



ФОНД  
НАУЧНИ  
ИЗСЛЕДВАНИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

Академично издателство „Талант“

Висше училище по агробизнес и развитие на  
регионите - Пловдив

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

Academic Publishing House „Talent“

University of Agribusiness and Rural Development -  
Bulgaria

<http://science.uard.bg>

## HEALTH AND SAFETY LABOR CONDITIONS IN THE SECTOR OF EDUCATION –A PREREQUISITE FOR QUALITY EDUCATION

**Yulian Petrov**

*Syndicate "Education" of the Confederation of Labor "Podkrepa" - Bulgaria  
Plovdiv University "Paisii Hilendarski" - Plovdiv, Bulgaria*

**Abstract:** This article is a result of participating in the project to the European Commission "Building practical guidelines to promote joint initiatives by the social partners at European, national, regional and local level to prevent and control psychosocial risks in the education sector and improve the quality of education".

Educational institutions should be safe and healthy places that contribute to successful teaching and learning. In this regard, the aim is to help create an atmosphere in which learners can learn, and teachers and other staff in education can do their work in a positive, healthy and safe environment.

**Keywords:** education, quality of education, social dialogue, working conditions, crisis

# ЗДРАВΟΣЛОВНИТЕ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД В СЕКТОРА НА ОБРАЗОВАНИЕТО – ПРЕДПОСТАВКА ЗА КАЧЕСТВЕНО ОБРАЗОВАНИЕ

Юлиян Петров

Синдикат „Образование“ на КТ „Подкрепа“  
Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“ – Пловдив, България

**Резюме:** Настоящата статия е резултат от участие в проекта към Европейската комисия „Формиране на практически насоки за насърчаване на съвместни инициативи на социалните партньори на европейско, национално, регионално и местно равнище за превенция и контрол на психосоциалните рискове в сектора на образованието и повишаване качеството на образованието.“

Образователните институции трябва да бъдат безопасни и здравословни места, които допринасят за успешното преподаване и учене. В тази връзка, целта е да се подпомогне създаването на атмосфера, в която обучаваните да учат, а учителите и останалият персонал в просветата да могат да вършат своята работа в положителна, здравословна и безопасна среда.

**Ключови думи:** образование, качество, социален диалог, условия на труд, криза

## ВЪВЕДЕНИЕ

Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд са неотменимо задължение при организацията и осъществяването на **всяка** трудова дейност, поне в рамките на Европейския съюз. Като правило при анализите на рисковете често преимуществено се акцентира върху специфични отрасли /напр. строителство/ и/или технологии, свързани с шумови, прахови и пр. замърсявания, водещи до непосредствена опасност за здравето и живота на работещите и т.н. Пак по традиция общественото мнение приема, че практически няма кой знае какви проблеми за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд /ЗБУТ/ за хора, работещи в училища, класни стаи, аудитории и офиси и т.н. Наистина работните места на тези служители не създават рисковете, характерни за труда на миньора, леяря и мн. др., но те създават масово проблеми, свързани с психосоциалното здраве на тези служители.

По данни на Европейската агенция по безопасност и хигиена на труда /EU-OSHA/<sup>9</sup> психосоциалните рискове възникват в резултат на множество фактори като ниско качество на планиране, организация и ръководство на работа, а също и така вследствие на лош социален контекст на работа. Тези рискове могат да доведат до **отрицателен психологически, физически и социален** резултат. Те са свързани със стреса на работното място, с емоционално прегаряне или с депресия.

Много е важно да не се бъркат психосоциалните рискове като например прекомерната натовареност с условията, където те, макар и да се явяват стимулиращи, съществува благоприятна среда за висока квалификация и мотивация за работа. Тази,

---

<sup>9</sup>Вж. по-подробно: <https://osha.europa.eu/bg/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>

<sup>2</sup>Вж. по-подробно: <https://www.csee-etuice.org/en/>

<sup>3</sup>Вж. по-подробно: <http://educationemployers.eu/>

по същество благоприятна психосоциална среда, способства за лично развитие и висока производителност, а също и така за физическото и психическото благополучие на всички сътрудници.

### **НАМАЛЯВАНЕ НА СТРЕСА И ДРУГИТЕ ПСИХОСОЦИАЛНИ РИСКОВЕ СРЕД РАБОТЕЩИТЕ В СИСТЕМАТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО**

Работниците изпитват стрес, когато задълженията им надхвърлят способностите им. В допълнение към проблемите на психическото здраве, сътрудниците, които страдат от продължителен стрес, могат да развият и сърдечно-съдови заболявания или заболявания на опорно-двигателната система. Негативните последици от това включват ниски резултати и производителност на труда, увеличаване на отсъствията от работа /по болест/, а също така и увеличаване на нещастните случаи и травми. Периодите на отсъствие от работа по болест се явяват по-дълги от отсъствията по други причини. Освен това свързаният с работата стрес в крайна сметка води до ранно пенсиониране на служителите. По приблизителна оценка това възлиза на работодателите и обществото твърде скъпо – в рамките на ЕС може да се говори за милиарди евро. Става дума за значителен не само психологически, но и здравословен, икономически и социален проблем, последиците от които рефлектират не само върху настоящите, но и следващите поколения.

Ето защо търсенето на пътища за намаляване на стреса и другите психосоциални рискове сред работещите в системата на образованието е стратегическа задача с множество важни измерения. Международна анкета, проведена от Европейски синдикален комитет по образование и Европейската федерация на работодателите в образованието/ETUCE<sup>2</sup> и EFEE<sup>3</sup>/ сред 27 страни, показва четири основни дейности, осъществяването на които биха били не само успешни мерки срещу кризата в европейското образование, но и биха подобрили значително неговото качество:

- организация на професионалното здраве и безопасност в училище – 60% от анкетираните;
- борба със случаи на агресия и тормоз срещу учители и сред ученици – 57%;
- подобряване на качеството, чрез промяна на бренда и обратна връзка – 55%;
- разширяване на възможностите за професионално развитие на работещите в образователната система – 51%.

Въз основа на тези данни се разработват и препоръките за конкретни действия, свързани с трите основни нива /европейско, национално и местно учебно заведение/ на образователните системи, на които следва да се реализират.

#### **На европейско ниво социалните партньори трябва:**

да информират непрекъснато всички заинтересовани страни в областта на образованието за това, че инвестицията в здравето и благополучието на педагогическите специалисти обезпечава качествено образование и снижава разходите, свързани с плащане на болнични или занижено качество на работа;

- да поощряват организации на национално, регионално и местно ниво, които предприемат активни мерки за предотвратяване и решаване на проблемите, свързани с психосоциалните рискове, в рамките на социалния диалог и колективните договори;
- да разрушават стереотипите на психосоциалните рискове и свързания с работата стрес, разяснявайки, че тези рискове не са проблем на работещите, а са свързани с работната обстановка и организация на труда;
- да признаят в контекста на увеличаване продължителността на професионалния живот необходимостта от „подход за цял живот“, прилаган не само към ученето /квалифицирането/ през целия живот, но и за цялостното развитие и реализация. Например всичко, което се отнася към борбата със стреса на работното

място и създаване на благоприятни условия на труд, може да повлияе на професионалния живот на младите учители занапред;

- да включат в програмите за първоначална подготовка на учители и в тези за повишаване на квалификацията на директори и педагогически специалисти мерки за обучение, свързани с предупреждение от психосоциалните рискове;
- да създадат платформа за обмен на добри практики и съвместни законодателни насоки, разработени от социалните партньори на национално, регионално и местно ниво;
- да укрепват европейското сътрудничество и взаимодействие на социалните партньори в сферата на охраната на труда;
- да продължават реализацията на Стратегическата програма за здравословни и безопасни условия на труд в училище;
- да осъществяват контрол при изпълнение на ръководните принципи и последващите действия.

**На национално/регионално ниво социалните партньори трябва да:**

- изработят ясни принципи и насоки по отношение на учебната програма, подготовката и благосъстоянието на учителя, включвайки предупреждение от психосоциалните рискове, последвани от интегрирането им в комплексната стратегия на подбор, позициониране и задържане на педагогическите кадри с цел увеличаване привлекателността на учителската професия и повишаване статуса на педагогическите специалисти, в това число и на директорите;
- да имат предвид влиянието и ефектите на старите реформи в образованието преди въвеждане на нови;
- да включат в програмите за първоначална подготовка на учители и за повишаване на квалификацията на директори и педагогически специалисти информация, свързана с предотвратяване на психосоциалните рискове с цел обмен на съществуващи мерки за насърчаване на правилното равновесие между професионалния и личен живот;
- да разрушат стереотипите на психосоциалните рискове и свързания с работата стрес разяснявайки, че тези рискове не са проблем на работещите, а свързаната с работата обстановка и организация на труда;
- да насърчават правенето на постоянни оценки на риска съгласно изискванията на националното законодателство по отношение на здравето и благополучието на персонала на работното място с цел да се идентифицират реалните рискове;
- постоянно да предоставят факти и данни за здравословното състояние и благополучието на педагогическите кадри /напр. изчисляване на възвръщаемостта на инвестираните в мерки за охрана и безопасност на труда средства/;
- при осъществяване на мерки или реформи в сектора на образование да имат предвид въздействието им върху икономическото благосъстояние;
- убедително да обосновават необходимостта от проверки на условията на труд, които включват предотвратяване на психосоциалните рискове и които се провеждат с цел поощряване на учебните заведения, въвели мерки свързани с борбата със стреса и създаване на достойни условия на труд;
- на редовни интервали от време да правят оценка на предприетите мерки за тяхната адекватност, достатъчност и насоченост за предотвратяване на рискове;
- да поощряват на национално ниво разработване на насоки за предотвратяване и отстраняване на рискове свързани със стреса на работното място;

- да следят дали националните комитети по охрана на труда са включили в програмите си мерки за предотвратяване на психосоциалните рискове и стреса на работното място;
- да отделят повече време на процеса за постигане на необходимите здравословни и безопасни условия на труд;
- да съдействат за създаване на позитивна култура на труд, както по отношение на разумните очаквания на образователната система, така и по отношение на ролята на педагозите;
- да поощряват на национално ниво действия за подкрепа на учители, ръководители и други педагогически работници в областта на професионалното развитие, които осигуряват в процеса на обучение предотвратяване на психосоциалните рискове и създаване на здравословна и безопасна работна среда;
- да включат всички заинтересовани среди в областта на образованието в реализиране на стратегията за наставничество /коучинг/;
- да създадат система за подкрепа на педагогически кадри, които се връщат на работа след дългосрочен период на временна нетрудоспособност;
- да осигурят време и стимули за сътрудничество и подкрепа на персонала, създаване на мулти-групи за подкрепа, работещи по национални/регионални програми за здравни грижи;
- да насърчават учебното заведение да кандидатства за финансиране от европейски, национални и регионални фондове в подкрепа на работата си в тази област.

#### **На местно ниво (ниво учебно заведение) социалните партньори трябва:**

- в съответствие с изискванията на законодателството да правят регулярно оценка на риска на всяко работно място, включвайки психосоциалните рискове и да осигуряват наблюдение с помощта на обратната връзка, разработвайки съответстващи мерки за намаляване и отстраняване на рисковете;
- да насърчават култура на отговорност и отборен дух /напр. с помощта на групово преподаване, колективно обучение или преразглеждане работата на колегите/, която позволява още на ранен етап да се идентифицират признаците, свързани със стреса на работното място и психосоциалните рискове и имаща тенденция за положителен отговор на всички проблеми, касаещи благополучието на учителите;
- да осигуряват възможност за използване на обмен на информация за здравето и благополучието на персонала както във формална обстановка /напр. разговор между директора на училището и персонала/, така и в неформална обстановка /напр. беседа с колеги/ с цел насърчаване на положителна култура на доверие и справедливост между ръководството и персонала на училището, която от своя страна поражда отговорност за предотвратяване на психосоциалните рискове;
- да разработват различни начини за демонстрация на персонала, показвайки, че всеки е ценен и като част от колектив, и като индивид, личност;
- да предоставят на учителите възможност за обмен на мнения и професионален опит в непринудена обстановка /напр., отделяйки за това време и/или осигурявайки помещение за тази цел/;
- да насърчават изработване на правила за поведение и взаимно уважение на цялата общност, включвайки училищно ръководство, учители, ученици и родители;
- да разработят педагогически справочник за профилактика на психосоциалните рискове, включвайки конкретни области като напр., необходимостта от учители и тяхната квалификация;
- при разглеждане на мерките за борба със стреса да имат предвид материалната база на учебното заведение съобразно изискванията на обществото;

- да стимулират използване на собствените възможности на училището при приемане на мерки за осъществяване на промяна – напр. да се поощрява ръководството за обмен на добри практики, за оценка на риска и стреса на работното място. Тези мерки могат да включват и материални ресурси – стая за отдых на персонала, издръжка на деца със СОП или програма за наставничество, която да помага на начинаещите учители и ги съхрани като такива;

- да установят тясно сътрудничество между синдикатите и комитета за здравословни и безопасни условия на труд, предоставяйки им информация и консултация за съдействие при осъществяване на тяхната задача.

Изхабяването в учителската професия е безспорно. Научно е доказано, че този процес може да достига до 5% на година. Поради голямото натоварване педагозите могат да достигат максимално изхабяване за 20 години стаж. На практика обаче е известно, че да се пенсионира даден преподавател са необходими средно поне 25- 30 г. трудов стаж. Това означава, че ако не се вземат мерки, фактически около 1/3 от трудовата си дейност учителят реализира без да използва пълния си капацитет и възможности. А това няма как да не се отразява на няколко поколения негови възпитаници.

Международният синдикален опит е създал и утвърдил компенсаторни механизми за съхранение на работещите в системата на образованието. Тези механизми са повече или по-малко ефективни там, където синдикатите обхващат почти всички работещи в системата.

Някои от тези компенсаторни механизми са:

→ Отделянето на година за квалификация и възстановяване, което помага за съхраняването на учителите до по-висока възраст за пенсиониране. Тя се предоставя при изработени от 4 до седем години в образователната система на съответната страна. Подобна практика са постигнали учителските синдикати във Франция, Израел, Полша, Румъния и др. европейски страни.

→ По-ранно пенсиониране на педагозите при натоварване над седмичната или годишна норма. Часовете допълнителна работа в системата, освен че се заплащат допълнително, се калкулират като месеци или години за създаване на възможност за по-ранно пенсиониране. Този много успешен компенсаторен принцип е използван в Австрия и Германия.

→ Друг успешен компенсаторен механизъм е намаляването на седмичната или годишна преподавателска норма след навършване на 20 години стаж по специалността без това да води до намаляване на трудовото възнаграждение.

От традиционните европейски дейности за борба срещу изхабяването на педагозите в България поне досега **не се прилагат никакви** механизми.

Към четирите основни европейските дефицити, пречещи на по-доброто качество на образованието, анкетираните в България добавят още четири, които са свързани със ситуацията в българската образователна система:

- Недофинансирането на системата и само 3,5% от БВП, отредени за образование, води до невъзможност за изпълнението на новите образователни политики, заложи в Закона за предучилищното и училищно образование и поставя под съмнение осъществяването на приоритета образование и ограничава достъпа до качествено образование на всички български ученици. Необходимо е да се заложи и неотклонно да привежда в действие стратегия за увеличение на средствата за образование, като те се увеличават с не по-малко от 0,5% на година, до достигане на поне 6% от БВП;

- Прекомерна зависимост на образователната система от начина на разпределение на финансовите средства. Обвързването на финансирането на

образователните институции единствено и само с броя на учениците чрез фиксиран единен разходен стандарт (ЕРС) ги поставя в неравностойно положение, води до лоши резултати на учениците в националните и европейски класации. Философията „делегирани бюджети“ създава порочна зависимост на ЕРС на ученика към заплатата на учителя и директора и генерира дефицит на възпитанието в образователния процес. Делегираните бюджети на образователните институции като философия на финансиране трябва да отпаднат и вместо тях да се въведе финансиране на дейност образование, чиято основна цел е облекчен достъп до образование, гарантиране на базови условия във всяко учебно заведение, като се вземат предвид географското местоположение, постоянните разходи за функциониране (които не зависят от броя на учениците), националните цели за развитие на българските райони. Със закон да се забрани закриването на училища и финансово да се обезпечат модерни учебни заведения, предлагащи равен шанс за всеки български ученик, независимо от неговото местоживееене;

- Понижаване на обществения статус на педагогическия работник, което води до дефицит на духовни ценности, формиращи се в образователните институции. Ниското заплащане на педагогическия труд, огромната административна тежест и натовареност, големите очаквания и отговорности за резултативност в образователно-възпитателния процес са в дисбаланс, действат демотивиращо на работещите в системата и правят професията непривлекателна за младите специалисти. Учителите в България са „квалифицирани работещи бедни“ и традиционно най-бедни в Европа. Ниската работна заплата на педагогическите специалисти ги отдалечава от мотива да работят в училище и ни приближава към перспективата да видим класни стаи с ученици, но без учители. Учителската заплата трябва да бъде не по-ниска от средната брутна работна заплата за работещите в обществения сектор. Достойната оценка на труда ще доведе и до високи резултати в обучението и възпитанието на бъдещите граждани на България;

- Задаваща се криза, свързана с липсата на квалифицирани кадри, които да желаят да работят в образователната система. Липса на млади учители и учители-мъже трасира главоломно падане рейтинга на педагогическата професия. Трябва да се изгради национална стратегия за привличане на студенти по педагогически специалности с висок успех и за задържане на доказано добрите учители и млади хора, желаещи да работят в системата.

## ЛИТЕРАТУРА

1. База данни от ETUCE /Европейски синдикален комитет по образование/.
2. Данни от EFEE /Европейска федерация на работодателите в образованието/.
3. Проект „Promoting decent workplaces in the education sector for a healthier working life“, финансиран от европейската комисия.
4. Данни от EU-OSHA /Европейската агенция по безопасност и хигиена на труда/.
5. Данни от FFAW, Германия – Фрайбург /Научноизследователски център социално-трудова изследвания/.
6. Данни от Испански синдикален институт за труда, околната среда и здравето (ISTAS).
7. Данни от ETUI /Европейски синдикален институт/.
8. Информация от МТСП.
9. Становище на КТ „Подкрепа“ „Каква България искаме“.
10. Изследване на КНСБ.