

## УСЛОВИЯ НА ТРУД В СТРАНИТЕ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Веселин Брезин<sup>1</sup>, Петър Антов<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Лесотехнически университет – София, e-mail: brezin@abv.bg

<sup>2</sup>Лесотехнически университет – София, e-mail: p.antov@gmail.com

### РЕЗЮМЕ

Политиката на Европейския съюз (ЕС), касаеща заетостта и социалните дейности, определя конкурентоспособността и устойчивостта като особено важни цели, които трябва да бъдат постигнати чрез изграждане на динамичен в икономическо отношение трудов пазар. За постигане на така определените цели, ЕС трябва да модернизира трудовия си живот, да създаде „повече и по-добри работни места“, както е посочено в Лисабонската стратегия, и да реализира „интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“, съгласно формулировката, съдържаща се в стратегията „Европа 2020“. Гарантирането на качеството на труда и заетостта и осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд са едни от основните предпоставки за изпълнение на поставените цели.

В настоящата статия е изследвана динамиката на условията на труд в страните-членки на Европейския съюз на базата на резултатите от петото Европейско проучване на условията на труд.

**Ключови думи:** условия на труд, трудови злополуки, безопасност и здраве при работа, страни-членки на Европейския съюз

### УВОД

Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд и по-конкретно мероприятията, насочени към превенция и намаляване на професионалните рискове, са едни от най-важните и най-развити аспекти в политиката на Европейския съюз (ЕС), касаеща заетостта и социалните дейности. Тази политика определя конкурентоспособността и устойчивостта като особено важни цели, които трябва да бъдат постигнати чрез изграждане на динамичен в икономическо отношение трудов пазар. За постигане на така определените цели, ЕС трябва да модернизира трудовия си живот, да създаде „повече и по-добри работни места“, както е посочено в Лисабонската стратегия, и да реализира „интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“, съгласно формулировката, съдържаща се в стратегията „Европа 2020“ [1, 4]. Гарантирането на качеството на труда и заетостта и осигуряването на здравос-

ловни и безопасни условия на труд са едни от основните предпоставки за изпълнение на поставените цели.

Усилията, полагани от предприятията и социалните партньори в тази насока, следва да бъдат допълнително подпомогнати чрез създаване на работна среда, която привлича и задържа хората на работа, повишава адаптивността на работещите, създава устойчиви работни практики и работна среда и укрепва човешкия капитал посредством осигуряване на по-добро обучение, като същевременно предпазва здравето на работещите и способства за повишаване на тяхното благосъстояние през целия им трудов живот.

В настоящата статия е изследвана динамиката на условията на труд в страните-членки на Европейския съюз на базата на официално публикуваните данни за резултатите от петото Европейско проучване на условията на труд – European Working Conditions Survey (EWCS) [3].

## МЕТОДИКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Представените данни се основават на мащабно проучване на Eurofound [2], провеждано на всеки пет години, в областта на условията на труд в Европа, в рамките на което са интервюирани както работници и служители, така и самостоятелно заети лица по основни въпроси, свързани с тяхната работа и трудов статут. През годините кръгът на темите, обхващани от проучването, се разширява. До момента са проведени пет етапа на проучването, както следва:

- Първо EWCS, проведено през 1990/1991 г., обхващащо работещите в 12-те страни на Европейската общност (ЕО–12);
- Второ EWCS, проведено през 1995/1996 г., обхващащо работещите от 15 страни-членки на Европейския съюз (ЕС–15);
- Трето EWCS, проведено през 2000 г., през първия етап на което са обхванати работещи от ЕС–15 и Норвегия, след което в рамките на втория етап обхватът на проучването е разширен с включване на новите 12 държави-членки през 2001 г. и на Турция през 2002 г;
- Четвърто EWCS, проведено през 2005 г. и обхващащо страните от ЕС-27 плюс Норвегия, Хърватия, Турция и Швейцария;
- Пето EWCS, проведено през периода от януари до юни 2010 г.

В рамките на петото проучване на условията на труд в Европа са интервюирани почти 44 000 работещи от 34 страни: ЕС–27, Норвегия, Хърватия, Македония, Турция, Албания, Черна гора и Косово, с което това проучване става

най-пълното досега от гледна точка на географския обхват. Въпросникът, използван за провеждане на проучването, обхваща аспекти на трудова заетост, участието на работещите в управлението и организацията на труда, както и общите условия на труд, работното време, организацията на работата, възнаграждението, свързаните с работата рискове за здравето и безопасността, достъпа до обучение и др.

Данните, получени в рамките на EWCS, са основани на представителна извадка на работещите в Европа, а не на цялото население. Внимателният подбор на представителни извадки, изборът на най-подходящ метод за обработка на въпросниците чрез съвременни технологии, привличането на опитни анкетьори, както и щателната проверка на събраните данни гарантират достоверността на проучванията.

В настоящата статия са анализирани само отговорите, дадени от работещите от ЕС–27.

## РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЯ

Анализът на получените резултати е направен съобразно разпределението на следните фактори: профил на заетостта и участие на пазара на труда, продължителност на работното време, възможности за развитие на работното място, безопасност и здраве при работа.

- профил на заетостта и участие на пазара на труда

„Създаването на повече и по-добри работни места“ е ключов елемент на европейската политика по заетостта – не на последно място това включва участието на повече жени и по-възрастни работещи на пазара на труда. Насърчаването на повече хора да работят на свой ред пред-

полага адаптиране на начините на работа на европейците.

В резултат на присъединяването на 15 нови страни-членки към ЕС, както и на повишеното участие на жените, за периода от 1990 до 2010 г. работната сила в ЕС е нараснала от около 150 млн. до около 235 млн. работещи [5]. Равнището на заетост сред мъжете през този период остава над 75 % (достигайки в някои случаи до 80 %), при жените този показател е нараснал от 50 % на около 63 %. В същото време делът на работещите по-възрастни хора (на възраст между 50 и 64 години) е нараснал от около 49 % през 2000 г. на повече от 56 % през 2009 г.

Делът на жените, заемащи ръководни длъжности, нараства с устойчив темп през последните 20 години: от 26 % през 1991 г. (в тогавашните 12 държави-членки ЕО–12) на 33% в ЕС–27 през 2010 г.

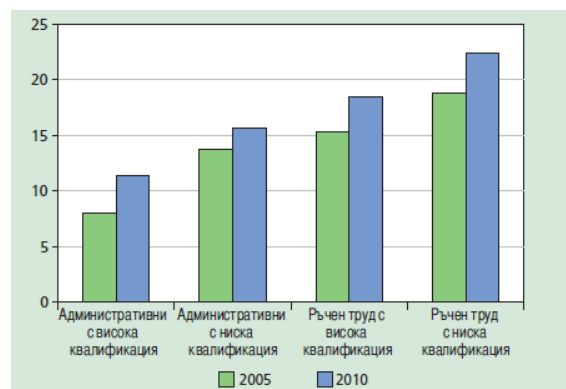
През последното десетилетие се наблюдава постепенно намаляване на дела на работещите в секторите на селското стопанство и на промишлеността. Успоредно с тази тенденция се наблюдава леко нарастване на дела на заетите в сектора на услугите. През целия този период се наблюдава тенденцията жените да преобладават предимно в сектора на услугите, и по-специално в образованието, здравеопазването и социалната сфера, както и в публичната администрация. Така например, през 2007 г. в сектора на образованието са били заети 17 % от работещите жени и само 4 % от работещите мъже. От друга страна, мъжете са основната част от работната сила, заета в секторите на производството и строителството.

Делът на работещите лица, които са самостоятелно заети, е останал непроменен през последните 20 години на равнище от 14 %. Броят на самостоятелно заетите мъже е двойно по-голям от самостоятелно

заетите жени, като това съотношение също остава непроменено във времето.

Традиционният безсрочен или „постоянен“ трудов договор все още е най-често срещаният вид трудов договор (въз основа на такива договори работят около 80 % от заетите). В същото време през последните две десетилетия делът на работещите на срочни трудови договори е нараснал значително, макар и с неустойчив темп. Докато през 1991 г. в ЕО–12 процентът на срочно наетите работещи възлиза на малко повече от 10 %, през 2007 г. той надхвърля 14 % от работната сила в ЕС–27. През 2009 г. обаче, този процент намалява на 13,5 %.

Наред с нарастването на участието на пазара на труда, през последните години нараства и загрижеността на работещите за сигурността на техните работни места. През 2005 г. 14 % от работещите в ЕС–27 са изпитвали опасения, че могат да изгубят работата си през следващите шест месеца; през 2010 г. този среден дял е нараснал на 16 %, което без съмнение отразява въздействието на икономическата рецесия (фиг. 1). Данните отразяват дела на работещите, които изразяват категорично съгласие, че могат да изгубят работата си през следващите шест месеца.



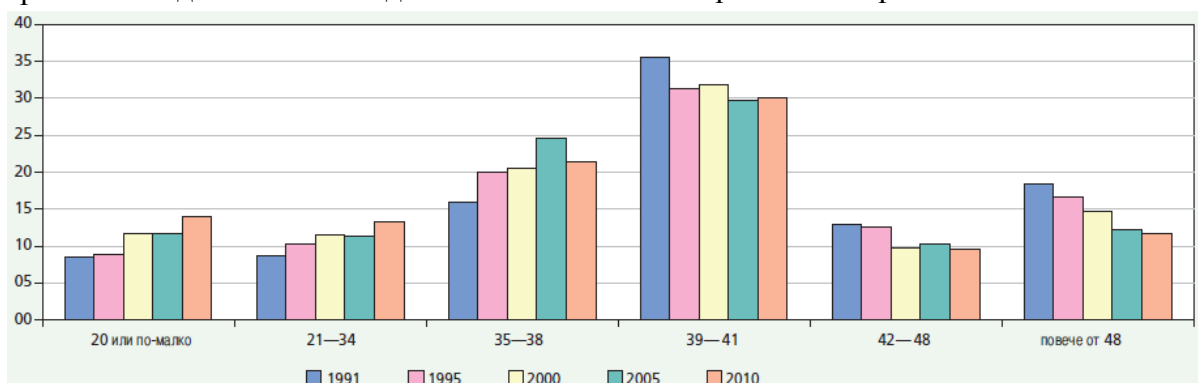
Фиг. 1. Дял на работещите, изпитващи несигурност по отношение на работните си места, 2005–2010 г., %

Лицата, работещи на срочни договори, се чувстват по-малко сигурни от работещите на безсрочни договори: през 2005 г. 10 % от работещите на безсрочни договори са изпитвали опасения за сигурността на работните си места; в същото време такива опасения са изпитвали 35 % от работещите на срочни договори и 43 % от наетите чрез агенции за временна заетост. До 2010 г. тези показатели са нараснали съответно на 11 %, 39 % и 53 %.

- продължителност на работното време

Средната продължителност на работната седмица в Европа намалява (фиг. 2): от 40,5 часа през 1991 г. в ЕО–12 на 37,5 часа през 2010 г. в ЕС–27 (36,4 часа в страните от ЕО–12 през 2010 г.). Това намаляване на работното време може да се обясни с действието на

четири ключови процеса: делът на работещите на удължено работно време (повече от 48 часа седмично) от общата работна сила е намалял: в страните от ЕС–27 той е спаднал от 15 % през 2000 г. на 12 % през 2010 г.; делът на работещите на намалено работно време (по-малко от 20 часа седмично) от общата работна сила е нараснал през последните две десетилетия. През 1991 г. 8 % от работната сила в страните от ЕО–12 са работили на намалено работно време; към 2010 г. този показател е почти удвоен, достигайки 14%; работното време, определяно посредством колективно договаряне, е намаляло в много страни и сектори; намаляването на работното време в отговор на рецесията вероятно също е допринесло за общото намаляване на продължителността на работното време.



Фиг. 2. Продължителност на работната седмица в часове за периода 1991–2010 г.

Работата на удължено работно време остава явление, разпространено предимно при мъжете: 18% от мъжете в ЕС–27 работят на удължено работно време в сравнение с 8% от жените. Също така самостоятелно заетите работят много по-често на удължено работно време, като в страните от ЕС–27 42% от тях работят повече от 48 часа седмично; този дял, обаче, също намалява постепенно от 2000 г. насам. Удълженото работно време все още е по-широко разпространено в сектора на производството (където през 2010 г. 20% от

заетите са работили повече от 48 часа седмично), отколкото в сектора на услугите (където на удължено работно време са работили едва 15% от заетите); отново и в двата сектора се наблюдава аналогичен с течение на времето спад.

Работата на намалено работно време е характерна предимно за жените, като 20 % от заетите жени работят по-малко от 20 часа седмично в сравнение със 7 % от заетите мъже. Разпространението на работата на намалено работно време варира в широки граници в отделните стра-

ни, като остава по-широко разпространена в сектора на услугите, отколкото в производството и селското стопанство.

Въпреки прогнозираното развитие в посока към общество, активно през цялото денонощие, работното време в Европа като цяло остава стандартно. Стойностите на повечето показатели за стабилността на работното време остават непроменени от 2000 г. насам, като не е отчетена промяна на седмичната продължителност на работното време на 67 % от работещите и на дневната продължителност на работното време на 58 %. Наред с това делът на заетите в Европа, които работят еднакъв брой дни седмично, е нараснал от 74 % от работната сила през 2005 г. на 77 % през 2010 г. Малко по-малко работещи през 2010 г., отколкото през 2000 г., започват и приключват работа по едно и също време всеки ден (61 % през 2010 г. срещу 65 % през 2000 г.). През 2010 г. 18 % от работещите в Европа са работили нощно време, което е незначителен спад в сравнение с 1991 г.

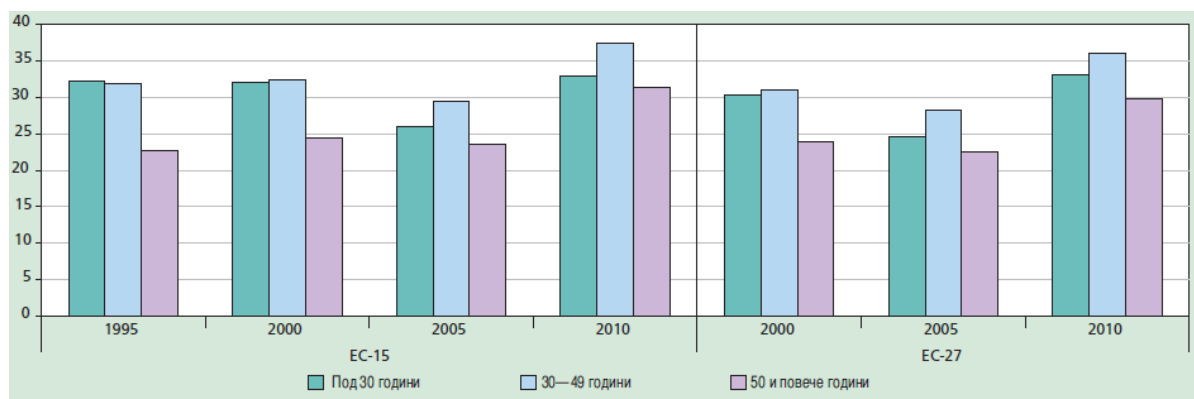
- възможности за развитие на работното място

Европейската политика е насочена към увеличаване на броя на работните места, но също така и към по-пълноценно използване на уменията и капацитета на работещите с цел повишаване на производителността, не на последно място посредством създаване на условия, които стимулират придобиването на нови знания и умения от страна на работещите.

Важно значение в тази насока имат както обучението, така и организацията на работата.

Данните от проучването показват, че през 2010 г. обучението, заплатено от работодателите, е достигнало най-високо равнище от 1995 г. насам (за ЕС-15), като 34 % от работещите са участвали в обучение през 12-те месеца преди провеждането на проучването. Това е обрат на наблюдаваната в продължение на 15 години тенденция на застой на осигуряването от работодателите обучение (като през периода между 2000 и 2005 г. е отчетен спад на този показател). Наред с това е нараснало разпространението на обучението в процеса на работата, като през 2005 г. в такова обучение са участвали 24 % от работещите, а през 2010 г. – 30%.

Не всички работещи получават еднакви възможности за обучение. По-възрастните работещи получават обучение в по-малка степен (фиг. 3), като процентът на лицата на възраст над 50 години, получили обучение, заплатено от работодателите им, е 30 %, сравнено с 36 % за работещите на възраст между 30 и 49 години. Наблюдава се известно намаляване на това несъответствие, като делът на по-възрастните работещи, които са участвали в обучение, е нараснал със седем процента през последните 15 години, докато увеличението на същия показател сред по-младата възрастова група възлиза само на четири процента.



Фиг. 3. Достъп до обучение, осигурено от работодателя, в зависимост от възрастта на работещите за периода 1995–2010 г., %

Работещите на безсрочни трудови правоотношения получават много повече възможности за обучение, заплатено от работодателите, отколкото работещите на други основания: през 2010 г. 39 % от работещите на безсрочни трудови правоотношения са получили достъп до обучение, заплатено от работодателите, в сравнение със само 26 % от останалите работещи.

По отношение на различните професионални групи също се наблюдава смесена картина. Висококвалифицираните служители, заемащи административни длъжности, са най-облагодетелствани, като 47 % от тях са участвали в осигурено от работодателите обучение срещу 36 % от административните служители с по-ниска квалификация.

Всички професионални групи са получили по-широк достъп до осигурено от работодателите обучение през периода между 2000 и 2010 г., но работещите, които извършват ръчен труд, са се възползвали в по-голяма степен от достъпа до такова обучение в сравнение с административните служители, като делът на работещите, извършващи ръчен труд, които са получили достъп до обучение, е нараснал от 18 % на 22 %.

Наред с увеличението в края на десетилетието на обема на заплащаното от работодателите обучение за техните слу-

жители е нараснал и броят на работещите, които сами заплащат своето обучение. През 2005 г. 6 % от работещите са заплащали своето обучение, докато през 2010 г. този показател е нараснал с една трета до ниво от 9 %.

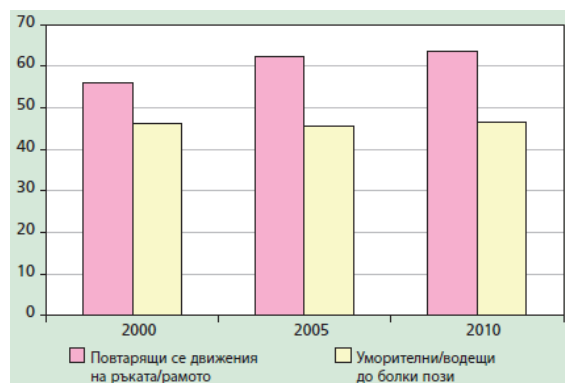
Трябва да се отбележи, че, макар че нарастването на общия обем на обучението е положителна тенденция, вероятно то се дължи поне отчасти на мерки, предприети в отговор на икономическия спад. Много от схемите за работа на намалено работно време, реализирани през последните две години, включват провеждане на някаква форма на обучение през съкратената част от работното време. Освен това чувството на несигурност на работните места вероятно е мотивирало някои работещи да търсят възможности за усъвършенстване на своите умения с цел да повишат пригодността си за заетост.

- безопасност и здраве при работа

Работещите в Европа са изложени на действието на физически рискове за тяхното здраве и безопасност в същата степен, както преди 20 години, което отразява факта, че работните места на много европейци все още са свързани с полагане на физически труд. Така например, 33 % от работещите пренасят тежки товари през поне една четвърт от работното си

време, докато 23 % от тях са изложени на вибрации – тези данни не са претърпели промяна от 2000 г. насам. Освен това, физическите рискове не засягат само извършващите ръчен труд: почти половината (46 %) от всички работещи се трудят в уморителни или водещи до болка пози през поне една четвърт от работното си време. Освен това, повтарящите се дви-

жения на ръката или рамото понастоящем съпътстват работата на повече европейци, отколкото преди 10 години. На фиг. 4 са показани данни за изменението на физическите натоварвания при работа за периода 2000–2010 г. Данните отразяват само дела на анкетираните, които са посочили, че са изложени на тези рискове през поне една четвърт от работното си време.

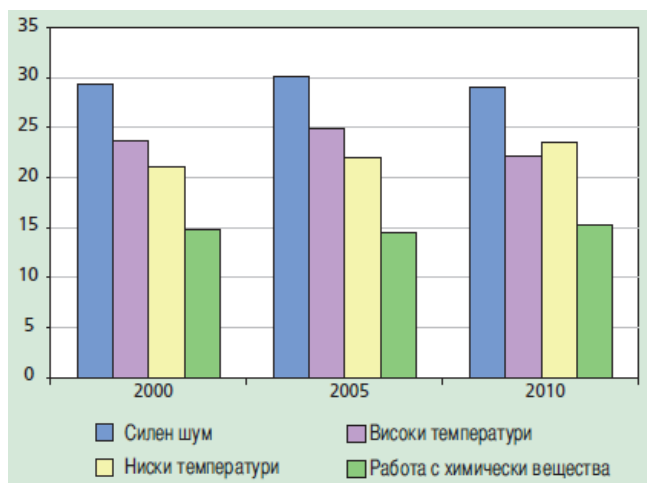


Фиг. 4. Динамика на физическите натоварвания при работа за периода 2000–2010 г., %

Излагането на жените и мъжете на физически рискове се различава значително. Така например, 33 % от мъжете, но само 10 % от жените редовно са изложени на действието на вибрации, докато трудовата дейност на 42 % от мъжете и 24 % от жените е свързана с ръчна работа с тежести. Сходен е делът на мъжете и жените, които работят в уморителни пози (съответно 48 % и 45 %) или извършват

повтарящи се движения на ръката или рамото (съответно 64 % и 63 %).

Работата е свързана и с излагането на други видове професионални рискове. В някои случаи работната среда е шумна, с неподходящ микроклимат, с повишено съдържание на вредни вещества във въздуха и др. (фиг. 5). Данните отразяват само дела на анкетираните, които са посочили, че са изложени на тези рискове през поне една четвърт от работното си време.



Фиг. 5. Професионални рискове за работещите на за периода 2000–2010 г., %

През 2010 г. почти 30 % от работещите в ЕС–27 са били изложени на силен шум през поне една четвърт от работното си време, като този дял остава непроменен в сравнение с 2000 г.

Същевременно 15 % от работещите се трудят в среда, съдържаща дим, вредни газове, пари или прах, или боравят с опасни химически вещества: отново делът им е непроменен в сравнение със ситуацията отпреди 10 години.

През 2010 г. е нараснал делът на работещите с вредни вещества сравнение с 2005 г. (съответно 11 % и 9 %). През 2010 г. 23 % от работещите в страните от ЕС–15 са били изложени на ниски температури, като делът им остава непроменен в сравнение с 1995 г.

Делът на работещите в ЕС–27, които смятат, че здравето и безопасността им са изложени на риск поради тяхната работа, е намалял в сравнение с 2000 г. от 31 % на 24 %. (в страните от ЕО–12 този дял е намалял от 40 % през 1991 г. на 28 % през 2010 г.) Този спад вероятно отразява отчасти по-ефективното предоставяне на информация относно здравето и безопасността. Делът на работещите, които съобщават, че са добре или много добре информирани относно рисковете за здравето и безопасността, свързани с изпълнението на трудовите им задължения, е нараснал до 90 % от работещите през 2010 г.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Въз основа на проведеното изследване и анализа на получените резултати могат да бъдат направени следните изводи:

1. Профилът на трудовата заетост продължава да се променя в цяла Европа, като се наблюдава трайно нарастване на значението на сектора на услугите за сметка на селското стопанство и промишлеността;

2. Налице е тенденция на нарастване на дела на работещите на срочни трудови договори;
3. През последните години нараства и загрижеността на работещите за сигурността на техните работни места;
4. Средната седмична продължителност на работното време продължава да намалява;
5. Все още преобладава стандартното разпределение на работното време – петдневна работна седмица с продължителност 40 часа при работа от понеделник до петък;
6. Възможностите за повишаване на професионалната квалификация и осигуряването на обучение от страна на работодателя, са увеличени значително през периода 2005–2010 г.;
7. Делът на работещите, изложени на действието на физически рискове за тяхното здраве и безопасност, се запазва относително постоянен;
8. По-малко работещи смятат, че здравето и безопасността им са изложени на риск поради тяхната работа;
9. Достъпът на работещите до информация относно професионалните рискове за тяхното здраве и безопасност, е нараснал значително.

Постигането на високи нива на устойчива заетост, модернизирани на трудовия пазар и осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд са първостепенни цели на европейските политики в областта на заетостта и социалните дейности. За постигането на тези цели е необходимо гарантиране на правилното прилагане на трудовото законодателство на ЕС, подкрепа на малките и средни предприятия в прилагането на мерки, насочени към безопасността и здравето при работа, стимулиране на развитието и прилагане на национални стра-

тегии, насърчаване на промените в поведението на работниците, както и насърчаване на техните работодатели в усвояването на подход, насочен към опазване на здравето, разпространение на добри практики, обучение на служители и ръководни кадри по безопасност и здраве.

#### ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Съобщение на Европейската комисия COM (2001) 313 final, 20.6.2001.
2. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>.
3. European Working Conditions Surveys <http://eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.
4. Europe 2020 [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm).
5. YEARBOOK 2010 – Living and working in Europe <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1119.htm>.

#### WORKING CONDITIONS IN THE EUROPEAN UNION MEMBER STATES

Veselin Brezin<sup>1</sup>, Petar Antov<sup>2</sup>

<sup>1</sup>University of Forestry – Sofia, e-mail: [brezin@abv.bg](mailto:brezin@abv.bg)

<sup>2</sup>University of Forestry – Sofia, e-mail: [p.antov@gmail.com](mailto:p.antov@gmail.com)

#### ABSTRACT

The European Union (EU) policy, concerning employment and social activities, recognizes competitiveness and sustainability as essential goals for the EU to be achieved through building an economically dynamic labour market. To achieve these objectives, the EU should modernise working life, creating ‘more and better jobs’ as specified in the Lisbon Strategy, and deliver ‘smart, sustainable and inclusive growth’ according to the words of the Europe 2020 strategy. Ensuring quality of work and employment and healthy and safe working conditions are core elements in achieving these objectives.

A research on the dynamics of working conditions in EU member states has been carried out in the present article on the basis of the results from the fifth European Working Conditions Survey.

**Key words:** working conditions, occupational accidents, safety and health at work, European Union member states