



Стопански
факултет

Социално- икономически анализи

Книга 1/2015 (7)

Вилиана Трендафилова, Пламена Турсунска

ПОДОБРЯВАНЕ УСЛОВИЯТА НА ТРУД В БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИИТЕ В БЪЛГАРИЯ

IMPROVING THE WORKING CONDITIONS IN BUSINESS ORGANIZATIONS IN BULGARIA

Abstract: This paper accents on the existing gap between the conceptual development of the employer to the personnel at the organization and practice in Bulgaria as analyses different aspects of the work condition as an important part of the human resource management system.

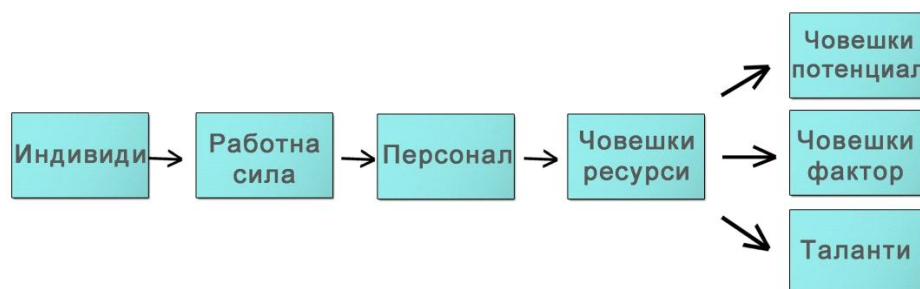
Key words: work conditions, business structures, human resource management

*Поставяйте високи стандарти,
но давайте на хората свободата и
отговорността да си вършат работата.*

Питър Дракър

Предишните епохи бяха определяни от ресурсите и технологиите, които ги преобработиха. Вече е настъпил моментът, на така наречената „нова епоха – човешката”, при която човешкият потенциал е вече главен фактор за икономически растеж, а също така е небезизвестен фактът, че човешките ресурси са ключова разделителна характеристика в конкурентоспособността. Но дали това, че заетите в дадена структура са основната възможност за развитие, е понятно на бизнес организациите в България, или те предпочитат да експлоатират персонала си и да генерират някакъв незначителен прогрес?

Днес HR специалистите използват различни понятия, за да определят персонала, като се опитват да избягат от термина „човешки ресурси“, който освен за заетите в дадена структура се използва още и за неодоушевени ресурси като капиталови, материални, информационни, технически и др. Поради тази причина, все по-често се употребяват понятия, като „човешки потенциал“, „човешки фактор“ и „таланти“ (вж. фиг. 1).



Фигура 1. Пътека на еволюционно изменение в термините и отношението към човешкия фактор

Свидетели сме на концептуално развитие в отношенията на работодателите към персонала в бизнес организациите, но дали същото се открива на практика, е обектът на изследване в настоящата разработка.

ПРОБЛЕМИТЕ В УСЛОВИЯТА НА ТРУД В БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИИТЕ

Най-често срещаните проблеми в България сред заетите в частния сектор са свързани с:

- ❖ Длъжностни характеристики
- ❖ Безопасни и здравословни условия на труд
- ❖ Заплащане на труда
- ❖ Делово оценяване на персонала
- ❖ Обучение и развитие на персонала
- ❖ Работно време
- ❖ Работна атмосфера
- ❖ Незаинтересованост от страна на мениджмънта
- ❖ Дискриминация

Това са част от затрудненията, които изпитва човешкият фактор и ще бъдат разгледани по-подробно в следващите редове.

Длъжностни характеристики

Един от проблемите, свързани с длъжностната характеристика, е, че такава изобщо не се съставя или в случаите, когато се прави това, най-често тя е взета от интернет сайтове, което води до проблема, че не отговаря точно на съответната длъжност според нуждите на организацията. Другият срещан проблем е свързан с възлагането на допълнителна работа при производствена необходимост, а също така и включването на редица странични дейности, които не са част от съответната длъжност.

Решения: Това, което ние виждаме като единствена възможност, е, че трябва да се разчита на коректността, етиката и морала на работодателите. Причината да няма конкретно становище по тези въпроси се корени в трудовото право. Пример за това може да бъде, че законът дава право на работодателя само в изрично посочени случаи едностранно да изменя мястото и характера на работата по трудовото правоотношение. Съгласно чл. 120, ал. 1 КТ работодателят може при производствена необходимост, както и при престой, да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност. Той може да прави едностранната промяна само за определено време – за срок до 45 календарни дни през една календарна година в случаите на производствена необходимост, а в случаи на престой – докато той продължава. Във всички случаи обаче възложената работа трябва да съответства на здравословното състояние на работника или служителя.

Безопасни и здравословни условия на труд

Изследванията показват, че работоспособността на заетите се влияе от множество фактори, като някои от тях са свързани с условията на труд. Част от негативните въздействия вследствие занижените условия в организациите са представени в таблица 1.

Таблица 1. Негативни въздействия при занижени условия на труд в организациите

Неблагоприятни въздействия на условията на труд	Резултат върху работниците и служителите	Резултат от бизнес организацията
Физическо въздействие Трудови злополуки Професионални заболявания	Инвалидност Тежки и неизлечими заболявания	Високо текучество и отсъствия Ниска производителност
Психическо въздействие Организационен стрес	Неудовлетвореност Апатия Объркване Тревожност	Високи медицински разходи Високи разходи за компенсиране Ниска ангажираност

В България безопасните условия на труд имат нужда от по-задълбочено внимание от страна на съответните институции, а също така и от ръководствата на предприятията. На този етап положението е, че те или отсъстват, или се наблюдава занижени мерки относно тях.

Решения: В Кодекса на труда според чл. 275, ал.1 работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени, а според ал.2, от същия член, Органите на изпълнителната власт в рамките на своите правомощия осъществяват държавната политика по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Тоест законът задължава работодателите и е предвидил изпълнението му, така че това, което е нужно е съблюдаването и спазването на тези правни норми.

Заплащане на труда

Според данните, на Евростат за 2014 г., България се нарежда с 3.8 евро сред държавите-членки на ЕС с най-ниски възнаграждения за отработен час. Друг е проблемът, че такъв тип статистически данни не отчитат сивата икономика, което в даден период е добре, както за работодателя, така и за заетите, а е в ущърб на държавата, но в по-късен етап – проблемът е налице за заетия, който ще се пенсионира и отново за държавата. Причина, която бихме могли да посочим за ниското заплащане на труда е, че надделява алчността на собствениците, а също така и на висшето ръководство, поради което се определя ниско заплащане на труда. Също така, вследствие влошения икономически климат, възможностите за оцеляване на фирмите са две – снижаване на работната заплата на служителите или понижаване разходите за производство. Друг е проблемът, че кадри, които са високообразовани, получават възнаграждение, което е съизмерно, на това на по-ниско образованите. Факт е и неотчитането спецификата на извършваната дейност.

Решения: Работната заплата за персонала е един от мотиваторите за работа, поради което е нужно по-внимателно опериране с нея. Необходимо е мениджърите на голяма част от бизнес организациите в България да се запознаят по-внимателно с този прецедент, тъй като това е една от възможностите за по-голяма производителност на труда. Положението може да бъде разгледано и от друга гледна точка – работодателите често се притесняват от това, че с повишаване на заплащането това няма да доведе до по-голяма продуктивност от страна на заетите. Това може да бъде решено лесно, като при авансови плащания ръководството обяснява защо е стигнало до това решение и какви са очакванията им.

Делово оценяване на персонала

Оценяването на персонала, познато още като атестиране, е дейност по набиране и анализиране на информация за трудовото представяне на работника и за изготвяне на становище за неговата работа, като се отчитат изискванията и целите на организацията. Във фирмите в България такъв тип дейност или не се извършва изобщо, или се прави на голям период от време. Друг е моментът, че при правенето на такава оценка често не се подхожда обективно.

Решение: Оценка, получена от атестацията, могат да послужат за редица полезни цели. Ето защо, решение на проблемите свързани с нея биха могли да бъдат:

- ❖ Оценка на персонала на всеки три месеца.
- ❖ Поради важността от получаване на реални и обективни оценки е най-добрият вариант това да се прави от външен човек, което да намали процента на субективност.

Обучение и развитие на персонала

Обучението е системен процес за разширяване на знанията, уменията и нагласите на заетите, с цел подобряване на тяхното трудово представяне. У нас най-високият процент за направени разходи за обучение се държи от ИТ сектора. Известно е, че в големите организации се провеждат политики по развиване на персонала, докато в малките и средни предприятия такива рядко са заложили. Също така, проблем е и трудното съгласяване на даден служител да обучи някой новонает такъв, тъй като често първите се страхуват да предадат своите знания и умения, за да не им бъде отнето мястото от вече обучените кадри.

Решения: Обучението е нужно да залегне във всички по размер организации, тъй като необученият човешки фактор е риск за компанията, поради следните причини:

- ❖ Не са налице нужните знания и умения за работа с машините.
- ❖ Неправилно изпълнение на различни по вид дейности.
- ❖ Ниска конкурентоспособност на служителите, от което следва и понижена конкурентоспособност на фирмата като цяло.

Работно време

В България работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа, като отработеното време през деня не бива да надвишава 8 часа. При полагане на нощен труд нормалната продължителност на седмичното работно време при 5-дневна работна седмица е до 35 часа. Проблемите, които съществуват са:

- ❖ Работи се над допустимата законова норма, за което надвишено време често не се заплаща или е обект на сивата икономика.
- ❖ Не е правилно съобразено времето за почивка в рамките на работния ден, поради което персоналът е непроизводителен вследствие на неговата трудова натовареност.
- ❖ В голяма част от фирмите почивният ден през седмицата е само един, което време е абсолютно недостатъчно – магазини, туризъм, производство и др.
- ❖ Често работодателите поставят условия кога да бъдат взети отпуските от служителите, което се прави, единствено и само, с оглед нуждите на организацията.

Решения: Институциите, занимаващи се с проверка на тези проблеми, работят по подадени сигнали, което е неефективно, тъй като при сезиране от страна на кадрите често ги грози опасността от уволнения или друг вид последствия. Нужно е институциите сами да се самосезират и да правят регулярни проверки.

Работна атмосфера

Работната атмосфера е важна за човешкия потенциал, тъй като въздейства върху него, като положителните страни от приятната обстановка са – мотивация, повишено трудово представяне, висока производителност и пр. Факт е, че добрите отношения между персонала, изборът на определен вид обзавеждане, цветовите теми, еднаквото работно облекло, персоналният избор за декор на работното място, по-малко застъпената изкуствена светлина и др., водят до по-висока продуктивност.

Решения: Мениджърите е нужно да се погрижат за обстановката, правилното обзавеждане и да предоставят възможността на служителите, по свой избор, да декорират работните си места.

Незаинтересованост от страна на мениджмънта

Същественото тук е, че често ръководството приема човешкия фактор като „ресурс“, което е един от настоящите проблеми. Персоналът е нужно да се чувства значим, обгрижван, да му се угажда и да знае, че мениджърите се интересуват от проблемите им.

Решения: Работодателите трябва да осъзнаят, че човешкият потенциал и неговата мотивация е ключова разделителна характеристика в конкурентоспособността. Ето защо е нужно те да се вслушват в него и нуждите му.

Дискриминация

В чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация е посочено, че е забранена всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. А ето какви са резултатите от проучване направено, през 2012 г., чийто обект е равнопоставеността на българския пазар на труда (вж. графика 1).



Графика 1. Социологическо проучване по въпроса „Има ли равнопоставеност на българския трудов пазар“

Най-често срещаната дискриминация е насочена към признаците – пол, етнос, възраст, семейно положение, увреждане и др.

Решение: Нужно е да се спазват общоприетите морални и етични норми, а също така и законите такива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В разработката бяха засегнати редица проблемни области в условията на труд в България. За някои от тях е нужно работодателите в бизнес организациите да се вгледат за съществуващите трудности и да намерят начин за подобрието им, а за други изпълнителната власт в държавата, трябва да спомогне за отстраняването им. Ползите от усъвършенстване условията на труд са (те имат логическа последователност):

1. Мотивация, идейност, ангажираност, квалифицираност и висока производителност на човешкия фактор.

2. Повишаване конкурентоспособността на персонала.

3. Повишаване конкурентоспособността на организацията.

4. Икономически растеж на държавата.

5. Повишаване на националната конкурентоспособност.

Ето защо хората и отношението им към тях са толкова важни за бизнес организациите и за България. Инвестицията в човешкия фактор е немалка, но резултатите, които тя дава, са забележителни. И нека винаги си спомняме за цитата на Томас Уотсън: “Мениджърът е асистент на неговите хора!”

ЛИТЕРАТУРА

1. **Богомилова, Ж.** Законови възможности за възлагане на допълнителни функции в рамките на трудовото правоотношение. – http://www.trudipravo.bg/index.php?option=com_content&view=article&id=1755:201205tpart&Itemid=33

1. **Bogomilova, Zh.** Zakonovi vazmozhnosti za vazlagane na dopalnitelni funktsii v ramkite na trudovoto pravootnoshenie. – http://www.trudipravo.bg/index.php?option=com_content&view=article&id=1755:201205tpart&Itemid=33

2. **Захариев, Б.** Предразсъдъци и дискриминация на пазара на труда, 2012. – <http://www.bghelsinki.org/bg/publikacii/obektiv/boian-zakhariev/2012-01/predrazsdci-i-diskriminaciya-na-pazara-na-truda/>

2. **Zahariev, B.** Predrazsadatsi i diskriminatsiya na pazara na truda, 2012. – <http://www.bghelsinki.org/bg/publikacii/obektiv/boian-zakhariev/2012-01/predrazsdci-i-diskriminaciya-na-pazara-na-truda/>

3. **Лесева, Н.** Евростат: През 2014 година България е била с най-ниски разходи за труд и целия ЕС, 2015. – <http://www.focus-news.net/news/2015/03/30/2044324/evrostat-prez-2014-godina-balgariya-e-bila-s-nay-niski-razhodi-za-trud-v-tseliya-es.html>

3. **Leseva, N.** Evrostat: Prez 2014 godina Balgariya e bila s nay-niski razhodi za trud v tseliya ES, 2015. – <http://www.focus-news.net/news/2015/03/30/2044324/evrostat-prez-2014-godina-balgariya-e-bila-s-nay-niski-razhodi-za-trud-v-tseliya-es.html>

4. **Мингов, Ем.** Кодекс на труда. С.: Сиела, 2014.
4. **Mingov, Em.** Kodeks na truda. S.: Siela, 2014.
5. **Христова, В.** Кратки записки по „Управление на човешките ресурси”, 2014.
5. **Hristova, V.** Kratki zapiski po „Upravlenie na choveshkite resursi”, 2014.
6. Условия на живот и труд, 2014. – <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8394&acro= living&lang=bg&parentId=7770&countryId=BG&living=>
6. Usloviya na zivot i trud, 2014. – <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8394&acro= living&lang=bg&parentId=7770&countryId=BG&living=>