

ПРОТОКОЛ

от неprisъствено заседание на Областен съвет по условия на труд на област Ловеч, месец декември 2024 г.

Съставът на Областен съвет по условия на труд на област Ловеч е определен със Заповед № РД-07-92/09.05.2024 г. на Областен управител на област Ловеч.

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Нели Читинова – Зам. областен управител на област Ловеч

СЕКРЕТАР: Виолета Николова – Старши експерт в дирекция АКРРДС в Областна администрация Ловеч

ЧЛЕНОВЕ:

1. Камен Кръстев – Представител на „Съюз за стопанска инициатива“ – Ловеч;
2. Цветослава Атанасова – Областен координатор в Регионален съвет на КНСБ - гр. Ловеч;
3. Павлина Стоянова – Председател на СРС на КТ „Подкрепа“ – Ловеч;
4. Мариета Младенова – Изпълнителен директор на Сдружение „Стопанска камара – Ловеч“;
5. Татяна Годорова – Представител на Търговско промишлена и земеделска палата – Ловеч;
6. Петър Самаров – Председател на КРИБ „Гласът на българския бизнес“ – Ловеч;
7. Ваня Иванова – Гл. юрисконсулт в дирекция АКРРДС, Областна администрация Ловеч;
8. Нели Митева – Директор на дирекция АКРРДС, Областна администрация Ловеч;
9. Галя Бочева – Главен експерт в дирекция АКРРДС, Областна администрация Ловеч;
10. Иван Гетов – Главен експерт в дирекция АПОФУС, Областна администрация Ловеч.

Неprisъственото заседание се проведе при следния дневен ред:

1. Информация за осъществения контрол върху дейността на службите по трудова медицина от област Ловеч за 2024 г.
Докладва: Регионална здравна инспекция – Ловеч
2. Представяне на информация, относно Социалния компонент на ESG факторите – ключов за оцеляването на бизнеса.
Докладва: Цветослава Атанасова – Областен координатор в Регионален съвет на КНСБ - гр. Ловеч
3. Разни.

Информацията предоставена от Регионална здравна инспекция гр. Ловеч и информация, относно Социалния компонент на ESG факторите – ключов за оцеляването на бизнеса са изпратени с писмо наш изх. № РР-07-5(2)/26.11.2024 г. до членовете на Областен съвет по условия на труд на област Ловеч за предложения, мнения, становища и одобрение в срок до 06.12.2024 г.

По т. 1 от дневния ред, Регионална здравна инспекция гр. Ловеч представи информация за осъществения контрол върху дейността на службите по трудова медицина (СТМ) от област Ловеч за 2024 г.

През периода 04.10-15.10.2024 г. е извършен контрол на регистрираните на територията на Ловешка област осем служби по трудова медицина: СТМ „Хармония” ЕООД, СТМ „ТМ - Маргарита Лалова” ЕООД, СТМ „Меди Кон” ЕООД, СТМ „Мега-СТМ” ЕООД, СТМ „Здраве - 2” ООД, СТМ „Видиком” ЕООД, СТМ „Милекс” ЕООД и СТМ „СТМ Троян“ ЕООД.

Проверката е свързана със спазване на разпоредбите на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Наредба №3 за условията и реда за осъществяване на дейността на СТМ.

Осемте СТМ нямат промени от последната си регистрация в МЗ по отношение на минималния състав и документите изискващи се по чл. 25, г, ал.1 и чл. 25, д, ал. 1 от ЗЗБУТ.

Всички проверени СТМ представиха актуален правилник, утвърден от лицето, създадо СТМ и датата от която е влязъл в сила, който съдържа следните раздели: „Устройство на СТМ”, „Дейност на службата”, „Вътрешна система за наблюдение и контрол на дейността на СТМ”, „Организация на документооборота, деловодната и архивната дейност” и „Организация на работното време на службата”.

Всички СТМ представиха досиета на договори с работодател съдържащи екземпляр от договора. В договорите са включени следните основни дейности на СТМ: оказване помощ на работодателите за създаване на организация за безопасност при работа; оценка на професионалните рискове и анализ на здравното състояние на работещите; предлагане на мерки за отстраняване и намаляване на установения риск; наблюдение на здравното състояние на работещите; обучение на работещи и длъжностни лица по правилата за опазване на здравето и безопасността при работа.

За всички извършвани дейности се представиха за проверка документи, които я удостоверяват:

-оценка на професионалните рискове и разработени мерки степенувани по приоритети за предотвратяване и намаляване риска за здравето безопасността при работа, предоставени на работодателя чрез документи (оценка на риска, програми за намаляване на риска, приемно-предавателни протоколи);

-даване на предложения на работодателите за извършване на периодични медицински прегледи и изследвания във връзка с идентифицираните опасности и установения риск за здравето и безопасността при работа, за което бяха представени списъци на работещите, съдържащи вида на медицинските специалисти извършващи прегледите и изследванията, честотата на провеждане на прегледите, идентификация на опасностите и установения риск за здравето;

-издаване на заключения от СТМ за пригодността за работа на работещия след извършени предварителни и периодични прегледи;

-във връзка с резултатите от извършените периодични прегледи насочване на работещите към общо практикуващ лекар за допълнителни прегледи изследвания чрез уведомления, съдържащи описание на установеното заболяване и условията на труд, когато те могат да имат връзка (уведомления до ОПЛ);

-протоколи от проведени обучения по правилата за осигуряване на здраве и безопасност при работа; протоколи от проведени обучения по правилата за първа помощ, самопомощ и взаимопомощ във връзка с конкретните опасности на работното място (удостоверения от извършени обучения, обучение на работещите и длъжностни лица по правилата за опазване на здравето и безопасността при работа, инструктажи, протоколи от заседания на ГУТ или КУТ);

-изготвяне на програми за промоция на здравето на работещите на работното място (анкети, протоколи от проведени обучения, предоставяне на материали за самообучение).

Предоставени за проверка са здравните досиета на работещите на хартиен и магнитен носител (софтуерни програми).

Всички СТМ са представили обобщени анализи на здравното състояние на работещите на работодателите чрез документи (приемно-предавателни протоколи, входящи номера, придружителни писма, вътрешна поща и др.). Анализите за здравното състояние на работещите във връзка с условията на труд са изготвени въз основа на:

-резултати от извършените предварителни и периодични медицински прегледи и изследвания;

-информация за временната неработоспособност по данни от работодателя и/или от работещия;

-информация за трайна неработоспособност по данни на работодателя и/или от работещия;

-информация за регистрирани професионални болести по данни на работодателя и/или работещия;

-информация за трудови злоупотреки по данни на работодателя и/или работещи.

Изготвените от СТМ анализи обхващат само част от всички здравно-осигурени трудещи се в региона, тъй като голяма част от предприятията и фирмите на територията на Ловешка област се обслужват от СТМ регистрирани в други РЗИ, повечето от които не дават информация за здравното състояние на работещите обслужвани от тях. Това предполага невъзможността от реално представяне и обобщаване на „картината“ на заболяемостта сред работещите в областта.

През 2024 г. не са установени нарушения от извършените проверки на осемте СТМ, регистрирани на територията на Ловешка област.

По т. 2 Представяне на информация, относно Социалния компонент на ESG факторите – ключов за оцеляването на бизнеса.

Г-жа Цветослава Атанасова – Областен координатор в Регионален съвет на КНСБ - гр. Ловеч представи информация, която е дискутирана на проведен през месец май 2024 г., форума „ESG: ЕКОЛОГИЧНО, СОЦИАЛНО И ОТГОВОРНО УПРАВЛЕНИЕ – адаптиране на политики по устойчивостта на предприятията“ с бизнеса организиран от госпожа Цветелина Милчалиева, председател на Федерацията на независимите синдикални организации от леката промишленост (ФНСОЛП) към КНСБ и титулярен член на Изпълнителния комитет за Югоизточния регион на IndustriALL Global Union, с подкрепата на Регионален съвет – Ловеч и Инспекция по труда – Ловеч.

Колективното договаряне играе важна роля в подкрепа на устойчивостта и изпълнението на стандартите за околна среда, социални политики и управление (ESG). В контекста на ESG, колективното договаряне се превръща в ключов механизъм, чрез който работодателите и синдикатите (или работническите съвети) постигат съгласие за прилагането на ESG практики на работното място.

1. Екологични стандарти (Environmental)

Колективното договаряне може да доведе до:

- Споразумения за намаляване на въглеродните емисии – Работниците и работодателите могат да договорят мерки, които намаляват екологичния отпечатък, като съкращаване на използваната енергия, увеличаване на рециклирането и използване на устойчиви ресурси.

- Подобряване на условията за здраве и безопасност – Част от екологичните споразумения включват подобрени мерки за безопасност, които са свързани с минимизиране на риска от замърсяване, токсични вещества и вредни отпадъци.
- Обучения за устойчиви практики – Чрез договори могат да бъдат въведени програми за обучение на служителите по отношение на екологично отговорни практики.

2. Социални стандарти (Social)

Колективното договаряне е особено значимо за социалния аспект на ESG:

- Работни условия и заплати – Синдикатите договарят адекватни заплати, здравни и социални осигуровки, което е част от социалната отговорност на компаниите.
- Права и задължения през равни възможности– Преговорите могат да доведат до политики за недискриминация, насърчаване на многообразие и осигуряване на равни възможности на работното място.
- Ментално здраве и благополучие – Колективните договори често включват клаузи за подобряване на условията на труд, менталното здраве, което допринася за по-добра работна среда.

3. Управленски стандарти (Governance)

Колективното договаряне осигурява и механизми за по-добро управление:

- Участие на служителите в процесите на вземане на решения – Договорите могат да съдържат изисквания за прозрачност и участие на служителите при вземането на решения по ключови за дейността политики на предприятието.
 - Политики за етика и отчетност – Колективното договаряне може да въведе етични стандарти и системи за отчетност, които изискват от ръководството по-добра отчетност.
- Колективното договаряне е основен инструмент за внедряване на ESG стандарти, като дава глас на служителите и синдикатите в процеса на устойчиво развитие на компаниите. Така се постига баланс между бизнес целите и социалната отговорност, което съдейства за по-устойчив и отговорен модел на управление.

Управленска устойчивост (Governance)

Колективното трудово договаряне подпомага и управленските стандарти на ESG чрез:

- Прозрачност и отчетност: Чрез колективното договаряне се договарят механизми за отчетност и прозрачност в управленските процеси, като така се изгражда доверие и се намаляват рисковете от корупция и конфликти на интереси.
- Включване на служителите в управлението: Чрез колективното договаряне служителите получават глас в процесите на вземане на решения, което укрепва управленската устойчивост и подобрява комуникацията между ръководството и персонала.
- Мерки за защита на правата на работниците: Колективните договори могат да включват клаузи за защита на правата на служителите при реструктуриране на предприятието или при внедряване на нови технологии, което повишава стабилността на предприятието.

Възможни резултати и ползи

- Подобрена репутация: Спазването на ESG стандарти чрез колективно трудово договаряне изгражда по-добър имидж на предприятието пред клиентите, инвеститорите и обществеността.
- Повишена производителност: Чрез мотивирани и ангажирани служители, които са активна част от устойчивото развитие на предприятието, се постига и по-висока производителност.
- Намалени рискове: Колективното договаряне предоставя механизми за ранно идентифициране на потенциални рискове за екологичната и социална устойчивост, което помага за по-добро управление и стабилност.

Какво предстои за ESG докладването в ЕС?

През октомври 2022 г. бяха обявени най-новите изисквания за ESG доклади – Corporate Sustainability Reporting Directive. Тази редакция на предишната директива, Non-Financial Reporting Directive, отново идва от Европейската Комисия с цел унифициране на стандартите в ЕС. Директивата подкрепя Европейската Зелена Сделка, набор от мерки с цел борба с климатичната криза.

Новата директива разширява изискването за ESG докладване към много повече бизнеси в ЕС. Всички регистрирани компании в регулираните пазари ще трябва да спазват новите мерки. Очаква се CSRD да влезе в сила 2024 г., като бизнесите ще докладват за данните, събрани през 2023 г. Микро и малките бизнеси, както и някои от специфичните секторни стандарти ще се включат едва 2026 г.

Докладваната информация ще трябва да съответства с EU Тахоному, системата, която обединява екологично устойчивите икономически дейности.

Съгласно чл. 14 ал. 2 от Правилника за организацията и дейността на ОСУТ при липса на писмен отговор от страна на член на съвета се приема, че той одобрява изпратените материали и проекта на решения без бележки.

Няма постъпили предложения, становища и коментари.

Съгласно Правилника, проектът на решение се счита за приет, когато е одобрен от повече от половината от състава на съвета с право на глас, което показва, че неприсъственото заседание е успешно проведено.

Председател на ОСУТ
Нели Читинова
*Зам.областен управител
на област Ловеч*

Изготвил протокола:
Виолета Николова
*Ст. експерт в дирекция АКРРДС
и секретар на ОСУТ*