



Стопански  
факултет

# Социално- икономически анализи

Книга 1/2020 (17)

Светлана Дянкова\*

## УСЛОВИЯТА НА ТРУД – УПРАВЛЕНСКИ И ИКОНОМИЧЕСКИ ФАКТОР В ПРЕДПРИЯТИЯТА

Svetlana Dyankova

### THE WORKING CONDITIONS – MANAGERIAL AND ECONOMIC FACTOR IN ENTERPRISES

**Abstract:** Working conditions affect the business and competitiveness of any business. Poor working conditions lead to additional costs for businesses and a bad image among workers, clients and the general public, who are becoming more sensitive to health and safety issues that are part of the overall working conditions. Working conditions also affect the physical, moral and social well-being, productivity, as well as the quality of company products and services.

The human factor plays the biggest role in the successful development of an organization in the face of increasing competition. The high degree of process automation and the rapid implementation of new technologies into the modern economy make people one of the main sources of competitive advantage. Managers' attention is focused on the knowledge and skills of employees, on attracting and retaining talents, and on their commitment to the organizational goals. In order to become competitive in the market, modern organizations need to take strategic action regarding the management of their employees.

An example of strategic action is the “proactive approach” where employers themselves are expected to take steps to ensure a satisfactory level of safety and health with minimum government intervention. In other words, both employers and business managers focus on continuous improvements in well-being, developing a safety culture and combining various tools such as legislation, progressive measures and best practices, corporate social responsibility, and economic incentives.

**Keywords:** competition, human factor, improvement of working environment.

#### Въведение

Управлението на човешкия капитал е наука и практика, основаваща се на разбирането, че хората, работещи в една организация, са най-важният ресурс за формирането на устойчив бизнес успех. „Организацията, фирмата или корпорацията печели конкурентно предимство, като използва ефективно своите работници и служители, разчитайки на тяхната експертност“<sup>1</sup>. През последните години все повече се акцентира върху човешкия фактор в организациите, независимо от протичането на все по-засилващи се процеси на роботизация и автоматизация в предприятията.

Най-голямо значение за просперитета на предприятията има и ще има човешкият фактор. В съвременната икономика, която се отличава с интензивна конкуренция, цифровизация и дигитализация, с навлизането на нови, високотехнологични и индустриални решения, хората се очертават като основния конкурентен фактор. Все повече корпоративни и фирмени ръководители, както и ръководители на институции, вземат предвид компетентностите, опита и знанието на своите служители и работници. Очертават се процеси на толериране на най-талантливите от тях, като все по-често те биват привлечени на по-високи управленски нива и стават част от екипите, които вземат управленските решения.

\* Светлана Дянкова – докторант в програма „Икономика и управление“ в Института за икономически изследвания при БАН, София, e-mail: sdiankova@mail.bg

<sup>1</sup> Mathis, R. and J. Jackson. Human Resource Management, 13th Edition, Mason, Cengage, USA, 2011, p. 123.

Тези хора и техните възможности намират място и при разработването и прилагането на много от фирмените стратегии<sup>2</sup>. Целта на настоящото изложение е да докаже, че успешното управление на предприятията е функция на адекватното мениджърско въздействие върху действието на множество фактори, като акцентира върху един от тях – условията на труд – и все по-осезаемото му място в съвременната организация.

## 1. Място и роля на условията на труд в съвременната организация

Една от характеристиките на теорията за устойчивото развитие е социалната<sup>3</sup>. Тя вмества в себе си както задължението на предприятията да се съобразяват с основни права на работещите, така и задължението да обезпечават работещите с подходящи и здравословни работни места, да осигуряват като цяло приемлива работна среда, да държат сметка за ръста на трудовите възнаграждения, да предлагат справедливи техники за стимулиране и мотивиране на заетите, да оценяват справедливо продукта на труда им и обвързаността им с текущите и стратегическите бизнес цели.

Добрите условия на труд и подходящата за тях безопасност<sup>4</sup> трябва да бъдат една от водещите цели на всяко ръководство, тъй като безопасността и здравето заедно с доходността, печалбата, качеството на продукцията и опазването на околната среда са основни задачи в съвкупността от негови отговорности. Разбирането, че безопасната и здрава работна среда е както основен признак на предприятието, така и организационно и икономическо негово преимущество, но и модерно и конкурентно разбиране. Или казано по друг начин, печеливша икономическа политика означава да се предоставя на пазара безопасен и предпочитан краен продукт.

Доброто работно място може да има положителен ефект върху здравето на работещия, и обратно, нездравословното и небезопасно място почти винаги води до влошаване здравето на работещия. Когато дълго време се полага труд във вредна и опасна работна среда, то винаги се отразява силно проблематично върху здравето на работника или служителя. Стотици хиляди хора по света работят във вредни за здравето и живота им условия на труд. Неконтролирането на рисковите фактори на работната среда от собствениците и мениджърите на фирмите уврежда здравето на работниците по много начини. В това време фирмите претърпяват преки и непреки загуби от трудов травматизъм, професионални заболявания и трудови злополуки. Тези събития водят до намаляване производителността на труда, както и до финансови загуби за предприятията, причинени от искиове за обезщетения и плащане на застраховки на пострадалите работници и служители, а в чести случаи се водят и съдебни дела, което също причинява финансови загуби за предприятията.

Все пак обаче, когато работното място е добро и работникът знае и вижда, че за това се полагат усилия и се правят инвестиции за поддържане на здравословна среда, той естествено е мотивиран да произвежда по-качествено и да участва лично в подобряването на трудовия процес. Това обстоятелство получава все по-добра оценка в съвременните бизнес практики, при които здравето и удовлетворението от положението на труд водят до значително повишаване на качеството и на неговата ефективност.

Условията на труд представляват сложна система, която съдържа девет елемента<sup>5</sup>: естество на работата, работна среда, организация на работа, работно време, работа и здраве, заплащане на труда, информиране и консултиране, дискриминация и насилие, работа и живот извън работата. Вторият елемент – работната среда, обхваща: ергономичните фактори – изпълнение на репетативните действия, прилагане на сила, скорост на работа, статично натоварване и др., и факторите на работната, сред които са – шум, прах, вибрации, йонизиращи и нейонизиращи лъчения, химически агенти – работа и досег с химически продукти и вещества, биологични агенти – контакт и работа с биологични продукти и контакт с паразити, плесени, микроорганизми и др. За тях се използва терминът „физически рискове“ (виж схема 1.). Тези уточнения са необходими, защото разбирането за условия на труд е нееднозначно и много често съвременните работодатели административат и управляват един или два елемента на тази система, но не и системата в цялост.

<sup>2</sup> Антонова, К. Устойчив подход за управление на човешките ресурси в организациите. *Известия*. Списание на Икономически университет – Варна, том 61, № 4, 2017, с. 315.

<sup>3</sup> Пак там, с. 323.

<sup>4</sup> Николова, Ст. Осигуряване и управление на здравето и безопасността при работа. София, 2004, [https://otgovori.info/docs/books/Upravlenie\\_na\\_zdraveto\\_bezопасността\\_St\\_Nikolova.pdf](https://otgovori.info/docs/books/Upravlenie_na_zdraveto_bezопасността_St_Nikolova.pdf)

<sup>5</sup> Доклад за резултатите от националното изследване на условията на труд в България. Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, 2012, достъпен на: <https://research.uni-sofia.bg/handle/10506/1143>



Фиг. 1. Елементи на системата „Условия на труд“

Всеки от елементите на условията на труд изисква много познания в различни сфери. Осигуряването на безопасна и здравословна работна среда и работни места е многосекторна област от знания, обхващаща икономика на здравето, превенция на здравето, управление на хора, управление на производствени процеси, управление на системи, управление на рискове, управление на кризи, право, и т.н. Успешното управление на безопасна и здравословна трудова среда предпазва от възникване на трудови злополуки, професионални болести или други психически и социални проблеми, с които тя е свързана. Безопасните и здравословни условия на труд допринасят както за подобряване здравето на работниците, така и за намаляване разходите на предприятията, фирмите, бранша като цяло и се отразяват добре на отраслово и национално равнище. Отстраняването или най-малко контролирането на рисковете в трудовата дейност не е само управленско и морално задължение. В него има здрава, мотивираща икономическа логика, защото навременният контрол винаги допринася за повишената трудоспособност и мотивираност на състава на предприятието, до намаляване на оперативни, производствени и административни разходи, чрез икономия на суровини и материали, чрез снижаването на текучеството на кадри, чрез намалени отсъствия от работа, чрез по-високо качество на крайния производствен продукт и т.н. Безспорен факт, доказан от много проучвания, е, че най-успешните фирми и предприятия поддържат модерни и безупречни условия на труд, а доброто здраве на работещите в тях означава закономерни бизнес успехи.

Много съвременни автори вече доказват, че целите на фирмената политика по безопасност и здраве са еднозначни с тези на фирмената икономическа политика. Тези цели водят фирмата към:

- печалба, която винаги е свързана със:

- снижаване на неефективните разходи като резултат от непрофесионалното използване на техническия парк и техническото оборудване, работното време, физическите и психическите възможности и качествата на работещите;

- точното изпълнение на трудовите дейности и въведената технология, вкл. в сферата на безопасността и здравето при работа;

- намаляване на преките и непреки загуби от трудов травматизъм, професионални и общи заболявания, аварии и конфликти на работните места.

Връзката на произвежданите продукти със стандартите за безопасност и здраве при работа е достатъчно условие за успешна реализация на пазара. Постигнатото високо ниво на условия на труд, защитеното ниво на нормите и изискванията за безопасност са мерило за надеждност в бизнес отношенията. Съвременният курс в поведението на водещите фирми е да партнират, търгуват и развиват стратегически бизнес отношения само с фирми с доказано добро равнище на безопасни и здравословни условия на труд. Това предполага и извода, че направените разходи за осигуряването на по-високо ниво на защита по отношение на фирмените условия на труд са надеждна и перспективна инвестиция, носеща печалба, качество и пазари.

Съвременното разбиране за естеството на дейностите за осигуряване на здравословна и безопасна работна среда при работа е, че те са бизнес дейности и трябва тази фирмена политика да се приема и осъществява като бизнес политика. Дейностите по провеждане на политика по условия на труд не са самоцел, а компонент на съвременната бизнес политика. Този бизнес изисква съответните

усилия, умения и висока организираност, за да стане възможно включването на специфичните дейности по осигуряване на безопасност и здраве към основаната бизнес програма на фирмата. Фирменият план може да се изрази и така – проектиране на компонентите, свързани със здравето и безопасността във всяко направление и във всяка дейност на фирмата. Разположена така, превантивната работа става възможност за извършване на основната дейност, а не просто бреме, което натоварва системата за управление на фирмата или организацията.

## 2. Условието на труд – управленски фактор в предприятията

Управлението на безопасната и здравословна работа във фирмата е специфична дейност и представлява сбор от всички общи функции на управлението, които са типични и очертават политиката по безопасност и здраве при работа, целите и ангажиментите на отделните структури и административни лица. Провеждането на тази политика се извършва чрез:

- деклариране на фирмена политика по безопасност и здраве при работа;
- създаване на съвременна организация при работа;
- планиране и осъществяване на дейността;
- оценка на резултатите, наблюдение, измерване, контрол;
- превантивни и коригиращи дейности за постоянно подобряване.

В съвременната икономическа ситуация фирмите и корпорациите се стремят към натрупване на собственост и печалба по модерен и креативен начин. Прилагат се иновации, чрез които се поставят нови технологични решения, повишава се производителността и се подобрява ефективността на труда на работещите. В случай че организацията осигурява гаранции за развитието на възможностите на човешкия капитал, то степента на неговата ефективност е във високите скали. Въпреки това, доста често се появяват проблемни ситуации, които намаляват или стесняват неговата производителност. Най-честите проблеми са свързани със стреса на работното място, често отсъствие от работа, заради влошено здравословно състояние, текучество на кадрите, случващи се злополуки и др. Поради тези и други причини е необходимо всяка структура да полага непрекъснати усилия или да ограничи, или да отстрани тези негативни проявления, които са част от оперативно-организационната среда.

Всяка професионална позиция е уникална и се характеризира с работна обстановка, която често може да се определи като предизвикателна. В същото време работната среда е съществена и се отразява на начина, по който работещите изпълняват своите задачи, с които се постигат определени фирмени цели. Оказва се, че работното място доста често е причина за психологически, физически и стресови състояния, които са в основата на учестени емоционални реакции, които намаляват ефективността на извършваната дейност. Работното място е точка, в която се фиксират трудово-правните отношения, и център, където през цялото трудово време се срещат и си партнират работещи с различни задачи и функции, или казано по друг начин място, където те „си взаимодействат през цялото време“<sup>6</sup>. Работното място може да се опише като сложна конструкция от различни функции, отговорности и задачи, чието реализиране често е под въздействието на противоречиви инструкции от страна на преките ръководители, или „на противоречивите разпоредения от страна на ръководния орган“<sup>7</sup>.

Условието на труд трябва да се третира като специален източник на влошено здраве за работещите. Лошите условия на труд са основа за хронични заболявания, повишен трудов травматизъм, намалена продължителност на живота, причина са за фатални трудови злополуки, тежки скелетно-мускулни заболявания, онкологични заболявания и др. Освен като пряка причина лошите условия на труд са и косвена причина за влошеното здравословно състояние на работещите. Здравето на работното място се опазва колективно или индивидуално с категорични, ежедневни, неепизодични мерки и действия. Тъкмо заради това мениджърските екипи на предприятията са в главната роля за опазващите здравето процеси.

От многогодишния опит на малки и големи фирми е ясно, че по-добрата трудова среда води до по-добри финансови и икономически резултати. „В организации, които имат изградена ефективна

<sup>6</sup> Kahn, J. Occupational Psychiatry and the Employee Assistance Program. New York: John Wiley & Sons, 1999, p. 141.

<sup>7</sup> Liebler, J., McConnell, C. Management Principles for Health Professionals, 2004, 4 ed., p. 66.

среда на работа, се наблюдава по-висока производителност, креативност и финансова стабилност<sup>8</sup>. Следователно се налага обективният извод, че здравословната и безопасна работна среда влияе позитивно върху ангажираността, мотивацията и лоялността на работещите във фирмата, а оттам – и върху производителността на труда. За съжаление освен добрите примери, има и то немалко отрицателни. Известно е например, че цели сектори от индустрията са рискови и опасни. Риск и опасност е неподходящото оборудване, работна среда с висок шум и вибрации, липсата на подходящо осветление, запрашеност и задименост, липса на лични и колективни предпазни средства, вземане на формални мерки за безопасна работа и много други. Работещите в такава опасна и нездравословна среда са предразположени към тежки здравословни проблеми. Без съмнение това се отразява на тяхната производителност и води до икономическа несъстоятелност на фирмите.

Би могло да се каже, че работната среда съдържа поведенчески и физически елементи, които могат да се разглеждат като независими променливи величини. Вярно е също, че поведенческите модели на работещите във фирмата са във функция от физическите фактори на работната среда, от фирмените условия на труд, както и от рисковете, които ги съпровождат. „Доказано е, че подобряването на физическите условия на труд може да доведе от 5% до 10% увеличение на производителността“<sup>9</sup>.

Има автори, които твърдят, че подобряването на условията на труд е процес, който трябва да се адаптира към нуждите на работниците и служителите. Физическата работна среда силно влияе върху психическото и физическото здраве на всички, които са в нея. Тази среда влияе върху формата и способите, чрез които работещите възприемат своите отговорности и задължения, влияе и на успеха, който постигат или не работниците и служителите и в крайна сметка влияе и върху достигането на фирмените цели. С основание може да се твърди, че производителността е рационална сума от способностите, мотивацията, работоспособността, възможностите и удовлетвореността на работещите в организацията.

Проучване на Евробарометър през 2014 г., което изследва влиянието на икономическата криза върху качеството на труд, показва, че едва 31% от работещите в България са доволни от условията на труд. На този показател (средно ниво на удовлетвореност) 77% от работещите в Европейския съюз отговарят по-скоро положително, 55% отговарят, че работят в добри условия на труд, а 57% определят като влошени условията на труд през годините на кризата. Данните от това проучване показват, че по отношение на удовлетвореността от качеството на работната среда има сериозни разлики между средното ниво на удовлетвореност в нашата страна и средното ниво на удовлетвореност за Европа. Тези разлики могат да бъдат обяснени с наличието на фактори от икономическо и социално естество, както и наличие на някои основни различия в социалната и икономическата картина, трудовото и осигурително законодателство. Тези разлики могат да са по-силно или по-слабо изразени в зависимост от развитието на съответната страна<sup>10</sup>.

Условията на труд се повлияват от разбирането на работещите за организационна култура и професионален климат. В тази връзка работещите търсят отговори на въпросите, отнасящи се до работното място и работната сила, както и „въпросите, свързани с работното натоварване, професионалната идентичност и обхват на професионалния опит“<sup>11</sup>.

Възпроизвеждането на трудова среда, в която коефициентът на полезно действие на работниците и служителите е висок, е от голямо значение за всяка фирма. Взаимозависимостта между работа, работни условия и работно място се превръща в неделима част от самата работа. Осигуряването на коректни работни условия е от основно значение за пораждаване на по-голяма ангажираност и производителност на работещите. Незадоволителните условия на труд се отразяват отрицателно на мотивацията на работещите и перспективата им да продължат да работят във фирмата. Те влияят така и на удовлетворението от работата и схващането за справедливо възнаграждение<sup>12</sup>. Условията на труд

<sup>8</sup> **Kreitzer, M., Wright, D., Hamlin, C., Towey, S., Marko, M., Disch, J.** Creating a healthy environment in the Midst of organisational change & transition. *Journal of nursing administration*, 1997, Jun 27(6), p. 36.

<sup>9</sup> **Brill, M.** Workspace design and productivity. *Journal of Healthcare Forum*, 1992, Sep-Oct; 35(5), p. 51.

<sup>10</sup> Working conditions: new survey reveals deterioration and wide disparities in worker satisfaction. European Commission, Press release 24 April 2014, Достъпно на: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-467\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-467_en.htm)

<sup>11</sup> **Gerber, P., Nel, P., Van Dyk, P.** Human Resource Management. Jojobannesburg: Internal Thomson Publishing, 1998, p. 44.

<sup>12</sup> **Weiss, E.** Perceived Workplace Conditions and First-year Teachers Morale, Career Choice Commitment and Planned Retention: A Secondary Analysis. *Teaching and Teacher Education*, 1999, 15, p. 861–879.

във всяко предприятие и организация влияят върху работещите както на работното им място, така и върху техните здраве, работоспособност и трудова кондиция.

Ангажирането на работодателите с провеждане на политиката по условия на труд не е лесна задача. Не е лесно за нито един мениджър да преведе бизнес езика по управление на фирмата на езика на здравословните и безопасни условия на труд. Успешните ръководители са тези, които могат бизнес категории като „възвръщаемост на капитала“, „рентабилност“, „финансов контрол“, „инвестиции“, „печалба“, „продуктивност“, „пазарен дял“, предпочитания на клиента да „превъртят“ в категории като „оценка на риска“, „трудова злополука“, „професионални заболявания“, „превенция“, „инструктаж“, „лични и колективни предпазни средства“, които са от сферата на здравословните и безопасни условия на труд.

На пръв поглед изглежда невъзможна връзката между вземането на бизнес решения, например за инвестиции, и процеса на изпълнения на решенията, например извършване на разходи. Достатъчно е обаче работодателят да може да определи разходите за евентуални или случили се трудови злополуки и професионална болест, за да му стане ясно, че тези разходи са винаги по-големи от инвестициите, които се правят за профилактиране или подобряване на работната среда. Затова проспериращите работодатели правят инвестиции в следните дейности: изпълнение на специалното законодателство, действия при промишлена авария, обучение по здравословни и безопасни условия на труд на персонала, организация на работните места, отстраняване на рисковите фактори, осигуряване на колективни и лични предпазни средства. От друга страна, управлението на този процес изисква от служителите по охрана на работната среда определени действия. Те трябва компетентно да адресират рисковете по безопасност и здраве от гледна точка на рисковете за бизнеса, да подреждат по приоритети проблемите ясно и недвусмислено, да покажат на мениджърите бъдещите ползи, да подкрепят всеки казус с конкретни цифри и най-накрая да демонстрират висока вероятност за успех<sup>13</sup>.

Управлението на безопасността и здравето при работа<sup>14</sup> се осъществява на същата принципна основа, както управлението на едно производство, а особеностите са свързани с „обекта на управление“ и „изхода“ на системата, характеризиращ резултатите от тази по-специфична дейност.

За описанието на обекта се изхожда от същността на термина „осигуряване на безопасност и здраве при работа“ като комплекс от проектирани, планирани и изпълнени мерки и средства, които дават достатъчна увереност, че са изпълнени законовите норми и изисквания за безопасност, приемани като минимално ниво на защита. Мерките се разделят по обхват и вид.

Обхват на мерките:

- защита от опасностите, пораждани от използването на техниката, технологиите, организацията на труда и от самия персонал;
- всички режими на работа на производствената система;
- всички етапи на производствената система: проектиране и конструиране, строителство, монтаж, експлоатация, закриване, ликвидиране.

Видове мерки:

На първите места са първичните, вторичните и организационните мерки.

Първичните мерки са тези, които се вземат още при проектирането и конструирането на апаратурите, инсталациите, инженерните и техническите съоразения. Те трябва да бъдат произведени освен с техническа безопасност, но и по начин, че изначално да се предотвратят евентуалните рискове за работното място и работника. Те могат също да бъдат наречени „вградени“ мерки за сигурност.

Вторичните мерки са тези, които се вземат допълнително, след като е монтирана и инсталирана техниката, с цел да се избегнат допълнително възникнали рискове и опасности.

Организационните мерки са тези, които се постигат чрез обучение, инструктажи, квалификации, разделяне на трудовите места на рискови и безопасни и др.

Не по-малко значими са и другите видове мерки, свързани с ползване на колективни и лични предпазни средства компенсиращите мерки, свързани с приемането на предпазваща храна, намалено работно време, някакво допълнително предпазване. Условно тези мерки могат да бъдат наречени „пасивни“.

<sup>13</sup> Русинов, Ев., Юл. Маринов. Какви са ползите за бизнеса от програмите по безопасност и здраве. Конференция по безопасност и здраве, 29 ноември 2018 г. София.

<sup>14</sup> Николова, Ст. Осигуряване и управление на здравето и безопасността при работа. София, 2004, с. 32, достъпно на: [https://otgovori.info/docs/books/Upravlenie\\_na\\_zdraveto\\_bezопасността\\_St\\_Nikolova.pdf](https://otgovori.info/docs/books/Upravlenie_na_zdraveto_bezопасността_St_Nikolova.pdf) (10.01.2020 г.)

Особено важни са мерките за превенция, или по-друг начин казано, мерките, чрез които се организира предпазно поведение на работника на работното му място, и мерките, свързани с медицинската и санитарната защита на работника от вредните условия на труд.

Всички видове мерки са еднакво значими за управление процеса на безопасността и здравето при работа и могат да бъдат подредени в един хоризонтален ред (вж. Схема 2.).



Схема 2. Мерки за осигуряване на безопасна и здравословна работа

Ако всички мерки се прилагат не формално, а съдържателно, то може да се каже, че в предприятието е изградена система за защита на работещите и техните работни места.

Системата за защита може се определи като функционираща съвкупност от човешки ресурси, техника и практическа дейност. Тя е специално пригодена към производствената система и представлява нейна интегрирана част. Интегрирането на производствената и защитната система е с цел да се осигурят безопасността и здравето на работещите. Системата, която осигурява ефективни безопасност и здраве при работа, е работеща система, ако предварително са безупречно извършени всички действия по изграждането, експлоатацията, подобряването и поддържането на отделните ѝ компоненти, а именно човешки ресурси, техника и организация. В контекста на управлението на безопасността и здравето при работа точно тези дейности са обекта на управление.

Ръководството на фирмата, както и всички структури в нея, в чиито отговорности са вменени дейностите по безопасността и здравето при работа, са субектът на управление на защитната система. Особено място имат специализираните органи, специалистите по безопасност на труда, както и групите и комитетите по условия на труд в предприятието. Всички фракции в субекта трябва да си взаимодействат както по хоризонталните, така и по вертикалните линии за управление на предприятието. В субекта на управлението на защитната система задължително трябва да имат място и центърът за медицинско обслужване, звеното за предотвратяване на аварии и специалистите по екология.

Както всяка функционираща система, така и защитната система има „изход“. В случая това е постигнатото ниво на безопасност и здраве при работа и намалените или отстранени производствени рискове. Тъкмо това ниво оформя профила на ефективно управление на системата, която осигурява безопасността и здравето при работа.

„Спецификата на дейностите по осигуряване на безопасността здравето и при работа“<sup>15</sup> определят нова област на фирмено управление – управление на безопасността и здравето при работа. За нейното реализиране трябва да се изгради функционално обособена система за управление на безопасността и здравето при работа. Във връзка с изграждането на такава система много автори са на мнение, че ако тази управленска система е реализирана качествено, това е право пропорционално на саморегулираща се система за управление. Това, от своя страна, означава още, че фирмата управлява система, която гарантира високо качество на труда и организация на работа, високо качество на управление на човешките ресурси и висока надежност на мерките, осигуряващи живота и здравето на работещите.

<sup>15</sup> Димитров, Д. Управление на безопасността и здравето при работа. София: Синди превантива, 2002.

## Изводи

Условията на труд влияят върху бизнес конкурентоспособността на всяко предприятие. Лошите условия на труд водят до допълнителни разходи за фирмите и лош имидж сред работната сила, клиентите и широката общественост, които все повече обръщат внимание на въпросите на безопасността и здравето. Работните условия също влияят върху физическото, моралното и социалното благосъстояние, както и на производителността и качеството на фирмените продукти и услуги. Няма съмнение, че превенцията се изплаща: в по-малко трудови злополуки и заболявания, повишаване на производителността, ограничаване на разходите, повишаване качеството на работа и следователно във валоризиране на човешки капитал.

Според икономическата и управленската теория пазарният механизъм е в състояние да определи оптимално ниво на здравословни и безопасни условия на труд. Работниците като рационални участници в трудовия процес могат да оценят нивото на риска, присъщо на дадена работа, и да балансират тези рискове с ползите, свързани с тази работа. Ако обезщетенията не са достатъчни за компенсиране на рисковете, тогава работниците няма да се регистрират за работа. Съответно работодателите ще трябва да се увеличат възнагражденията до ниво, което ще насърчи достатъчен брой работници да изпълняват тази работа.

Добавеното ниво на възнагражденията, което трябва да бъде платено, за да компенсира високото ниво на риск, представлява допълнителен разход за работодателя. Ако е твърде високо, работодателят може да избегне това чрез повишаване нивото на безопасност. Този стимул за по-безопасни работни места съществува и ще съществува и за България, и за ЕС, доколкото пределните разходи за повишаване безопасността на работното място са по-малки от съответната разлика в заплатите, която ще трябва да бъде платена, ако не се направи такава промяна.

Този икономически и управленски модел обаче предполага отлична конкуренция на пазара на труда, отлична информация от страна на служителите за рисковете на работното място и възможните последици от тези рискове. В резултат на редица елементи обаче конкуренцията на пазара на труда никога не е перфектна. В този смисъл работниците са напълно свободни да сменят работата си. Ето защо са необходими допълнителни инструменти за насърчаване на работодателите да подобрят условията на труд. В условията на съвременната икономика в България и в Европа се търсят нови начини за подобряване на работната среда над изискваното минимално ниво по закон. Все повече се доказва, че безопасността и здравето при работа е една от доброволните „добри практики“ от страна на фирмите, които желаят да отидат отвъд съществуващите минимални правила и стандарти. Отговорното бизнес<sup>16</sup> поведение може да подпомогне бизнес успеха и компаниите все по-често демонстрират отговорно предприемачество, което включва управленските системи на условията на труд, корпоративната социална отговорност, интегрирането на социални и екологични проблеми в тяхната стопанска дейност.

## ЛИТЕРАТУРА

1. **Антонова, К.** Устойчив подход за управление на човешките ресурси в организациите. *Известия*. Списание на Икономически университет – Варна, том 61, № 4, 2017, с. 315–333. // **Antonova, K.** Ustoychiv podhod za upravlenie na choveshkite resursi v organizatsiite. *Izvestia*. Spisanie na Ikonomicheski universitet – Varna, tom 61, № 4, 2017, s. 315–333.

2. **Димитров, Д.** Управление на безопасността и здравето при работа, София: Синди превантива, 2002. // **Dimitrov, D.** Upravlenie na bezopasnostta i zdraveto pri rabota, Sofia: Sindi prevantiva, 2002.

3. **Динков, М.** Връзка между условията на труд и производителността на персонала в организацията. *Eastern Academic Journal*, Issue 4, December, 2015, pp. 46–64. // **Dinkov, M.** Vrazka mezhdu usloviyata na trud i proizvoditelnostta na personala v organizatsiyata, *Eastern Academic Journal*, Issue 4, December, 2015, pp. 46–64.

4. Доклад за резултатите от националното изследване на условията на труд в България. Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, 2012, достъпен на: <https://research.uni-sofia.bg/handle/10506/1143> // *Doklad za rezultatite ot natsionalnoto izsledvane na usloviyata na trud v Balgaria*. Izpalnitelna agentsia “Glavna inspektsia po truda”, 2012, dostapen na: <https://research.uni-sofia.bg/handle/10506/1143>

5. **Николова, Ст.** Осигуряване и управление на здравето и безопасността при работа. София, 2004, достъпно на: [https://otgovori.info/docs/books/Upravlenie\\_na\\_zdraveto\\_bezopasnostta\\_St\\_Nikolova.pdf](https://otgovori.info/docs/books/Upravlenie_na_zdraveto_bezopasnostta_St_Nikolova.pdf) (10.01.2020 г.) //

<sup>16</sup> European Agency for Safety and Health at Work, <http://osha.europa.eu/en/publications/forum/14/view>



**Nikolova, St.** Osiguryavane i upravlenie na zdraveto i bezopasnostta pri rabota, Sofiya, 2004, dostapno na: [https://otgovori.info/docs/books/Upravlenie\\_na\\_zdraveto\\_bezopasnostta\\_St\\_Nikolova.pdf](https://otgovori.info/docs/books/Upravlenie_na_zdraveto_bezopasnostta_St_Nikolova.pdf) (10.01.2020)

6. **Русинов, Ев., Юл. Маринов.** Какви са ползите за бизнеса от програмите по безопасност и здраве, Конференция по безопасност и здраве, 29 ноември 2018 г. София. // **Rusinov, Ev., Yul. Marinov.** Kakvi sa polzite za biznesa ot programite po bezopasnost i zdrave. Konferentsia po bezopasnost i zdrave, 29 noemvri 2018 g., Sofia.

7. **Brill, M.** Workspace design and productivity. *Journal of Healthcare Forum*, 1992, Sep-Oct; 35 (5), pp. 51–53.

8. European Agency for Safety and Health at Work, <http://osha.europa.eu/en/publications/forum/14/view>

9. **Gerber, P., Nel, P., Van Dyk, P.** Human Resource Management. Jojoburg: Internal Thomson Publishing, 1998.

10. **Kahn, J.** Occupational Psychiatry and the Employee Assistance Program. New York: John Wiley & Sons, 1999.

11. **Kreitzer, M., Wright, D., Hamlin, C., Towey, S., Marko, M., Disch, J.** Creating a healthy environment in the Midst of organisational change & transition. *Journal of nursing administration*, 1997, Jun 27(6), pp. 35-41.

12. **Liebler, J., McConnell, C.** Management Principles for Health Professionals, 4 ed., 2004.

13. **Mathis, R., J. Jackson.** Human Resource Management, 13th Edition, Mason, USA, 2011.

14. **Weiss, E.** Perceived Workplace Conditions and First-year Teachers Morale, Career Choice Commitment and Planned Retention: A Secondary Analysis. *Teaching and Teacher Education*, 1999, 15, pp. 861–879.

15. Working conditions: new survey reveals deterioration and wide disparities in worker satisfaction. European Commission, Press release 24 April 2014, Достъпно на: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-467\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-467_en.htm)