инструкция по безопасна работа:

²⁹

http://www.trudipravo.bg/index.php?option=com_content&view=article&id=1621:ibt201109s&catid=10:ibtbst&Itemid=41

³⁰ Пак там.



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

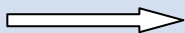
Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката и знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Изисквания към персонала за
осигуряване на безопасна работа



- Правоспособност
- Квалификация
- Възраст
- Обучение по безопасност и здраве
- Инструктаж по безопасност и здраве
- Закрила

Изисквания към работно облекло,
лични предпазни средства, колективни
защитни средства



- Работно облекло (цвят, материя, емблема)
- Работно облекло (температури, химични вещества)
- Лични предпазни средства за защита на очи, слух, крайници, глава
- Колективни предпазни средства – защитни паравани, килимчета, щанги

Изисквания за безопасна работа с
машини, съоръжения, уреди



- Технически изисквания, условия за използване
- Приспособления за обезопасяване
- Измервателни, контролни уреди
- Периодичност на инспекциите

Изисквания за безопасна работа на
работното място



- Разстояние между машини
- Поддържане на проходи
- Поддържане на работна зона
- Съхраняване, складиране на материали, суровини, готова продукция

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Специфични изисквания към работно
оборудване и работно място



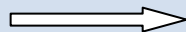
- Риск, процедури, наряди
- Опасни части, зони
- Високи температури, стълби
- Опасни материали (химически вещества, експлозивност)

Какво трябва да правим за изпълнение
на дейността



- Организация, последователност
- Действия, проверка на конкретна машина
- Действия (включване, изключване) за опазване на работещите

Какво не трябва да правим



- Условия за недопускане работа с машина, уред
- Условия за недопускане спрямо работна среда

Права, задължения, отговорности на
лицата, които управляват дейността



- Бригадир
- Отговорник обект
- Технически ръководител
- Началник цех
- Управител

Задача 10.

В завод, който произвежда висококачествени газирани и негаирани безалкохолни напитки, плодови пуншове, енергийни напитки, студен чай, трапезна и овкусена вода, газирани нискоалкохолни напитки, основно за страната, работят близо 60 души. Сред тях жените са около 85%. Производствената дейност е разположена в стара сграда, част от бивш консервен комбинат.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Във фирмата е разработена политика за безопасни и здравословни условия на труд, чиято специфична цел е внедряване на конкретни мерки за подобряване на условията на труд при наличие на ефективност на вложените средства.

Следвайки този подход и в резултат на проведени консултации, ръководството обсъжда въвеждането на система на сензорно контролиране на комбинираното осветление на работните места при отчитане на влиянието на външните фактори.

Оправдано ли е инвестиране на средства в автоматичен контрол на осветлението? Ще се увеличи ли производителността на труда? Ще се снижи ли себестойността на продукцията? До какви ползи и вреди и за кого може да доведе внедряването му? В случай на внедряване на сензорен контрол на осветлението ръководството ще може ли да отчете ефективността на вложените средства?

Задача 11.

Според Рамкова директива 89/391/ЕИО, която разглежда здравето и безопасността в ЕС, работодателите имат задължението да управляват стреса, свързан с работното място. Тази директива и законодателството, свързано с нея на ниво държави членки, поставя недвусмислено стреса, свързан с работата, в правния обхват на трудовата безопасност и здравето на работното място. Очаква се към стреса да се подхожда по същия логичен и систематичен начин, както към останалите здравни въпроси и въпроси на безопасността, като се прилага моделът за управление на риска и се набляга специално на превантивните действия.

„Рамковото споразумение за стреса, свързан с работното място“ и „Рамковото споразумение за тормоз и насилие на работното място“ предоставят също и насоки на работодателите в ЕС за борба със стреса на работното място.

Факторите, за които трябва да се внимава по отношение на стреса, включват:

- претоварване с работа и излагане на физически рискове;
- до каква степен работещите контролират начина си на работа;
- дали работещите разбират своите роли;
- отношения — включващи въпроси от рода на тормоз и насилие;



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

- каква подкрепа се получава от колегите и ръководителите;
- от какво обучение се нуждаят работещите, за да изпълняват своите задължения.

Управлението на стреса е насочено по-скоро към индивидите, отколкото към организациите, но разковничето за предотвратяване на стреса, свързан с работата, и на психологическите рискове се крие в организацията и в управлението на работния процес. По-добре е да се избягват последствията от стреса, свързан с работата, отколкото да се реагира на тях след като вече те са се появили.

Ефективните мерки за предпазване от стреса, свързан с работата, включват:

- отпускане на достатъчно време на работещите за изпълнение на задълженията им;
- предоставяне на ясни длъжностни характеристики;
- възнаграждаване на работещите за доброто им представяне;
- даване на възможност на работещите да представят жалби, и тяхното вземане на сериозно;
- даване на възможност на работещите да контролират своята работа;
- минимизиране на физическите рискове;
- позволяване на работещите да участват във вземането на решения, които ги засягат;
- разпределяне на работния товар според възможностите и ресурсите на всеки работещ;
- поставяне на стимулиращи задачи;
- ясно определяне на работните роли и отговорности;
- предоставяне на възможности за социално общуване;
- избягване на неяснотите по отношение на сигурността на работата и професионалното развитие.

Предложете техники за предпазване от стреса във фирма за производство на стерилизирани зеленчукови и плодови консерви. В производствения сезон в предприятието работят 150 човека. Във фабриката функционират две

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

високопроизводителни линии за пълнене, заливане, затваряне и пастьоризация с капацитет 6000 бр./час всяка. 83 от работните места са за ръчно пълнене и подреждане на продуктите. Фирмата има собствена лаборатория за вътрешен анализ, микробиология и контрол на входящите суровини и изходящите продукти, и отдел „Иновации” – нови продукти и рецептури. Капацитетът на фабриката е 5 млн. буркана на година.

Задача 12.

Фирма производител на детски храни и пюрета в България е сред лидерите в своя бранш, тъй като предлага краен продукт, произведен от качествени суровини при спазване на строг санитарно-хигиенен контрол по време на целия процес на производство. Заради намерението да се излезе на външни пазари, изключителната конкуренция в бранша и регулациите на производството на детски храни, ръководството на предприятието го модернизира по начин, който да гарантира изключителна чистота на технологичния процес. Изискванията към облеклото и личната хигиена на работещите са много строги и не търпят никакви изключения. Заради необходимия контрол върху здравния статус на наетите е осигурено медицинско обслужване и са предоставени основни здравни услуги. Въпреки че са спазени всички нормативни изисквания, работната среда става проблемна за работещите. Прилошава им по време на работа, оплакват се от тревожност, безпокойство и раздразнителност. Зачестяват отсъствията по болест.

Ограничаването на вредните въздействия на работното място води ли до нарастване на ефективността на труда? Обосновете се. На какъв риск са изложени работниците?

Трябва ли да има според Вас долна граница за вредните въздействия?

Задача 13.

Във фирма, в която основната дейност е свързана с постоянен риск за мускулно-скелетни увреждания и нервно-психическо напрежение при извършване на



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

**Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

административно-управленските дейности и обслужването на видеодисплеи и др. компютърна техника, е препоръчително да се прилагат физиологични режими на труд и почивка. Офисът на фирмата се намира в промишлената зона на града и възможностите за раздвижване навън са ограничени. С цел ограничаване експозицията на вредни и опасни фактори е уместно да се прави полупасивен краткотраен отдых, който включва периодично ставане от работното място, раздвижване, лека разходка или самомасаж на мускулни групи.

За да осигури ефективен краткотраен отдых на работещите, ръководството на фирмата оборудва с уреди, подходящи за дозирано раздвижване, фитнес зала и създава организация за използване на фитнес залата преди и след края на работния ден. Въпреки създадените условия и независимо от това, че персоналът е предимно във възрастта до 35 години, фитнес залата се използва ограничено.

Създаването на условия за активна почивка осигурява ли подобряване на ефективността на труда? Кои са факторите, от които зависи равнището ѝ в конкретния случай? Аргументирайте се.

Въпроси за становище

1. Каква е връзката между качеството на труда и осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд?
2. Кой от нормативните актове, регламентиращи охраната на труда в България, е най-важен? Аргументирайте се!
3. За осигуряване на безопасност при трудова дейност какви задължения има работодателят и какви – работниците и служителите?
4. Какви са щетите за организацията от една трудова злополука?
5. Има ли нужда организацията от програма за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд и под каква форма?
6. Има ли професионална област, при която да няма професионален и здравен риск?

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“

Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



7. Как законодателството на Европейския съюз по отношение на здравословните и безопасни условия на труд се вписва в България?
8. Кои са основните правни норми в Европейската социална харта, които се отнасят до здравословните и безопасни условия на труд?
9. Кои са основните фактори, които определят културата на безопасността?
10. През какви етапи преминава формирането на политиката на организацията в областта на здравословните и безопасни условия на труд?





Европейски съюз

Схема BG051PO001-3.1.07

Проект „Образованието в Шуменския университет в
службана икономиката на знанието“
Договор № BG051PO001-3.1.07-0040

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



ЛИТЕРАТУРА

1. Гаги, В. Экономика и социология труда. Томск, 2008.
2. Генкин, Б. Экономика и социология труда. Москва, 2007.
3. Глухова, З. Экономика и социология труда. Омск, 2007.
4. Грос, Д. и списание „Форбс”. Forbes® Най-големите бизнес истории на всички времена. С., 2012.
5. Лейзиър, Е., М. Гибс. Икономика на персонала. С., 2009.
6. Национално изследване на условията за труд в България 2012 // *projects.gli.government.bg*
7. Соктина, Л. и др. Управление трудовыми ресурсами. М., 2007.
8. Статистически справочник 2013.
9. Стоянова, В. България е предпоследна по разходи за образование // в. Сега, бр. 83 от 9.04.2014 г.
10. Форсайт, П. Започнете с най-важното – организиране на времето. С., 2000.
11. Шопов, Д. и др. Икономика на труда. С., 2002.
12. <http://ec.europa.eu>
13. <http://profit.bg/news>
14. <http://www.karieri.bg>
15. <http://www.lex.bg>
16. <http://www.manager.bg>
17. <http://www.mlsp.government.bg>
18. <http://www.nsi.bg>
19. <http://www.oхрананatruda.com>
20. <http://www.trudipravo.bg>
21. <https://osha.europa.eu/bg>
22. <https://osha.europa.eu/en>