





2008/108471 project: Health, Safety and Environment (HSE) in the Work place, Bulgaria





Норвежкят опит по социален диалог и поощряване на ЗБУТ

Карин Беате Теодорсен – Международен секретар на LO – Норвегия
 Karin Beate Theodorsen – International Secretary, LO – Norway

The Project is supported by a grant from Norway through the Norwegian Cooperation Programme for Economic Growth and Sustainable Development with Bulgaria
 Проект с финансовата поддръжка на Правителството на Норвегия чрез Норвежката програма за сътрудничество за икономически растеж и устойчиво развитие в България








Кои сме ние?

Норвежката конфедерация на синдикатите (LO-Norway)



- Основана през 1899 г.
- Състои се от 21 браншови синдикати
- 865 000 членове
- 130 000 избрани служители на местно равнище
- Почти 45 % от нашите членове са жени
- Опитен участник в тристранните отношения и Норвежкия социален диалог





Малко данни за Норвегия:

- Работна сила в Норвегия: 2 450 000 души
- Ниска инфлация
- Стабилни публични финанси, в голяма степен заради нефта
- Синдикална плътност: 52 %
- Няма минимална работна заплата
- Обвързващи колективни споразумения в строителството и пристанищата (като резултат от трудова миграция с цел борба със социалния дъмпинг)

Исторически преглед

- Депресия от 30-те години на миналия век
- Хомогенно общество - силно социално сближаване и чувство за солидарност между групите и регионите
- Силно гражданско общество, по-конкретно силни и отговорни професионални съюзи
- Ниското равнище на доходите преди и след Втората световна война НЕ беше оценявано като бариера за изграждане на държава на благоденствието - "не е причина да се чака"



Пазар на труда - основни цифри

- Високо равнище на заетост: 75
- Ниско равнище на безработица: 3.3
- Високо равнище на заетост на жените: 72



Норвежки модел - някои основни характеристики

- Сътрудничество и доверие
- Смесца от обществени и частни отговорности
- Фирми и работници, очакващи и справящи се с промяната
- Семейна политика - жените като работна сила
- Сътрудничество между правителство, синдикати и работодателски организации



Трима независими партньори, работещи заедно

Правителство


Заети/
синдикати

Работодателски
организации




Развитие на предприятието и работническо участие

- Широки класови компромиси, въведени през 30-те години на миналия век, иницирали дългосрочно взаимно партньорство между капитала, труда и държавата
- Социална демокрация, силно държавно участие във финансовия пазар, държавна или смесена собственост в много от големите корпорации
- Институционализирано сътрудничество между страните на пазара на труда (социалните партньори) чрез колективни споразумения и национални програми за развитие на предприятията на национално равнище



Развитие на предприятието и широко участие (включване на работниците)

- Широкото участие и социалният диалог са в основата на Норвежкия модел
- Широкото участие е съществено за развитието на нови местни практики, базиращи се на местно знание и компетенции
- Широкото участие
 - Защото то разширява набора от знания и компетенции, стоящи зад вземането на решения в предприятието
 - Защото то е демократично право и задължение в едно демократично общество, подпомагано от законодателство и колективни споразумения
 - Защото то осигурява подпомагане на предприетите мерки и инициативи



Защита на работниците

- Защита на работниците и Закон за работната среда (WPA)
- Право на асоцииране и колективно договаряне, включително на стачки
- Важна част от Норвежкия модел
- *Положително въздействие* върху бизнеса!
- Опазва здрава работната сила по-дълго, в сравнение със “свободната пазарна конкуренция”!
- Инспекцията по труда



Закон за работната среда

- Приложим във всички действащи предприятия в страната
- Работодателят е задължен да спазва изискванията на закона
- Законът изисква систематичен подход - Вътрешен контрол - "Система за управление на ЗБУТ"
- Изискванията са
 - задължително се прави анализ на риска и оценка на риска
 - трябва да се открият ролите и отговорностите по отношение на безопасността и здравето
 - разработен и реализиран план за действие



Представители по безопасност

- Представители по безопасност - избрани измежду работниците на работното място за период от 2 години
- Представителите по безопасност са задължителни за всички предприятия с повече от 10 заети
- Предприятия с повече от един представител по безопасност трябва да имат старши, който отговаря за координиране на дейностите на представителите по безопасност
- Тяжно задължение е да защитават интересите на заетите по въпроси, свързани с работната среда и да представляват работниците в областта на здравето, безопасността и благосъстоянието
- Трябва да бъдат консултирани по време на планирането и приложението на мерки за работната среда и въпроси на професионалното здраве и безопасността
- Имат право да задържат (спрат) опасна работа
- Работата може да бъде спряна до решение на Инспекцията по труда за нейното продължение
- Представителят по безопасност не е отговорен за загуби, породени от неговите решения.



Норвежката инспекция по труда

- Упражнява надзор дали предприятията се съобразяват с изискванията на Закона за работната среда
- Основната цел е "здравословна работна среда за всички, безопасни и сигурни условия на наемане и смислена работа за всеки индивид"
- Обхваща всички "сухоземни" работещи предприятия, както от частния, така и от публичния сектор
- Осъществява инспекция, дава съвет и информация
- Тясно сътрудничество със социалните партньори
- Заетите имат право да разговарят с Инспекцията по труда без присъствието на работодателите.



Норвежката инспекция по труда - санкции


- Издава писмени заповеди с определен период от време.
- Може да изисква приложение на необходимите мерки веднага, ако ситуацията се определя като опасна за живота и здравето. (Може да спре работата!)
- Налага принудителни глоби, ако не се спазят наредбите. Основният принцип е, че размерът на глобата е достатъчно голям и възпира работодателите да нарушават закона
- Може да предаде предприятието на полицията с цел по-нататъшно разследване.



Комитети по работна среда

- Предприятия с поне 50 заети трябва да изградят комитет по работната среда
- В тях са представени работодателят, работниците и служителите, представителят по безопасност и друг персонал, отговарящ за безопасност и здраве при работа
- Работодаателят и работниците трябва да имат равен брой представители в комитета.
- Двете страни се редуват при избор на председател на комитета.
- Председателят има решаващ глас.
- Участва в планирането по въпроси, свързани с безопасността и работната среда.





Защо бавното става бързо в дългосрочен план

- Напредналото и високо технологично производство изисква компетентност и участие в производството и иновациите
- Инвестирането в компетенции и безопасност е инвестиция в доброто производство
- Широкото участие в развитието на предприятието се оценява високо
- Някои подривни конфликти
- Висока отговорност и ангажимент на работниците и служителите





Предстоящият път

- Ценно сътрудничество за LO-Норвегия
- Учене един от друг
- Конкретен обмен на опит
- Остана една година от проекта!
- Възможности за продължаване на сътрудничеството!