

# UTRYG BESKÆFTIGELSE OG ARBEJDSVILKÅR I EU

Dette resumé er baseret på en analyse af resultaterne af den anden arbejdsmiljøundersøgelse, som Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene udførte i 1996 (se side 7).

Antallet af udsurgte, der var med i analysen (ansatte bortset fra lærlinge), var 12.099 personer.

- 82% af samtlige erhvervsaktive i Den Europæiske Union har lønarbejde. Lønmodtagere med utrygge ansættelsesvilkår (tidsbestemte kontrakter og midlertidigt vikararbejde) udgør 15% af alle lønmodtagere i EU.
- 49% af de lønmodtagere, der har været ansat i under et år, har utrygge ansættelsesvilkår. Denne ansættelsesform er ved at blive den eneste måde at få fodfæste på arbejdsmarkedet på. Det forklarer, hvorfor unge er mere berørt, især hvis de er gået tidligt ud af skolen.
- Det er vanskeligt at foretage **internationale sammenligninger**, fordi der ikke findes sammenlignelige definitioner, og også på grund af:
  - omfanget af selvstændig beskæftigelse (der af nogle grupper af selvstændige opfattes som en form for utryg beskæftigelse)
  - omfanget af deltidsbeskæftigelse (der kan være en årsag til utrygge vilkår for de ansatte, hvis de ikke selv har valgt denne form for ansættelse).
- Andelen af løse job varierer inden for det europæiske arbejdsmarked. Utryg ansættelse er **mest udbredt**:
  - i de stillingsgrupper, der har færrest færdigheder (ansatte i landbrug, manuelle arbejdere osv.)
  - i de brancher, hvor arbejdet er meget sæsonbetinget (den primære sektor, hoteller og restauranter osv.)
  - i små virksomheder.
- **Arbejdsvilkårene for personer i utryg ansættelse er værre end for personer i fast ansættelse.**
  - 57% af de midlertidigt vikaransatte arbejder i trættende eller smertefulde stillinger (mod 42% af de fastansatte)
  - 38% er udsat for stærk støj (29%)
  - 66% udfører gentagne bevægelser (55%)
  - 46% udfører korte, gentagne opgaver (36%).
- **Fraværprocenten er højest blandt fastansatte.**
- Med hensyn til **arbejdets organisering** og arbejdsopgavernes indhold viser det sig, at ansatte med utrygge vilkår:
  - udfører det arbejde, der er mest ensformigt og repetitivt
  - har færre muligheder for at erhverve nye færdigheder i deres arbejde og tilbydes færre uddannelseskurser
  - har meget mindre autonomi i administrationen af deres tid og arbejde, skønt de er mindre udsat end fastansatte for arbejde i højt tempo
  - ikke høres i samme omfang og spiller en mindre rolle i beslutningstagningen.
- Arbejdsmiljøet afspejles i de **helbredsproblemer**, som anmeldes af de ansatte:
  - flere lidelser i bevægeapparatet (som følge af især gentagearbejde) og større træthed
  - derimod sjældnere stress og psykiske problemer (som følge af mindre eksponering for arbejde i højt tempo).
- Mens dårligere arbejdsvilkår i vidt omfang forklares ved de pågældendes jobprofiler, **gør de utrygge ansættelsesvilkår utvivlsomt arbejdssituationen værre** (med andre ord medfører utrygge ansættelsesvilkår et dårligere arbejdsmiljø for ansatte i en utryg arbejdssituation end for andre ansatte i et tilsvarende job).



Lønarbejde under utrygge ansættelsesvilkår (kontrakter af tidsbestemt varighed og midlertidigt vikararbejde) udgør 12,5% af den samlede beskæftigelse i EU (og 15% af det samlede lønarbejde). Denne atypiske form for lønarbejde er tæt knyttet til den økonomiske situation og udgør 49% af al det lønarbejde i EU-landene, hvor de ansatte har været beskæftiget i mindre end et år<sup>1</sup> (43% af samtlige beskæftigede) (se figur 1 og 2).

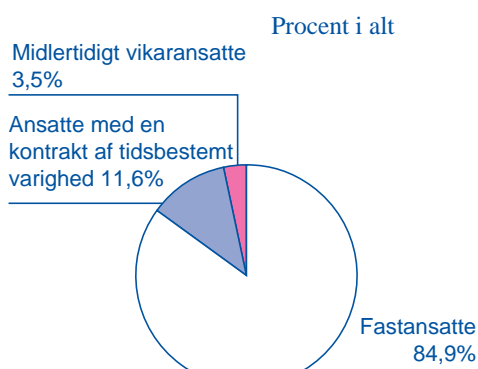
Ansættelse på grundlag af kontrakter af tidsbestemt varighed eller midlertidigt vikararbejde forekommer - især på ansættelsestidspunktet - overalt i EU. To lande skiller sig ud på grund af et særligt højt niveau af lønarbejde under utrygge

ansættelsesvilkår: Spanien (40% af lønmodtagerne er i utryg ansættelse) og Frankrig (22%). Derimod skiller Luxembourg og Østrig sig ud, fordi de har et meget lavt antal ansatte med utrygge ansættelsesvilkår (9%).

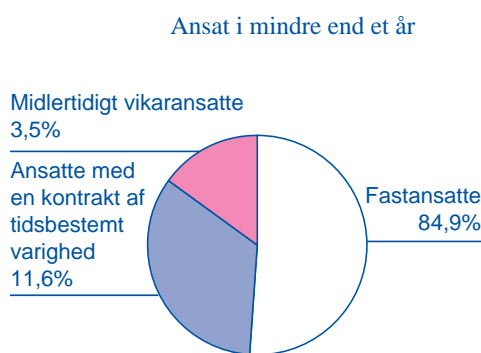
Hvis ikke deltidsbeskæftigelsen er selvvalgt, kan dette også medvirke til at gøre arbejdet utrygt. Tallene for deltidsansatte er højest i Storbritannien, især når der er tale om ansættelseskontrakter af utryg karakter (af tidsbestemt varighed eller midlertidigt vikararbejde).

Kulturelle, lovmæssige og strukturelle forskelle mellem EU-medlemsstaterne gør det vanskeligt at sammenligne landene.

### Fordeling af ansatte efter ansættelseskontrakt



Figur 1



Figur 2

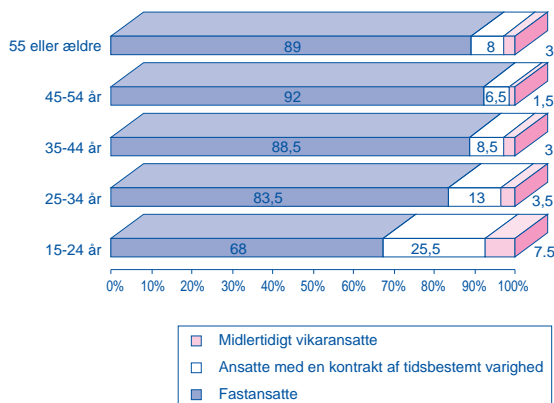
### Individuelle karakteristika

#### \* Alder

For unge under 25 følges alderen klart og tydeligt med utrygge ansættelsesvilkår. Denne alders effekt skyldes den meget stærke forbindelse mellem utrygge job og ansættelser. Som det andet yderpunkt berøres nyansatte på 54 år eller ældre (med en ansættelsesperiode på et år eller mindre) også i højere grad af utrygge former for beskæftigelse. Generelt er det mennesker, der blev født under "baby-boomet" i efterkrigsperioden indtil begyndelsen af 1960'erne, der besætter størstedelen af de faste job i Europa i dag (se figur 3).

#### \* Køn

Kvinderne udgør 44% af de ansatte (42% af samtlige erhvervsaktive i EU). Generelt er kvinderne mere

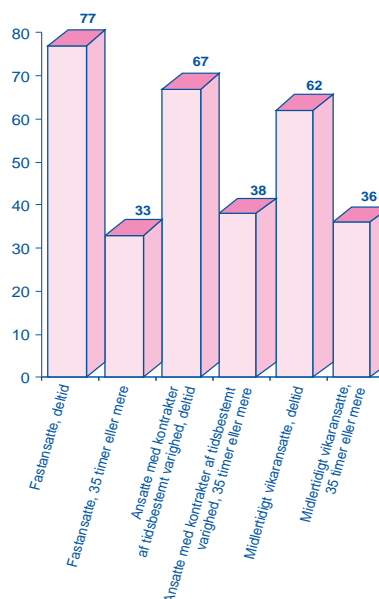


Figur 3

eksponeret end mænd for utrygge vilkår ved lønarbejde: 48% af kvinderne har kontrakter af tidsbestemt varighed eller midlertidige vikarkontrakter.

Hovedforskellen med hensyn til kvindernes beskæftigelse er imidlertid deltidsarbejdet. Kvinderne udgør 74,5% af alle de ansatte, der arbejder mindre end 36 timer om ugen. Denne

### Ansatte kvinder, arbejdstid og ansættelsesform



Figur 4

<sup>1</sup> Det antages, at ansatte, der har været i et job under utrygge ansættelsesvilkår (kontrakt af tidsbestemt varighed eller midlertidigt vikararbejde) i mindre end et år, har været ansat på dette grundlag siden ansættelsesdatoen.

overrepræsentation af kvinder er særligt tydelig i stabile job (dvs. i fast ansættelse) (se figur 4).

*\* Alder ved uddannelsens afslutning*

Blandt gruppen af nyansatte er folk med få uddannelsesmæssige færdigheder (gået ud af skolen inden

16-års-alderen) mere udsatte for utrygge ansættelsesvilkår end folk, der gik ud af skolen senere.

At fortsætte i skolesystemet i længere tid er dog ikke en beskyttelse mod utryg beskæftigelse. Gennemsnitligt 16% af de ansatte, der forlod skolen efter 19-års-alderen, har utrygge ansættelseskontrakter.

**Strukturel fordeling**

*\* Stillingsgruppe*

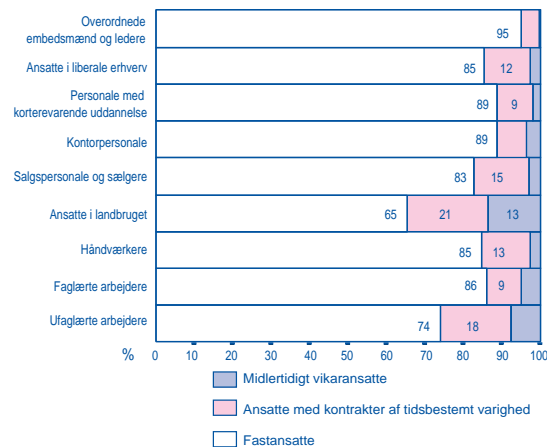
De stillingsgrupper, der er mest udsat for utrygge former for lønarbejde, har få kvalifikationer. Det drejer sig hovedsageligt om ansatte i landbruget og den primære sektor samt ufaglærte arbejdstagere (henholdsvis 35,6% og 26% af alle disse ansatte har utrygge ansættelseskontrakter) (se figur 5).

*\* Samfundsøkonomisk sektor*

Der er en koncentration af ikke-fastansatte i den primære sektor, på hoteller og restauranter og i bygge- og anlægsindustrien (arbejde under utrygge ansættelsesvilkår udgør henholdsvis 35,6%, 26,7% og 16% af al lønbeskæftigelse). Der er en høj grad af sæsonbetonet arbejde i disse sektorer.

*\* Virksomhedernes størrelse*

Små virksomheder (1-9 ansatte) gør oftere brug af utrygge ansættelseskontrakter end større virksomheder (21% er ikke



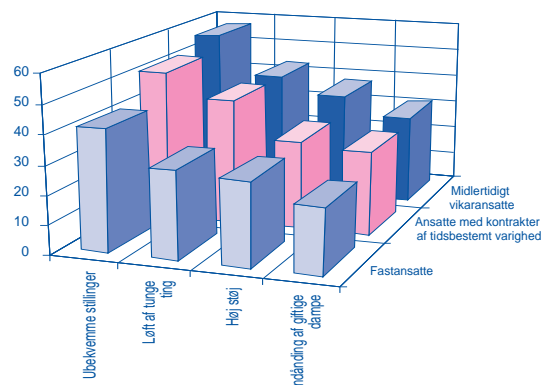
**Figur 5**

fastansat mod 11% i virksomheder med 500 eller flere ansatte).

**Eksponering for fysiske risici**

43% af de ansatte i EU-landene arbejder i ubekvemme stillinger i mindst en fjerdedel af tiden, og næsten 30% af dem er i mindst en fjerdedel af tiden udsat for 'støj der er så høj, at man skal hæve stemmen for at tale med folk' (se figur 6).

Ansatte i utryg ansættelse - især vikarer - er meget oftere udsat for disse fysiske gener end andre ansatte, hvad enten de forekommer under arbejdets udførelse (ubekvemme arbejdsstillinger, løft af tunge ting osv.) eller i arbejdsmiljøet (støj, giftigt miljø osv.).



**Figur 6**

længst er fraværende, er de personer, der er mindst eksponeret for fysiske risici, dvs. de fastansatte. Der er derfor en omvendt korrelation mellem utryg ansættelse og fravær, hvilket normalt ville vise, at forbindelsen mellem fravær og fast arbejde er stærkere end forbindelsen mellem fravær og arbejde, der indebærer gener. En vikar, der altid skal arbejde i en ubekvem stilling, er i gennemsnit sjældnere fraværende end en fastansat, der næsten aldrig skal arbejde i en sådan stilling (se tabel 1).

**Fravær**

25,5% af de ansatte i EU-landene havde været fraværende fra deres arbejdsplads af helbredsmæssige årsager mindst en gang inden for det sidste år. Der er generelt en forbindelse mellem fravær og arbejde, der medfører gener, idet fraværet er mere udbredt blandt de ansatte med et dårligt arbejdsmiljø end blandt andre ansatte. Denne forbindelse forekommer alle steder uanset ansættelsesforhold. En sammenligning af de tre grupper af ansatte viser imidlertid, at de ansatte, der oftest og

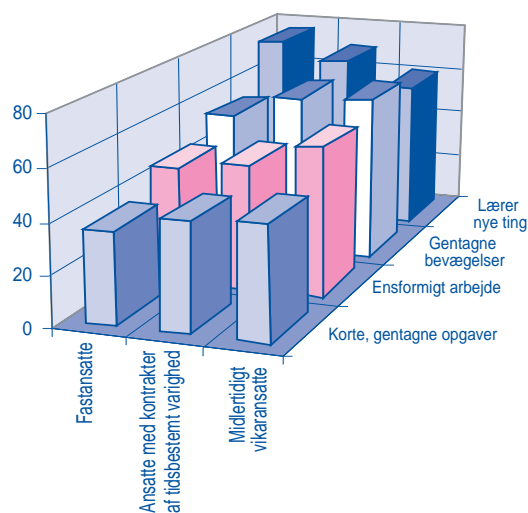
**Tabel 1**

Gennemsnitligt antal fraværsdage			
	Fastansatte	Ansatte med en kontrakt af tidsbestemt varighed	Midlertidigt vikaransatte
Konstant eksponering for ubekvemme arbejdsstillinger	9	6	2,4
Ingen eksponering for ubekvemme arbejdsstillinger	2,7	2	0,7

## ■ Gentagearbejde

Gentgearbejde og ubekvemt arbejde er ikke ualmindeligt i Europa. Over 56% af de ansatte i EU-landene skal således udføre gentagne hånd- eller armbevægelser i mindst en fjerdedel af tiden. Gentgearbejde er mere udbredt blandt ansatte i utryk ansættelse. Over 65% af vikarerne og 64% af de ansatte med en tidsbestemt kontrakt skal udføre 'gentagne hånd- eller armbevægelser' i mindst en fjerdedel af tiden mod 'kun' 55% af de fastansatte (se figur 7).

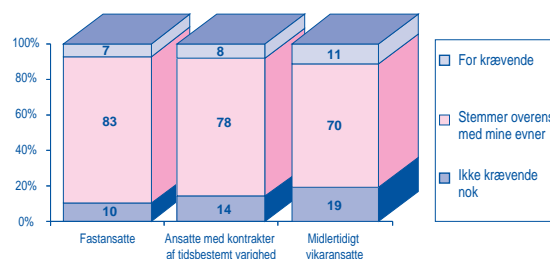
Interessen for det udførte arbejde er proportional med omfanget af de fysiske gener. Det største antal ansatte, der mener, at deres arbejde er ensformigt og ikke særligt berigende, er vikarer og i mindre omfang ansatte med en tidsbestemt kontrakt.



Figur 7

## ■ Overkvalificeret/underkvalificeret

At føle sig overkvalificeret eller underkvalificeret til jobindholdet betyder, at man ikke er tilfreds med sit job. Vikarerne udgør langt det største antal, som synes, at der er et misforhold mellem opgaver og kvalifikationer. Næsten en ud af tre vikarer føler, at deres arbejde ikke er i overensstemmelse med deres evner (se figur 8).



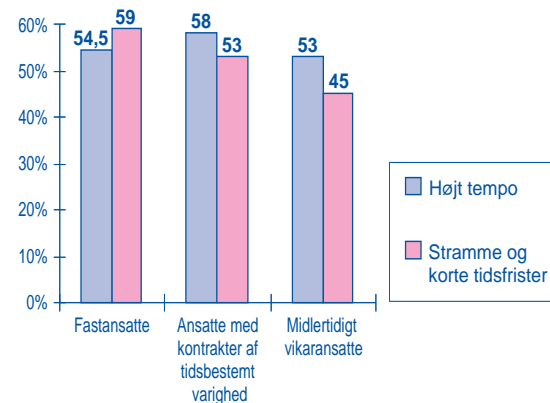
Figur 8

## ■ Arbejdstempo og -hastighed

Presset som følge af arbejdstempoet er meget højt: 55% af alle ansatte i EU-landene siger, at de arbejder 'med høj hastighed', og 58% skal overholde 'meget stramme og meget korte tidsfrister' (i mindst en fjerdedel af tiden). Dette aspekt ved arbejdet er vokset siden den første europæiske arbejdsmiljøundersøgelse (der blev udført i 1991).

Generelt udsættes alle ansatte uanset deres ansættelsesforhold for et betydeligt pres som følge af arbejdstempoet. Meget stramme og korte tidsfrister er imidlertid oftere en byrde for fastansatte, mens et højt tempo oftest er en byrde for ansatte med tidsbestemte kontrakter (se figur 9).

Fastansatte efterfulgt af ansatte med tidsbestemte kontrakter har forholdsmæssigt oftest kontakt med mennesker, der



Figur 9

Tabel 2

Faktorer, der er bestemmende for de ansattes arbejdstempo (%)				
	Fastansatte	Ansatte med tidsbestemte kontrakter	Midlertidigt vikariansatte	Alle ansatte
Kunder, passagerer osv. (i mindst en fjerdedel af tiden)	67	61	50,5	66
Kolleger	40	43,5	47,5	41
Kontrol fra den direkte overordnede	37,5	51,5	55,5	40
Produktionsstandarder	37	36	38	37
En maskines automatiske hastighed eller et produkts automatiske bevægelse	22,5	23,5	31,5	23

kommer udefra. Stramme tidsfrister og kommercielle krav er derfor indbyrdes forbundet.

Ansatte i utryg beskæftigelse er imidlertid mere udsat for et pres med hensyn til arbejdstempoet som en direkte følge af

produktionsprocessens tilrettelæggelse. Vikarer lider mest under dette industrielt prægede pres (se tabel 2).

## ■ Autonomi

De europæiske arbejdstageres autonomi er ret lille globalt set. Ud af de erhvervsaktive, der har været beskæftiget i mindst et år<sup>2</sup>, kan 42% ikke holde en pause, når de vil, 39% har ikke frihed til at ændre den rækkefølge, hvori de skal udføre deres opgaver, og næsten en tredjedel kan ikke justere deres

arbejdsmetoder og -hastighed. Ansatte i utryg beskæftigelse har altid mindre personlig frihed til at ændre deres arbejdstempo, justere deres metoder og ændre rækkefølgen af deres arbejdsopgaver. Der er imidlertid kun få forskelle med hensyn til de faste tidspunkter for arbejdets påbegyndelse og afslutning hver dag (se tabel 3).

**Tabel 3**

Ansats i mindst et år (%)	Fastansatte	Ansatte med tidsbestemte kontrakter	Midlertidigt vikariansatte	Alle ansatte
Fast arbejdstid	71,5	73	71	72
Ingen frihed til at beslutte, hvornår man vil have fri	46,5	55	57	47,5
Ingen frihed til at holde pause, når man vil	41,5	46	42	42
Ingen frihed til at vælge eller justere arbejdstempoet eller -hastigheden	30,5	37	41	31,5
Ingen frihed til at vælge eller ændre rækkefølgen af arbejdsopgaverne	38	44,5	49	39
Ingen frihed til at vælge eller tilpasse arbejdsmetoderne	30,5	41	37,5	31,5

## ■ Arbejdstid

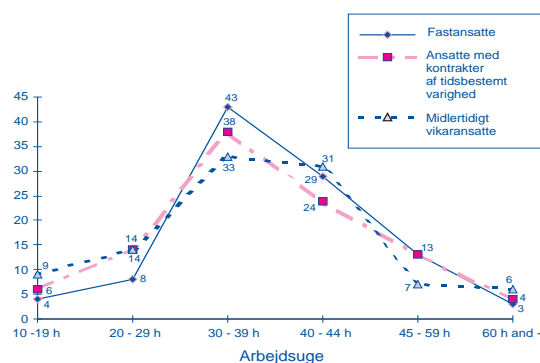
Den gennemsnitlige arbejdsuge for alle ansatte i EU-landene er 38 timer. Ansatte i utryg beskæftigelse er mere udsat for både længere og kortere arbejdstid. Denne tendens til atypisk arbejdstid er særlig tydelig blandt midlertidigt vikariansatte.

Andelen af ansatte i utryg beskæftigelse, som arbejder på deltid, er højest i Storbritannien (57% arbejder mindre end 36 timer om ugen, heraf arbejder 23% 20-30 timer og 20% under 20 timer om ugen). I Sydeuropa arbejder derimod en meget høj procentdel af de ansatte med utrygge ansættelsesvilkår i over 44 timer om ugen (32% i Italien, 31% i Spanien og 27% i Grækenland og Portugal mod et gennemsnit på 17%) (se figur 10).

### \* Fuldtid/deltid

Forholdsvis flest ansatte i utryg beskæftigelse arbejder på deltid: 36% af vikarerne og 32% af de ansatte med tidsbestemte kontrakter arbejder under 36 timer om ugen mod 22% af de fastansatte.

For ansatte med samme ansættelsesforhold er deltidsbeskæftigede forholdsvis mindre udsat for



**Figur 10**

(eller er mindre bevidste om) vanskelige arbejdsvilkår end dem, der arbejder mere end 35 timer om ugen. De konstaterede forbindelser består dog stadig, da arbejdsvilkårene for de ansatte, der både har utrygge ansættelsesvilkår og deltidsarbejde, altid er dårligere end for de fastansatte (hvad enten de arbejder på fuldtid eller deltid).

<sup>2</sup> Dette filter blev valgt for at eliminere en eventuel tvivl forårsaget af introduktionsperioder i nye job, hvor der ikke altid er mulighed for personlige initiativer. For de nyansatte forekommer forskellen i autonomien mellem fastansatte og ansatte i utryg beskæftigelse (navnlig midlertidigt vikariansatte) at være meget stor, hvor førstnævnte har størst autonomi.

\* *Atypisk arbejdstid, skifteholdsarbejde osv.*

En ud af fem ansatte arbejder mindst en nat om måneden, en ud af fire arbejder mindst en søndag om måneden, og tæt ved en ud af to arbejder mindst en lørdag om måneden. Alt i alt er fast ansættelse ikke nogen beskyttelse mod atypisk arbejdstid, da de procentvise forskelle er små. Der er større forskel med hensyn til antallet af nætter, søndage og lørdage, hvor der arbejdes, idet fastansatte har bedre forhold.

Især midlertidigt vikaransatte udfører skifteholdsarbejde og har uregelmæssig arbejdstid, idet over 40% af dem er udsat for disse vilkår (henholdsvis 21% og 20%). Ansatte med tidsbestemte kontrakter har oftere uregelmæssig arbejdstid end de fastansatte, men de udfører ikke oftere skifteholdsarbejde (15%) (se tabel 4).

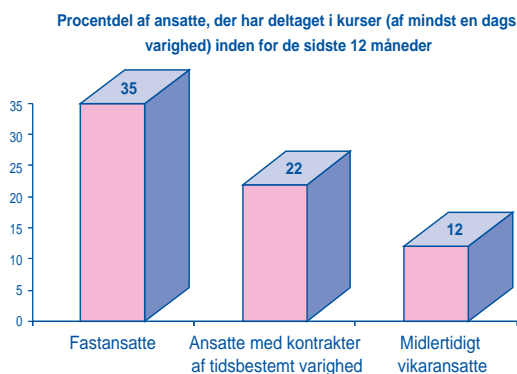
**Tabel 4**

%	Fastansatte	Ansatte med tidsbestemte kontrakter	Midlertidigt vikaransatte	Alle ansatte
Natarbejde (mindst en nat om måneden)	19	21	22	19,5
Søndagsarbejde (mindst en søndag om måneden)	25	26,5	26	25,5
Lørdagsarbejde (mindst en lørdag om måneden)	48	49,5	50	48,5
Skifteholdsarbejde eller uregelmæssig arbejdstid	30	32	41	31

## ■ Integration på arbejdspladsen

\* *Uddannelse på arbejdspladsen*

Over 32% af de ansatte i EU-landene er blevet videreuddannet på deres arbejdsplads i løbet af året før undersøgelsen. Den uddannelse, som virksomhederne arrangerer, tilbydes hovedsageligt de fastansatte. Folk, der har en løsere kontraktlig forbindelse med virksomheden (vikarer ansat gennem et bureau) er den forholdsmæssigt mindste gruppe, som har deltaget i kurser inden for de sidste 12 måneder (se figur 11).

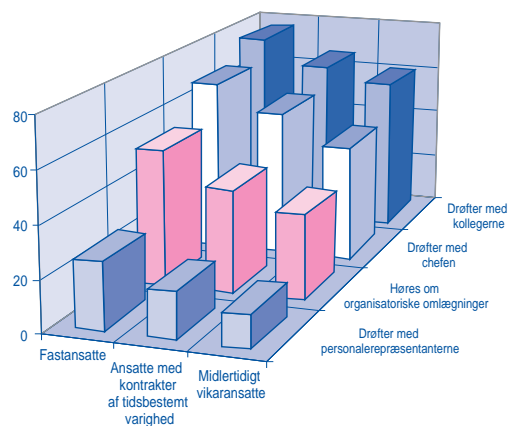


**Figur 11**

\* *Medindflydelse*

De ansatte vil helst drøfte problemer af arbejdsmæssig karakter med deres kolleger (75%). To tredjedele drøfter sådanne problemer med deres chef og kun en fjerdedel med personalerepræsentanterne (denne andel er muligvis lavt vurderet, fordi ikke alle virksomheder har valgt personalerepræsentanter).

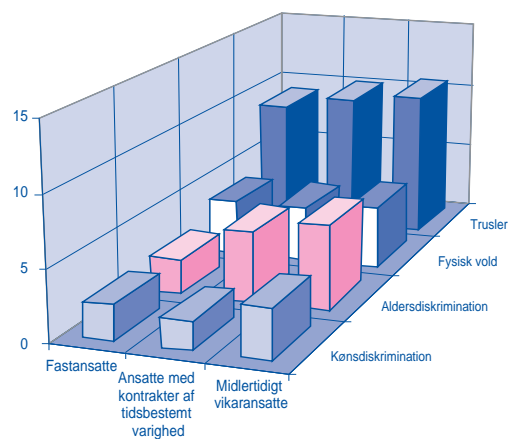
Er man i utryk beskæftigelse, navnlig vikaransat, drøfter man i mindre omfang problemer på arbejdspladsen. Den samme tendens ses i forbindelse med samråd om organisatoriske omlægninger på arbejdspladsen (se figur 12).



**Figur 12**

\* *Diskrimination*

Psykisk vold i form af truende adfærd er den mest udbredte form for vold på arbejdspladsen. Ansatte, der ikke er integreret så godt på arbejdspladsen, er mest udsat for diskrimination af alle typer (se figur 13).

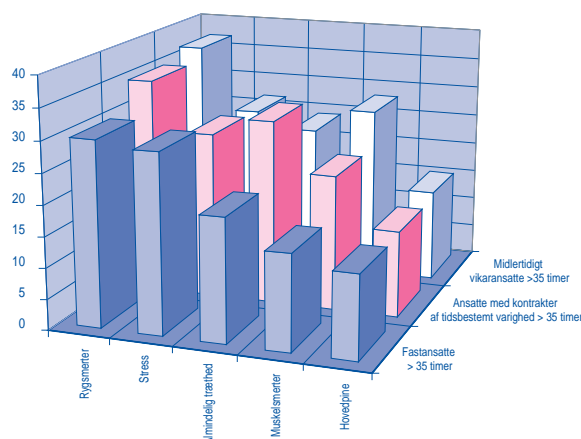


**Figur 13**

## ■ Sundhed

Tæt ved 60% af de ansatte, der har været i det samme job i mindst et år og arbejder på fuld tid<sup>3</sup>, mener, at deres arbejde "påvirker deres helbred". De mest almindelige helbredsproblemer er rygmerter (31% af de ansatte har ondt i ryggen) og stress (29% af de ansatte).

Ansatte, der er i utryk beskæftigelse, er hyppigere udsat for fysisk krævende arbejde, hvilket har følger for deres helbred. Ansatte i utryk beskæftigelse (især vikarer) har derfor oftere fysiske helbredsproblemer (lidelser i bevægeapparatet, rygmerter osv.), men er mindre udsat for stress og psykiske helbredsproblemer (se figur 14).



Figur 14

## ■ En kvalitativ forskel, der ikke kun går på jobprofilerne

Man har set, at der inden for hver enkelt stillingsgruppe er en almindelig kvalitativ forskel mellem fastansatte og ansatte, som er i utryk beskæftigelse.

Ved at udføre en regressiv analyse (hvordet det bliver muligt at overskue alle jobprofilerne) kunne vi også vise, at der en klar og tydelig forbindelse mellem arbejdsmiljø og beskæftigelse i fast eller løst lønarbejde. Aspekter vedrørende

folks *helbred* og *jobberigelse* spillede den mest afgørende rolle i modellen og kom før stillingsgruppe, land, branche, køn osv.

Mens ansatte i utryk beskæftigelse er mere udsat for et dårligt eller endog farligt arbejdsmiljø, hvilket hovedsageligt skyldes, at de utrygge ansættelsesforhold gerne forekommer hos bestemte grupper på arbejdsmarkedet, skyldes det altså også, at ansatte i ustabil beskæftigelse alt andet lige er i en mere usikker situation.

### Benyttede kategorier

Opdelingen efter ansættelsesforhold blev benyttet i overensstemmelse med spørgsmål 7 i spørgeskemaet:

- "Er De hovedsagelig..."
- 1) selvstændig, freelance
  - 2) fastansat
  - 3) ansat på kontrakt
  - 4) ansat i midlertidigt vikarjob
  - 5) lærling/elev eller anden form for oplæring
  - 6) andet
  - 7) ved ikke
- } Ikke med i analysen

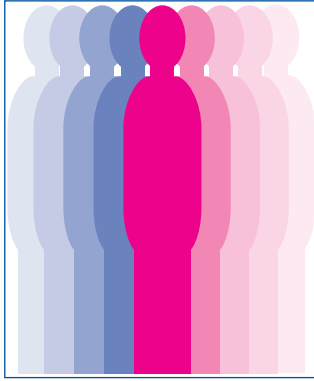
Der blev benyttet en tærskel på 35 timer om ugen for at skelne mellem *fuldtid* og *deltid*. Denne tærskel blev sat vilkårligt, da deltidsarbejde defineres forskelligt i EU-landene. Denne metode overvurderer deltidsarbejde. Den gør det imidlertid muligt at udpege den gruppe mennesker, der arbejder mindre end 'det normale' (den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for ansatte i EU-landene er 38 timer).

## DEN ANDEN EUROPÆISKE ARBEJDSMILJØUNDERSØGELSE

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene har udført to undersøgelser af arbejdsmiljøet i Europa (1991 og 1996). Den anden europæiske arbejdsmiljøundersøgelse fandt sted i januar 1996, hvor man indhentede synspunkter fra 15.800 arbejdstagere i hele EU. Ca. 1000 arbejdstagere i hvert EU-land (15 medlemsstater i 1996) blev udspurgt samtidigt om deres arbejdsmiljø. Der var tale om et repræsentativt udsnit af den erhvervsaktive befolkning (ansatte og selvstændige). Undersøgelsen var baseret på et spørgeskema, og samtalerne fandt sted under fire øjne uden for arbejdspladsen. Spørgeskemaet dækkede alle aspekter vedrørende arbejdsmiljøet: det fysiske miljø, arbejdspladsens design, arbejdstid, arbejdets organisering og forholdet mellem kollegerne på arbejdspladsen.

Dette resumé er udarbejdet af Veronique Letourneux på Institutets vegne.

<sup>3</sup> Dette filter er valgt på grund af den tætte forbindelse mellem sundheden og arbejdstiden (arbejdsuge og anciennitet).



# PUBLIKATIONER

## PUBLIKATIONER OM DETTE EMNE

*Instituttets publikationer sælges gennem EU's officielle salgskontorer eller Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, L-2985 Luxembourg. Er der ikke anført en pris, er dokumentet gratis og kan fås ved henvendelse til Institutet.*

- 1. Precarious Employment and Working Conditions in the European Union**  
Kat.nr. SF-12-98-821-EN-C  
30,00 ECU
- 2. Arbejdsvilkårene for selvstændiges i Den Europæiske Union (resumé)**  
Kat.nr. SX-08-97-896-DA-C
- 3. The Second European Survey on Working Conditions (1996)**  
(fås kun på diskette)  
Kat.nr. SX-05-97-414-EN-Y  
16,00 ECU
- 4. Arbejdsmiljøet i Den Europæiske Union (resumé)**  
Kat.nr. SX-05-97-414-DA-C

- En diskette med SPSS-data i råformat kan på visse betingelser fås ved skriftlig henvendelse til Institutet.

- 5. First European Survey on the Work Environment (1991-1992)**  
Kat.nr. SY-75-92-114-EN-C  
22,50 ECU
- 6. Første europæiske arbejdsmiljøundersøgelse (1991-1992) (resumé)**  
Kat.nr. SY-75-92-477-DA-C
- 7. Gender and Working Conditions in the European Union**  
Kat.nr. SX-12-98-207-EN-C  
30,00 ECU
- 8. Køn og arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (resumé)**  
Kat.nr. SX-12-98-215-DA-C
- 9. Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union**  
Kat.nr. SX-09-97-389-EN-C  
20,00 ECU
- 10. Tidspres og autonomi på arbejdspladsen i Den Europæiske Union (resumé)**  
Kat.nr. SX-08-97-888-DA-C

## NYE PUBLIKATIONER

- 1. Arbejdstid og arbejdsvilkår**
- 2. De ansattes medbestemmelse og arbejdsmiljøet i Europa**

## YDERLIGERE OPLYSNINGER

Yderligere oplysninger om dette projekt fås ved henvendelse til Dimitrios Politis,  
**Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene,**  
Wyattville Road,  
Loughlinstown,  
Co. Dublin, Irland  
**Tlf.:** +353 1 2043140  
**Telefax:** +353 1 2826456/2824209  
**E-mail:** dimitrios.politis@eurofound.ie

Copyright: Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene. Gengivelse er tilladt, dog ikke til kommercielle formål, såfremt kilden angives og der indsendes en kopi til Institutet.

**Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene,**  
Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland  
**Tlf.:** +353 1 2043 100  
**Telefax:** +353 1 2826 456/2824 209  
**E-mail:** postmaster@eurofound.ie  
EF/97/42/DA



KONTORET FOR DE EUROPÆISKE  
FÆLLESSKABERS OFFICIELLE PUBLIKATIONER

