



Закрила на работещите в хотелиерството, ресторантьорството и кетъринга



С любезното съдействие на Prevent

С любезното съдействие на Prevent развиващ се сектор в Европейския съюз са заети повече от 7,8 милиона души.

Настоящата фактологична справка представя основните заключения на доклада за закрила на работещите в сектора ХОРЕКА, чиято цел е извършване на общ преглед на състоянието на безопасните и здравословни условия на труд, определяне на добри практики и проучване на главните икономически промени и промените по отношение на заетостта в сектора.

Характеристики на сектора

Секторът ХОРЕКА се състои главно от малки предприятия с персонал до 10 души. Работят предимно млади хора: според европейските статистики (ЕС-25, Евростат 2005 г.) 48 % са под 35-годишна възраст, а тези над 55 години представляват по-малко от 10 % от заетите в сектора, въпреки че броят им нараства в резултат на демографските изменения. Броят на жените (54 % от работната ръка) надхвърля броя на мъжете. Този сектор се смята за подходящ за млади и относително неквалифицирани хора, които започват работа за първи път. Образователното равнище на работещите в сектора е ниско: 40 % от заетите са относително неквалифицирани; само 1 на всеки 10 души притежава висше образование. Въпреки тежките условия на работа процентът на злополуки и заболявания в сектора не надхвърля средните нива.

Европейски, национални и местни политики и практики

През последните години законодателството в областта на безопасните и здравословни условия на труд придобива все по-комплексен характер. Тъй като 90 % от обектите в сектора ХОРЕКА са малки предприятия, работодателите често не разполагат нито с времето, нито с средствата да разберат и да следват нормативните предписания в тази област. Прилагането на законодателството на равнище предприятие се явява сериозен проблем за сектора.

На равнище ЕС работниците са защитени от Рамковата директива 89/391/ЕИО. Съгласно тази директива работодателите са задължени да извършват

Въведение

Секторът на хотелиерството, ресторантьорството и кетъринга (ХОРЕКА) обхваща хотелите, баровете, питейните заведения, ресторантите, предоставящите кетъринг услуги, заведенията за бързо хранене, кафенетата и бистрата. Тази професионална сфера осигурява значителен брой работни места в областта на услугите, а за много от държавите-членки на ЕС и за националната икономика като цяло. В момента в този динамично

оценка на риска и имат общото задължение да се грижат за безопасните и здравословни условия на труд на работниците и служителите си.

Съществуват и известен брой политики, създадени специално за нуждите на сектора ХОРЕКА. Някои от тях, като например системата за анализ на опасностите и контрол на критичните точки (НАССР) и забраната на тютюнопушенето, накарала държавните институции и доставчиците на услуги по превенция да насочат в по-голяма степен вниманието си към проблемите в сектора. В отделни случаи това доведе до въвеждане на допълнителни мерки за безопасни и здравословни условия на труд.

През 2004 г. Европейската федерация на профсъюзите от хранителния, земеделския и туристически сектор и сродните браншове (EFFAT) и Hotrec, търговска асоциация на хотелите, ресторантите, кафенетата в страните от ЕС и ЕИП, подписаха съвместен документ, озаглавен „Инициатива за подобряване на корпоративната социална отговорност в хотелиерската и рестораньорската индустрия“.

Теми, засегнати в документа

- Равни права и недопускане на дискриминация: предприятията трябва да разработят политики относно наемането на работа, заплащането, професионалното развитие, обучението и прекратяването на трудовите правоотношения.
- Условия на труд и организация на работния процес: трябва да се насърчават практики, като например „разделение на труда“, гъвкаво работно време и други мерки за насърчаване на баланса между работа и почивка. Предприятията трябва да се стремят да наемат същите сезонни работници и през следващия сезон с оглед поддържане на стабилността и приемствеността в сектора.
- Справедливо заплащане на труда: на всички нива трябва да се прилага принципът за недопускане на дискриминация при заплащане на труда. Добре е да се потърсят възможности за прилагане на нефинансови стимули с добро въздействие върху семействата на работещите в сектора, като например поемане на целодневната грижа за децата на служителите.
- Професионално и продължаващо обучение и непрекъснато образование: обученията имат за цел повишаване на „професионализма“ и шансовете за наемане на работа на служителите. Предприятията трябва да предлагат възможности за професионални курсове и стажове в случаите, когато това е икономически и социално изгодно.
- Здравословни и безопасни условия на труд: политиките трябва да се разработват в диалог със служителите, а програмите да са насочени към справяне със специфичните за сектора проблеми.
- Преструктуриране: служителите и техните представители трябва да бъдат информирани относно състоянието на компанията и да се изисква мнението им при планиране на дейности по реструктуриране. Това ще премахне или поне ще сведе до минимум отрицателните последици за заетостта и ще предотврати влошаване на отношенията работодател—работник.

Условия на труд

В хотелите и ресторантите се извършват разнообразни дейности, но специализираната литература по проблемите на безопасните и здравословни условия на труд насочва вниманието към професионалните рискове на кухненския персонал и, в по-малка степен, на сервитьорите. Поддържащи дейности, като почистване и доставка на стоки, не намират сериозно място в научните доклади. Работещите в сектора са подложени на физически и психосоциални рискове, включително вредното влияние на социалната среда и на твърде продължителното работно време.

Този сектор предлага нетипични условия на заетост и труд, което намира отражение както в работното време, така и във вида на сключваните договори. Поначало секторът изисква повече гъвкавост по отношение на работното време и условията на труд. В периода между 1995 и 2000 г. беше отчетено значително влошаване на условията на труд, особено свързаните с психосоциални рискове, като ергономична работна среда, търсене на работа, работно време и самостоятелност на работата.

Секторът ХОРЕКА се променя с бързи темпове предвид появата на нови технологии на пазара и променливите потребности на клиентите. Зад това преобразуване се крият множество и различни фактори, в това число и промените в обществото, като разнообразяване на формите на съжителство и множеството роли, изпълнявани от индивида в днешно време; демографските промени, произтичащи от застаряването на населението; икономическите промени, като сливания на дружества, реструктуриране и по-свободно придвижване на работна сила и ресурси.

Най-значимите рискове, произтичащи от работата в този сектор, са:

- големи физически натоварвания, свързани с дълги периоди на стоене прав и в статични пози, носене и повдигане, повтаряеми действия, често пъти в съчетание с неблагоприятни условия на труд, като неправилно проектиране на работното място;
- излагане на въздействието на високи нива на шум; 29 % от работещите в сектора са подложени на шумово въздействие, а повече от 4 % смятат, че това излага здравето им на риск (!);
- горещи или студени работни помещения, особено съчетанието на висока температура с въздушни течения, отворени врати, редуване на работа в топла и влажна среда с престой на студено, например в складови помещения;
- порязвания и изгаряния;
- подхлъзвания, спъвания и падания, дължащи се на мокри и хлъзгави повърхности, препятствия и падане от височина;
- опасни вещества, например широко разпространената употреба на почистващи вещества и биологични агенти в храните.

Най-важните психосоциални рискови фактори са:

- продължително и ненормирано работно време; секторът се характеризира с продължителни работни смени, нередовно и необичайно работно време; голяма част от работата се извършва в часове, когато другите хора не са на работа;
- трудности в поддържането на баланса между работа и почивка, особено с оглед на непредвидимостта на работното време, продължителността на работния ден и липсата на контрол върху работата;

- голямо работно натоварване и притискане от времето; 75 % споменават работата на високи обороти; 66 % твърдят, че работят в много кратки срокове; 48 % заявяват, че не разполагат с достатъчно време да свършат работата си (!);
- слаб контрол върху работния процес: повсеместно разпространение на монотонна, лишена от творчество работа, изискваща твърде малко инициативност;
- контакти с колегите и главния готвач: липсата на подкрепа може да увеличи стреса на работното място; 70 % от работниците са в състояние да потърсят подкрепата на колегите си; само 53 % биха я потърсили у преките си началници (!);
- продължителните контакти с клиенти могат да доведат до натрупване на стрес, а в най-лошите случаи — до тормоз или прояви на насилие;
- липсата на обучение и образование; някои елементи на работата не изискват формално образование или изискват много ниско ниво на обучение и опит; хората неведнъж са добре обучени да изпълняват своята работа, което може допълнително да генерира стрес.

Разглеждане на конкретни случаи

Разглеждането на конкретни случаи се съсредоточава върху практическото предотвратяване на рисковете за работещите в сектора. Докладът съдържа описания на 18 практически дейности на равнище работно място, които включват ангажирането, мотивацията и крайните цели на участващите групи служители. Освен това посочва и оценява резултатите, нежеланите ефекти, благоприятните фактори и трудностите. Случаите бяха подбрани по начин, който разкрива различните рискове, с които се сблъскват работещите в сектора ХОРЕКА и многообразието на работните среди. Тук се включват не само ресторантите и хотелите, но и училищните столове, клубовете и баровете.

Успешната превенция на риска включва:

- правилна оценка на риска; предварителното набелязване на опасностите е важно като гаранция, че се третират действителните проблемни области;
- ангажиране на работниците като гаранция, че нито един проблем няма да бъде отминат и като необходима подкрепа за успешното прилагане на превантивните мерки;
- пълно ангажиране на ръководството с проблемите;
- изграждане на успешни партньорства за провеждане на широкомащабни инициативи на регионално, национално равнище или секторно равнище; участието на всички заинтересовани страни гарантира успеха на подобен вид проекти;
- подходящо обучение;
- прилагане на подход, ангажиращ участието на засегнатите страни, и прилагане на различни видове действия, които могат да увеличат като цяло благоприятния резултат от предприетите действия.

Повече информация относно БЗР в сектора ХОРЕКА можете да намерите на адрес: <http://osha.europa.eu/sector/horeca/>

Повече информация относно БЗР в сектора ХОРЕКА в България можете да намерите на адрес: http://osha.europa.eu/sector/horeca/index_html?set_language=bg

(!) Parent-Thirion, A. и сътр., *Четвърто европейско проучване на условията на труд*, 2005 г., Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) 2007 г.

Европейска агенция за безопасност и здраве при работа

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Тел. (+ 34) 94 479 43 60, Факс (+ 34) 94 479 43 83

E-mail: information@osha.europa.eu

