



Европейска фондация  
за подобряване на  
условията на живот и труд

# Промени с течение на времето — първи резултати от петото Европейско проучване на условията на труд

## > резюме <

„Постигането на приобщаващ растеж означава хората да станат по-способни чрез високи нива на заетост, инвестиране в умения, борба с бедността и модернизирани пазарите на труда, системите за обучение и социална защита, така че да се помогне на хората да предвидят и управляват промените и да изградят сплотено общество. [...] Става дума за осигуряване на достъп и възможности за всички през жизнения цикъл. Европа трябва изцяло да използва трудовия си потенциал, за да се изправи пред предизвикателствата на застаряващото население и засилващата се глобална конкуренция. Ще са необходими политики за насърчаване на равенството между половете, за да се увеличи участието на трудовата сила, като така се засили растежът и социалното сближаване.“

Европейска комисия, *Европа 2020: Европейска стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж*



## Основни констатации

През последните десетилетия в областта на условията на труд в Европа се оформиха някои ключови тенденции.

- Профилът на заетостта продължава да се променя в цяла Европа, като се наблюдава трайно нарастване на значението на услугите за сметка на селското стопанство и производството.
- На фона на изменящия се секторен профил на заетостта, при нея не се наблюдава промяна по отношение на вкоренената сегрегация, основана на пол.
- Нараства делът на жените, които заемат надзорни длъжности. Все по-често те ръководят работата на други жени.
- Като цяло нараства делът на работещите на срочни договори.
- Средната седмична продължителност на работното време продължава да намалява.
- Стандартното разпределение на работното време — петдневна работна седмица с продължителност 40 часа при работа от понеделник до петък — е все още норма за повечето европейци.
- Почти една пета от европейските работници срещат трудности във връзка с постигането на задоволителен баланс между професионалния и личния живот, като този показател бележи леко понижение от 2000 г. насам.
- Равнището на обучението през последните 12 месеца, заплатено от работодателя, е нараснало значително през периода 2005—2010 г.
- Не е отбелязано съществено нарастване на интелектуалните предизвикателства, свързани с работата; според данните работещите се ползват със същите равнища на автономност както преди едно десетилетие; освен това е

отчетено повишаване на разпространението на монотонната работа.

- По-малко работещи смятат, че здравето и безопасността им са изложени на риск поради тяхната работа. Степента на излагане на (повечето от) работещите на физически рискове остава непроменена.
- Излагането на тютюнев дим е намаляло през последните пет години в резултат на въвеждането на много места на законодателство срещу тютюнопушенето.
- Интензивността на работата остава висока, но изглежда, че равнището на този показател се е стабилизирало в сравнение с предишните две десетилетия.
- Значителен брой европейци не изпитват увереност, че ще са в състояние да останат на настоящата си работа до навършване на 60-годишна възраст.

## По-добри работни места в Европа

Европейската политика определя конкурентоспособността и устойчивостта като особено важни цели за ЕС, които трябва да бъдат постигнати посредством изграждане на динамичен и икономическо отношение и социално интегриран Съюз. За да стане това, Европа трябва да модернизира трудовия 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 е централен елемент в усилията за постигане на тази цел. Напредъкът, постигнат от предприятията и социалните партньори в тази насока, може да бъде допълнително консолидиран посредством създаване на работна среда, която привлича и задържа хората на работа, повишава адаптивността на работещите и дружествата, създава устойчиви работни практики и работна среда и укрепва

човешкия капитал посредством по-добро обучение и развитие на уменията, като същевременно предпазва здравето на работещите и способства за повишаване на тяхното благосъстояние през целия им трудов живот.

Изследването на промените (или липсата на промени) в условията на труд може да хвърли светлина върху постигнатия напредък към реализирането на тези цели на политиката, както и да предостави данни за влиянието, което оказват движещите фактори на промените, като глобализацията, технологичното развитие, по-гъвкавите форми на работна организация, застаряването на населението в Европа и увеличаването на броя на домакинствата с две лица, които получават доходи от трудова дейност, върху начина, по който хората работят и биват наемани на работа.

Тези първи констатации от проведеното от Eurofound пето Европейско проучване на условията на труд (EWCS) представляват първоначален преглед на някои от основните промени в областта на условията на труд, настъпили с времето.<sup>1</sup>

## По-активно участие на пазара на труда

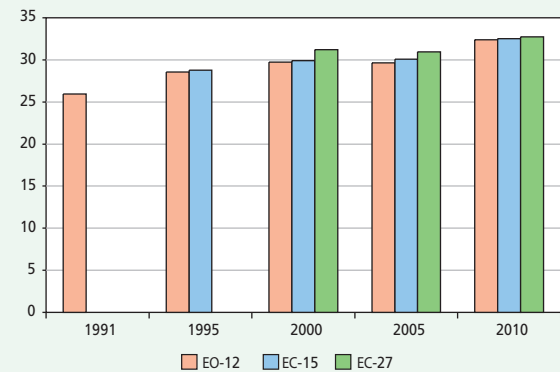
Увеличаването на участието на работната сила е ключов елемент на европейската политика по заетостта — това включва не на последно място ангажирането на повече жени и по-възрастни работещи. Насърчаването на повече хора да работят на свой ред предполага адаптиране на начините на работа на европейците. Наред с това е необходимо да се адаптира социалната инфраструктура, която обслужва работещите — като например услугите за предоставяне на грижи или работното време на училищата, за да бъдат задоволени по-адекватно потребностите на работещите, а също така да бъдат създадени нови форми на трудови договори, отразяващи все по-многообразните потребности на хората и дружествата.

### По-голяма и по-многообразна работна сила

В резултат на присъединяването на 15 нови държави-членки към ЕС, както и на повишеното участие на жените, между 1990 и 2010 г. работната сила в Съюза нарасна от около 150 млн. на около 235 млн. работещи. Равнището на заетост сред мъжете през този период остана над 75% (достигайки до 80% в някои случаи), а равнището на този показател сред жените нарасна от 50% на около 63%. В същото време дялът на работещите по-възрастни хора (на възраст между 50 и 64 години) нарасна от около 49% през 2000 г. на повече от 56% през 2009 г.

Дялът на жените, заемачи надзорни длъжности, нараства с устойчив темп през последните 20 години от 26% от всички надзорници през 1991 г. (в тогавашните 12 държави-членки — ЕО-12) на 33% в ЕС-27 през 2010 г. Нараснал е и дялът на работещите, чиито началник е жена — от 24% през 2000 г. на 29% през 2010 г. Повечето от тези работещи са жени: през 2010 г. 47% от работещите жени са посочили, че работят под ръководството на жени, в сравнение със само 12% от мъжете. При това сегрегацията в тази област изглежда се задълбочава: докато в сектора на услугите (област, която в голяма степен е доминирана от жените) дялът на работещите, чиито началници са жени, е нараснал от 31% през 2000 г. на 36% през 2010 г., този показател е останал стабилен на ниво

Фигура 1: Дял на жените, заемачи надзорни длъжности, 1991—2010 г. (%)



от 11% в сектора на производството, който е доминиран от мъжете.

Обратната страна на повишеното многообразие (във всички негови форми) на работната сила е, че дискриминацията на работното място остава риск. През 2010 г. 6% от работещите в Европа посочиха, че са били подложени на една или друга форма на дискриминация на работното място — това е незначително увеличение в сравнение с 2005 г. Изненадващо, с оглед на целта на европейската политика за задържане на хората по-дълго време на работа, най-често срещаното оплакване се отнася до възрастовата дискриминация, за каквато съобщават 3% от работещите. (Проучването обаче не може да определи степента на дискриминацията, която лишава хората от достъп до пазара на труда.)

### Продължава да нараства значението на услугите

През последното десетилетие се наблюдава постепенно намаляване на дела на работещите в секторите на селското стопанство и рибарството и на промишлеността (производството). Успоредно с тази тенденция се наблюдава леко нарастване на дела на заетите в сектора на услугите. През целия този период се наблюдава сегрегация, основана на пол: жените преобладават предимно в сектора на услугите, и по-специално в образованието, здравеопазването и социалната сфера, както и в публичната администрация. 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.

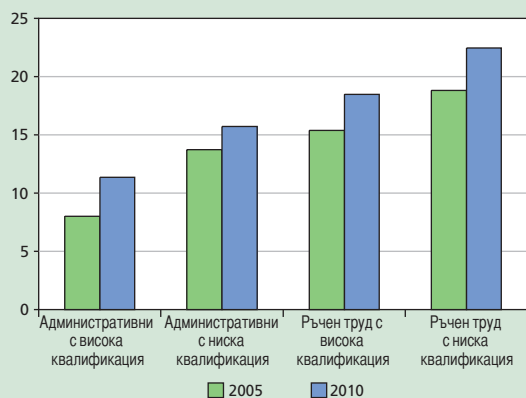
### По-голяма гъвкавост по отношение на правния статут на заетостта

Дялът на работещите лица, които са самостоятелно заети, е останал непроменен през последните 20 години на равнище от 14%. Самостоятелно заетите мъже са двойно повече от самостоятелно заетите жени, като това съотношение също е останало 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 дялът на работещите на срочни (или непостоянни) трудови договори е нараснал значително, макар и с неустойчив темп, през последните две десетилетия. Докато през 1991 г. в ЕО-12 дялът на срочно наетите работещи е възлизал на малко повече от 10%, през 2007 г. той е надхвърлял 14% от работната сила в ЕС-27. През 2009 г. обаче, този дял е намалял на 13,5%.

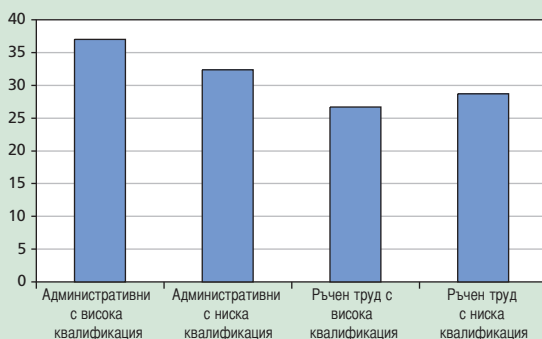
<sup>1</sup> Обхватът на проучването, което се провежда на всеки пет години от 1990 г. насам, се разширява успоредно с разширяването на Съюза. Поради това не са налични данни за всяка година, по всеки въпрос и за всяка страна.

Фигура 2: Чувство на несигурност на работното място, 2005—2010 г., по професии, ЕС-27 (%)



Забележка: Данните отразяват дела на работещите, които изразяват категорично съгласие, че могат да изгубят работата си през следващите шест месеца.

Фигура 3: Чувство за сигурност на работата, по професии, 2010 г., ЕС-27 (%)



Забележка: Данните отразяват дела на работещите, които изразяват категорично съгласие, че могат лесно да намерят нова работа, ако изгубят настоящата си работа.

### Несигурност на работните места

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.

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%.

През 2010 г. обаче, работещите на безсрочни договори изпитват малко по-голяма увереност от срочно наетите лица относно възможностите да намерят нова работа (със сходно заплащане), ако изгубят настоящата: 31% от работещите на безсрочни договори и 26% от срочно наетите лица (работещи на срочни договори или наети на работа чрез агенции за временна заетост) са посочили, че могат лесно да си намерят нова работа.

Работещите, които извършват ръчен труд (и особено тези с ниска квалификация) чувстват по-малка сигурност на своите работни места от заемащите административни длъжности,

като разликата между тези две групи нараства от 2005 г. насам. Освен това, те са по-малко уверени, че могат да намерят нова работа със сходно заплащане, ако изгубят настоящата си работа.

### Баланс между професионалния и личния живот и работно време

Ключова характеристика на заетостта (от значение за определящите политиката, работодателите и заетите) е продължителността на работното време и неговата организация. Провежданите през последните 20 години обсъждания на равнище ЕС бяха посветени основно на повишаване гъвкавостта на работното време и улесняване на работата на намалено работно време, като и двата подхода имат за цел осигуряване на работа за повече граждани и (във все по-голяма степен) съвместяване на професионалния и личния живот.

#### Средната продължителност на работното време намалява

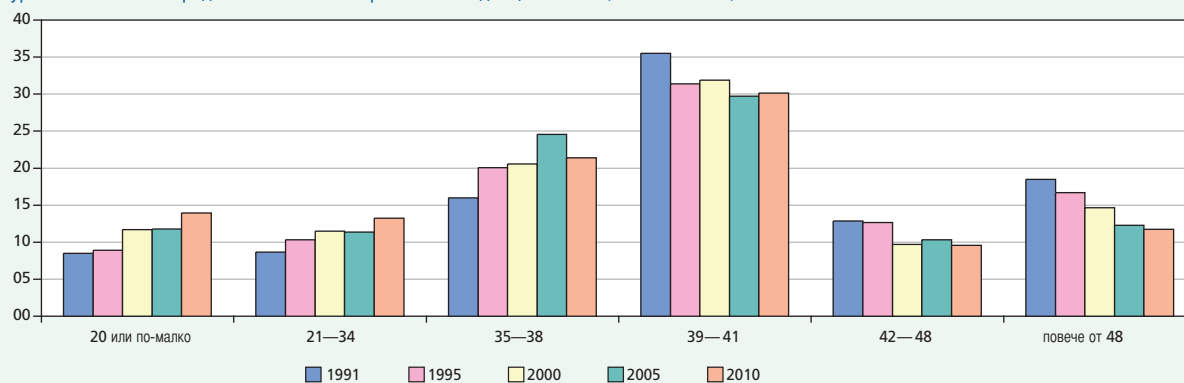
Средната продължителност на работната седмица в Европа намалява: от 40,5 часа през 1991 г. в ЕО-12 на 37,5 часа през 2010 г. в ЕС-27 (36,4 часа в страните от ЕО-12 през 2010 г.). Това намаляване на работното време може да се обясни с действието на четири ключови процеса.

- 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%. (Общо за страните от ЕС-27 е отчетено незначително нарастване от 12% през 2000 г. на 13% през 2010 г.)
- Работното време, определено посредством колективно договаряне, е намаляло в много страни и сектори.
- Намаляването на работното време в отговор на рецесията (предприето от отделни дружества или в рамките на подпомагани от държавата схеми за работа на намалено работно време) вероятно също е допринесло за общото намаляване на продължителността на работното време.

Работата на удължено работно време е била и остава явление, разпространено предимно сред 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 15% от заетите); отново и в двата сектора се наблюдава аналогичен с течение на времето спад.

Работата на намалено работно време е явление, разпространено предимно сред жените, като 20% от заетите жени работят по-малко от 20 часа седмично в сравнение със

Фигура 4: Развитие на продължителността на работната седмица в часове, 1991—2010 г., ЕО-12



7% от заетите мъже. Работата на намалено работно време остава по-широко разпространена в сектора на услугите, отколкото в производството и селското стопанство. Разпространението на работата на намалено работно време варира в широки граници в отделните страни, като отразява разлики в културните нагласи към работата на непълно работно време, както и фактори като достъпа до услуги за предоставяне на грижи и работното време на училищата.

Мъжете работят срещу заплащане средно около седем часа седмично повече от жените, като тази разлика остава повече или по-малко непроменена във времето.

#### „Стандартното“ работно време все още е норма

Въпреки широко прогнозираното развитие в посока към общество, активно през цялото денонощие, работното време в Европа като цяло остава забележително 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. около една четвърт (26%) от работещите са работили поне една неделя месечно в сравнение с 30% през 1995 г. През 2010 г. 18% от работещите в Европа са работили нощно време, което е незначителен спад в сравнение с 1991 г. Делът на работещите на смени също е намалял незначително от 20% през 2000 г. на 17%.

Във връзка със стандартното работно време се наблюдава изразено несъответствие в съотношението между мъжете и жените. Докато през последните десет години работата на смени е била разпространена в еднаква степен сред жените и сред мъжете, жените работят по-често на редовни смени и по-рядко нощем или в събота, отколкото мъжете; това несъответствие между жените и мъжете не се е променило през изминалото десетилетие.

#### Балансът между професионалния и личния живот е непостижим за много хора

Балансът между професионалния и личния живот все още е централна тема в европейския дебат, като Европейската стратегия за заетост подчертава, например, неговото значение за улесняване включването и участието на хората в работната сила, както и неговият потенциал за стимулиране на равенството между половете. Нарастването на броя на домакинствата, в които и двамата партньори работят, доведе

до още по-голямо нарастване на значението на баланса между професионалния и личния живот, което намира отражение и в организацията на работното място.

Като цяло 18% от работещите в страните от ЕС-27 не са удовлетворени от състоянието на баланса между техния професионален и личен живот, което представлява минимално намаление в сравнение с 2000 г. Докато мъжете най-често изпитват трудности, свързани с баланса между професионалния и личния им живот в средата на професионалната си кариера (между 30 и 49-годишна възраст), то равнището на неудовлетвореност сред жените е по-ниско, но е равномерно разпределено в течение на професионалната им кариера. С оглед на факта, че жените все още поемат по-голямата част от работата в домакинството и грижите за членовете му, тази констатация изглежда донякъде изненадваща. Всъщност, много повече жени, отколкото мъже, съобразяват професионалния си живот с тези задължения в домакинството, например като работят на непълно работно време или редовни смени, като по този начин намаляват конфликта, произтичащ от задълженията им в две различни области.

#### Развитие на работното място

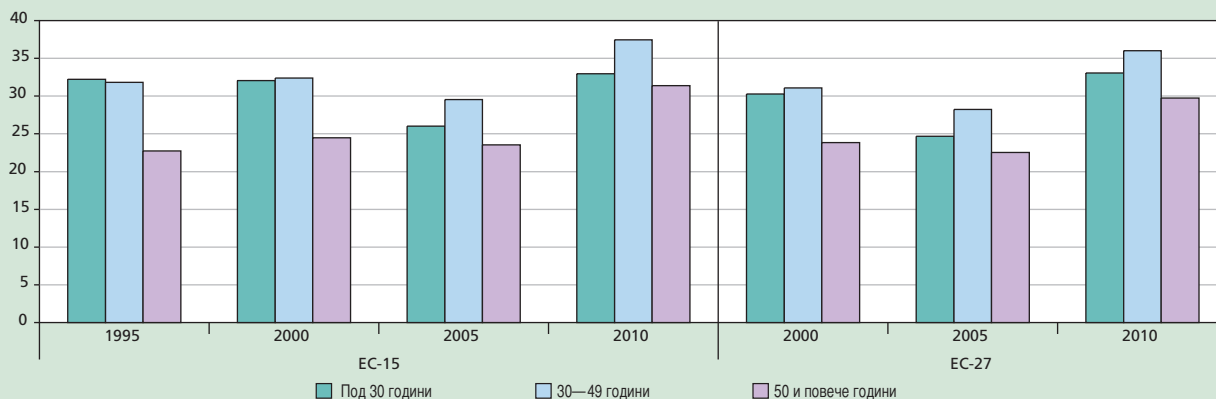
Европейската политика е насочена към увеличаване на броя на работните места, но също така и към по-пълноценно използване на уменията и капацитета на работещите с цел повишаване на производителността, не на последно място посредством създаване на условия, които стимулират придобиването на умения и автономността на работещите. Както обучението, така и организацията на работата имат важно значение в тази насока.

#### Нараства броят на работещите, които участват в обучение

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 дори 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, като от лицата на възраст над 50 години

Фигура 5: Тенденции по отношение на заплатеното от работодателите обучение по възраст на служителите, 1995—2010 г., ЕС-15 и ЕС-27 (%)



обучение, заплатено от работодателите им, са получили 30 % в сравнение с 36 % от работещите на възраст между 30 и 49 години. Отчетено е обаче известно намаляване на това несъответствие, като дялът на по-възрастните работещи, които са участвали в обучение, е нараснал със седем процентни пункта през последните 15 години, докато увеличението на същия показател сред по-младата възрастова група възлиза само на четири процентни пункта.

Работещите въз основа 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. Освен това, цитираното несъответствие е нараснало почти двойно през изминалите 10 години от отчетеното през 2000 г. ниво от седем процентни пункта до 14 процентни пункта през 2010 г.

По отношение на различните професионални групи също се наблюдава смесена картина. Висококвалифицираните служители, заемачи 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 от по-голямо нарастване на достъпа до такова обучение в сравнение с административните служители, като дялът на работещите, извършващи ръчен труд, които са получили достъп до обучение, е нараснал от 18% на 22%. Въпреки че увеличението за тази група е по-голямо от съответното увеличение за административните служители, работещите, които извършват ръчен труд, все още се ползват от по-ограничени възможности за обучение.

Успоредно с увеличението в края на десетилетието на обема на заплащаното от работодателите обучение за техните служители 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, включваха 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.

### Предизвикателство ли е трудът?

Основна предпоставка за професионалното развитие е възможността за решаване на когнитивни предизвикателства на работното място, като например научаване на нови неща, самостоятелно решаване на непредвидени проблеми или изпълнение на комплексни задачи. Това е важно както за личното благосъстояние на работещите, така и за дружествата, за да могат да усъвършенстват постоянно своя капацитет за творчески и новаторски решения. Като цяло, в това отношение не е установено съществено развитие през разглеждания период.

- През 2010 г. 68% от работещите в ЕС-27 са посочили, че са научили нови неща на работното си място — в това отношение липсва съществена промяна в сравнение с 2000 г.
- За период от 15 години от 1995 до 2010 г. дялът на работещите, които разрешават самостоятелно непредвидени проблеми в процеса на работата, е останал непроменен на ниво от 83%.
- През същия период дялът на работещите, които изпълняват комплексни задачи, възлиза на 58%, също не е отбелязал съществена промяна.
- Между 1995 и 2010 г. дялът на работещите, които изпълняват монотонни задачи, е нараснал от 40% на 45%.
- Повтарящите се задачи все още представляват значителен дял от работата на европейците, 40% от които изпълняват повтарящи се задачи с продължителност под 10 минути (макар че този показател е намалал в сравнение с нивото от преди 20 години, когато 51% от работещите са изпълнявали такива задачи); същевременно 27% от работещите изпълняват повтарящи се задачи с продължителност под 1 минута, като дялът им не се е променил в сравнение с 2000 г.

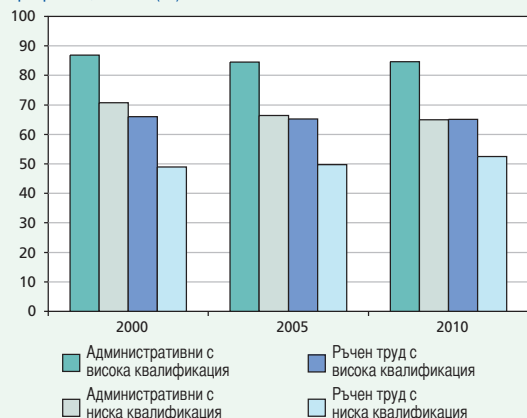
Трябва също да се отбележи фактът, че жените системно съобщават за по-ниски равнища на когнитивни задачи (и изпълняват по-често монотонни и повтарящи се задачи) в сравнение с мъжете — това несъответствие се установява неизменно в последователните издания на проучването.

### Самостоятелно вземане на решения — автономността на работното място

Насърчаването на по-голяма автономност, което предполага работещите да имат възможност да вземат решения за това



Фигура 6: Възможност за промяна на методите на работа, по професии, ЕС-27 (%)



как да се справят със задачите възникнали в хода на работата им, улеснява изпълнението на тези задачи и подобрява чувството на работещите за благосъстояние. Същевременно, от страна на дружествата, оползотворяването на гъвкавостта, уменията и творческите заложби на работещите и предоставянето на възможности те да бъдат по-инициативни и иновативни в своята работа, може да съдейства за стимулиране на заетостта, производителността и конкурентоспособността в Европа.

EWCS измерва автономността с помощта на редица показатели, всеки от които е свързан с възможността на работещия да променя аспекти на своята работа:

- скоростта или темпа на работата;
- метода на работа;
- реда на задачите.

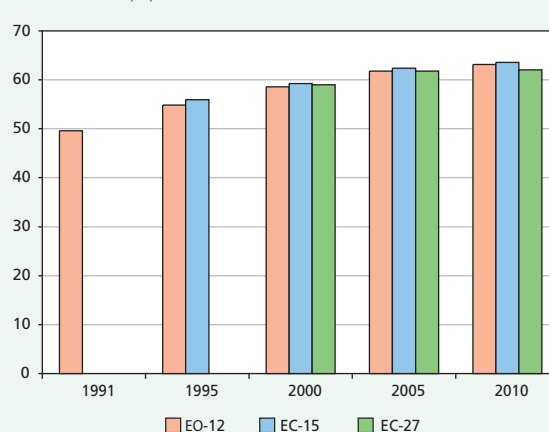
Констатациите от проучването свидетелстват за незначителни промени в различни направления. Например, в сравнение с положението през 2000 г., в страните от ЕС-27 възможността на работещите да променят скоростта или темпа на работата си е останала без промяна; възможността им да променят работните си методи е отбелязала минимален спад, а от друга страна те разполагат с малко повече възможности да избират или променят реда на изпълнение на задачите си. Независимо от това с какво равнище на автономност разполагат отделните работещи, по-голям дял от работещите в Европа имат възможност да адаптират скоростта на работата си, отколкото работните си методи или реда на задачите си.

От друга страна не е изненадващо, че различните категории работещи се ползват с различна степен на автономност. Нискоквалифицираните работещи, които извършват ръчен труд, се ползват с най-ниска степен на автономност от всички професионални групи, макар че тяхната автономност е нараснала между 2000 и 2010 г. Равнищата на автономност в отделните страни се променят с времето, което свидетелства за прилагане на различни практики и политики.

## Защита на здравето и стимулиране на благосъстоянието

Ключов елемент от концепцията за „по-добри работни места“ е осигуряването на защита на здравето на работещите, изразяващо се в създаване на оптимална среда, която стимулира здравето и благосъстоянието, предотвратява рисковете

Фигура 7: Работа с кратки крайни срокове, EO-12, EC-15 и EC-27, 1991—2010 г. (%)



Забележка: Данните отразяват дела на работещите, които работят с кратки крайни срокове през поне една четвърт от работното си време.

и ограничават отсъствията от работа по здравословни причини. Рамковата директива за здраве и безопасност от 1989 г. подчертава значението на адаптирането на работата към индивида и отразява всеобхватен подход, който отчита технологията, организацията на работата, условията на труд и социалните взаимоотношения.

## Интензивност на работата

Извършването на работа с по-висока интензивност (например работа с висока скорост или при кратки крайни срокове) има силно изразено негативно въздействие върху благосъстоянието на работещите — особено когато те разполагат с ниска степен на автономност или подкрепа от своите колеги или началници.

През последните две десетилетия интензивността на работата е нараснала в повечето европейски страни (фигура 7 илюстрира като цяло възходящата тенденция относно дела на работещите при кратки крайни срокове; ситуацията е почти идентична и за работещите на висока скорост). Изглежда обаче, че нарастването на този показател е преустановено и това високо равнище остава стабилно от 2005 г. насам.

За повечето работещи (67%) в страните от ЕС-27 темпът на работа се определя въз основа на преки изисквания от хора, например в резултат на взаимодействие с клиенти. От друга страна, темпът на работа на едва 18% от работещите в Европа се определя от скоростта на работа на машини, като техният дял намалява през последните 15 години. През последните 10 години нараства броят на работещите, които съобщават, че определящ за техния темп на работа е прекият контрол, упражняван от техните началници: делът им е нараснал от 33% на 37%. Колкото повече фактори (наричани определящи фактори за темпа на работа) обуславят темпа на работа на работещите, толкова по-големи са предявените към тях изисквания и толкова по-голяма е възможността работата да окаже отрицателно въздействие върху здравето им. Работещите в сектора на производството са изложени на действието на двойно повече определящи темпа на работа фактори в сравнение с работещите в сектора на услугите.

Минималните изисквания, които работещите трябва да покриват, в някои отношения изглежда се усложняват: все по-голям дял от работещите в ЕС-27 са задължени да удовлетворяват стриктни стандарти за качество в своята работа (74% понастоящем в сравнение с 69% през 2000 г.).

Фигура 8: Тенденции по отношение на физическите изисквания на работата, 2000—2010 г., ЕС-27 (%)



Забележка: Данните отразяват дела на респондентите, които са посочили, че са изложени на тези рискове през поне една четвърт от работното си време.

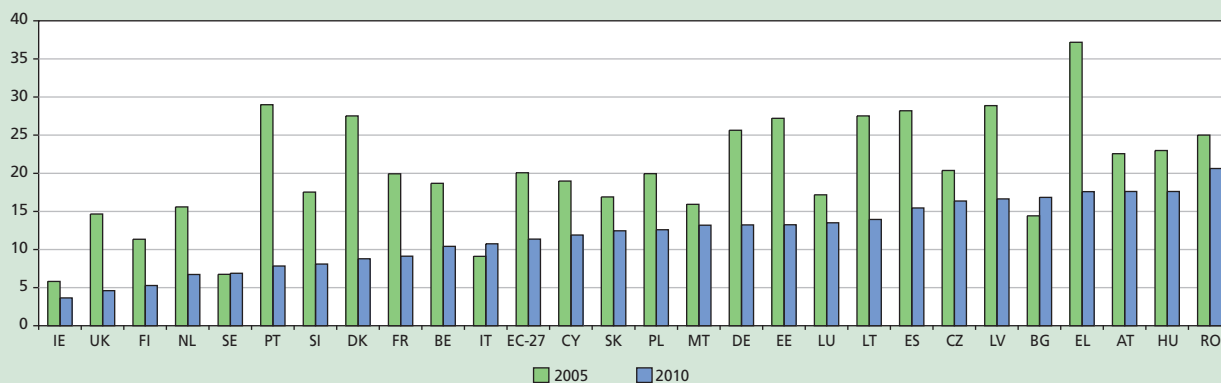
### Физическите рискове не намаляват

Работещите в Европа са изложени на физически рискове 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. 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 движения на ръката или рамото понастоящем съпътстват работата на повече европейци отколкото преди 10 години.

Излагането на жените и мъжете на физически рискове се различава, което вероятно се дължи отчасти на все още широко разпространената в много сектори сегрегация, основана на пол. Тези обусловени от пола различия и сходства също остават повече или по-малко постоянни във времето. Например, 33% от мъжете, но само 10% от жените редовно са изложени на вибрации, докато 42% от мъжете и 24% от жените пренасят тежки товари. От друга страна, 13% от жените, но само 5% от мъжете повдигат или преместват хора при работа. Сходен е дялът 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%).

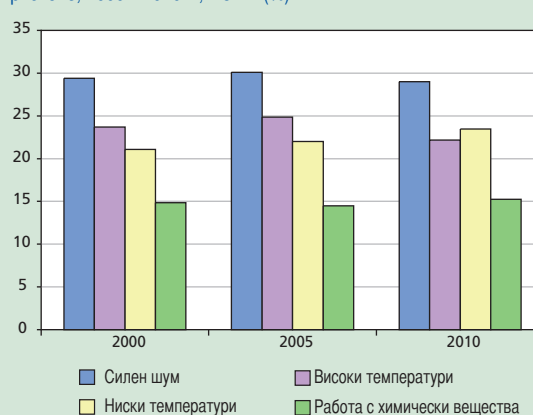
Работата е свързана и с други видове рискове. В някои случаи работната среда е шумна, твърде гореща или студена, или съдържа патогенни материали, (които могат да причинят заболяване).

Фигура 10: Излагане на тютюнев дим по страни, 2005 и 2010 г. (%)



Забележка: Данните отразяват дела на респондентите, които са изложени на тютюнев дим през поне една четвърт от работното си време; данните са налични само за 2005 и 2010 г.

Фигура 9: Тенденции по отношение на излагането на екологични рискове, 2000—2010 г., ЕС-27 (%)



Забележка: Данните отразяват дела на респондентите, които са посочили, че са изложени на тези рискове през поне една четвърт от работното си време.

- 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, изпарения или прах, или боравят с опасни химически вещества: отново дялът им е непроменен в сравнение със ситуацията от преди 10 години.
- През 2010 г. е нараснал дялът на работещите със заразни материали в 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 дялът им остава непроменен в сравнение с 1995 г.

В резултат на все по-широкото въвеждане в действие на законодателство срещу тютюнопушенето на територията на Съюза намалява броят на работещите, които са изложени на тютюневия дим на онези, които пушат. Националните различия отразяват (отчасти) различния обхват на действащото законодателство.

Дялът 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 ЕС-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. Дялът 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.

## Когато навърша 64? Оставане по-дълго на работа

Около 60% от работещите в страните от ЕС-27 смятат, че ще са в състояние да вършат своята настояща работа до навършване на 60-годишна възраст. Този дял бележи минимален ръст от 57% през 2000 г. на 59%. Не е учудващо, че хората с различни професии имат различна нагласа по този въпрос. Около 72% от висококвалифицираните административни служители и 61% от нискоквалифицираните административни

служители са посочили, че са в състояние да вършат настоящата си работа до навършване на 60 години. Такъв отговор са дали обаче само 49% от висококвалифицираните и 44% от нискоквалифицираните работещи, които извършват ръчен труд.

Степента на „устойчивост“ на работата и работните места зависи от това дали работното време позволява на работещите да изпълняват други отговорности, дали те усъвършенстват уменията си с цел гарантиране сигурността на работните си места, с каква степен на автономност разполагат във връзка с изпълнението на изискванията на работата и доколко условията на труд предпазват здравето им в дългосрочен план. Там, където тези условия са налице, съществува потенциал работещите да останат на работа по-дълго време в съответствие с целите на политиката на ЕС.

## Методология

Всеки пет години Eurofound провежда проучване в областта на условията на труд в Европа — Европейското проучване на условията на труд (EWCS), в рамките на което интервюира както работници и служители, така и самостоятелно заети лица по основни въпроси, свързани с тяхната работа и трудов статут. С времето кръгът на темите, обхванати от проучването, се разширява. Проведени са пет издания на проучването.

- Първо EWCS, проведено през 1990/1991 г.: обхванати са работещи от ЕО-12.
- Второ EWCS, проведено през 1995/1996 г.: обхванати са работещи от ЕС-15.
- Трето EWCS, проведено през 2000 г.: в рамките на първия етап на проучването 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.: обхваща ЕС-27 плюс Норвегия, Хърватия, Турция и Швейцария.
- Работата на терен в рамките на петото EWCS беше проведена от януари до юни 2010 г., като бяха интервюирани почти 44 000 работещи в ЕС-27, Норвегия, Хърватия, Бившата югославска република Македония, Турция, Албания, Черна гора и Косово.

Данните, получени в рамките на EWCS, са приблизителни. Те са получени въз основа на представителна извадка на работещите в Европа, а не на цялото население. Поради това разликите във времето и между отделните страни трябва да се тълкуват предпазливо. В текста по-горе са разгледани само тези разлики, които с голяма вероятност отразяват действителни различия, а не са получени в резултат на съставянето на извадката.

В настоящото резюме са анализирани само отговорите, дадени от работещите от ЕС-27. Освен това, анализите на тенденциите невинаги обхващат целия 20-годишен период на провеждане на EWCS: някои въпроси са задавани само в последните „издания“ на проучването. По-подробни доклади, посветени на тенденциите, резултатите и анализите, ще бъдат публикувани през следващите месеци на уебсайта на Eurofound, на който е налична и допълнителна информация относно методологията.

## Допълнителна информация

Повече информация за Европейското проучване на условията на труд е достъпна онлайн на адрес: [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm)  
 Sophia MacGoris, ръководител проучвания, [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu)  
 Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound)  
 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland  
 Тел.: (+353 1) 204 31 00  
 Електронна поща: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)  
 Уебсайт: <http://www.eurofound.europa.eu>

