

EPÄVAKAIDEN TYÖSUHTEIDEN VAIKUTUS TYÖOLOIHIN EUROOPAN UNIONISSA

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissätiö teki vuonna 1996 tutkimuksen Euroopan työoloista (ks. sivu 7). Tämä on yhteenveto tutkimuksen tärkeimmistä tuloksista epävakaisissa työsuhteissa työskentelevien henkilöiden työolojen kannalta.

Analysissä on mukana 12 099 palkansaajaa koskevat tiedot (mukaan ei otettu oppisopimussuhteessa olevia työntekijöitä).

- **Epävakaaat työsuhteet EU:ssa.** Euroopan unionin työssäkäyvistä väestöstä on palkkatyössä 82 %. Epävakaisten työsuhteiden (määräaikaiset työsuhteet ja tilapäiset vuokratyösuhteet) osuus tästä on 15 %.
- **Nuoret ja epävakaaat työsuhteet.** Alle vuoden työssä olleista palkansaajista on epävakaisissa työsuhteissa 49 % . Ne näyttävät yhä useammin olevan ainoa keino päästä mukaan työmarkkinoille. Epävakaisissa työsuhteissa työskenteleekin usein nuoria, joista monet ovat käyneet vain peruskoulun.
- **Kansainvälinen vertailu.** Epävakaisten työsuhteiden osuutta eri maissa on vaikea vertailla useista syistä:
 - Määritelmät eivät ole keskenään vertailukelpoisia.
 - Joidenkin yksityisyritysten mielestä myös yrittäjyys on epävakaa työntekijöiden muoto.
 - Palkansaaja voi pitää osapäivätyötä epävakana työsuhteen muotona, jos se ei ole hänen oma valintansa.
- **Epätasainen jakautuminen.** Epävakaaat työsuhteet ovat joillakin aloilla yleisempiä kuin toisilla. Näitä ovat esimerkiksi
 - vähäistä ammattitaitoa vaativat alat (esim. maataloustyö ja muut ruumiilliset työt)
 - toimialat, joilla työ on hyvin kausiluonteista (esim. alkutuotanto, majoitus- ja ravitsemistoiminta)
 - pienyritykset.
- **Työolot.** Epävakaisissa työsuhteissa olevilla henkilöillä on vaikeammat työolot kuin vakinaisilla (toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevilla) työntekijöillä. (Vakinaisten työntekijöiden osuudet sulussa).
 - Hankalille (kivuliaille tai väsyttävälle) työasunnoille altistuu 57 % vuokratyösuhteissa olevista työntekijöistä (vakinaisista työntekijöistä 42 %).
 - Kovasta melusta kärsii 38 % (29 %)
 - Toistuvia työliikkeitä suorittaa 66 % (55 %)
 - Lyhykestoisia ja toistuvia tehtäviä suorittaa 46 % (36 %).
- **Poissaolot.** Poissaolot ovat yleisimpiä vakinaisten työntekijöiden keskuudessa.
- **Työjärjestelyt ja työtehtävät.** Vertailu vakinaisiin työntekijöihin osoittaa, että epävakaisissa työsuhteissa olevat henkilöt
 - suorittavat yksitoikkoisempia ja useammin toistuvia tehtäviä
 - saavat työssään harvemmin tilaisuuden kartuttaa taitojaan
 - pitävät itseään useammin joko yli- tai alikoulutettuina
 - saavat harvemmin työnantajan tarjoamaa koulutusta
 - ovat harvemmin kiivastahtisessa työssä, mutta pystyvät toisaalta vaikuttamaan vähemmän työhönsä ja ajankäyttöön
 - saavat harvemmin ilmaista näkemyksiään ja ottaa osaa päätöksentekoon.
- **Terveysongelmat.** Epävakaisissa ja vakinaisissa työsuhteissa työskentelevien henkilöiden itseilmaistuja terveysongelmia verrattiin keskenään. Tulokset kertovat seuraavaa:
 - Epävakaisissa työsuhteissa työskentelevät kärsivät useammin tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Ne johtuvat ennen kaikkea toistuvasta fyysisestä kuormituksesta.
 - Epävakaisissa työsuhteissa työskentelevät kärsivät enemmän yleisestä väsymyksestä.
 - Heillä on sitä vastoin vähemmän stressiä ja mielenterveysongelmia kuin vakinaisilla työntekijöillä. Tämä johtuu leppoisammasta työtahdista.
- **Työsuhteen epävakaus vaikuttaa kielteisesti työtilanteeseen.** Vaikka huonot työolot johtuvat ensisijaisesti työnkuvasta, työsuhteen epävakaus (määräaikainen tai vuokratyösuhde) heikentää epäilemättä työtilannetta. Epävakaisissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä on huonommat työolot kuin muutoin vastaavassa työssä olevilla vakinaisilla työntekijöillä.



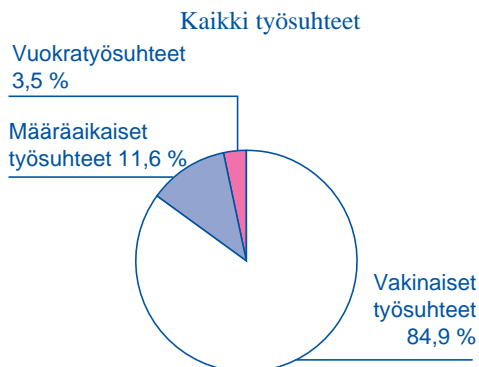
Epävakaassa työssä olevien osuus EU:n koko työssäkäyvistä väestöstä on 12,5 % (palkansaajista 15 %). Epävakaat työsuhteet ovat selvästi yhteydessä taloudelliseen tilanteeseen: EU:ssa alle vuoden kestäneistä palkatuista työsuhteista peräti 49 % on epävakaata (kaikista työpaikoista 43 %).¹ (Ks. kuvat 1 ja 2).

Määräaikaisia ja vuokratyösopimuksia on käytössä kaikissa EU:n jäsenvaltioissa. Niitä solmitaan varsinkin työsuhteen alussa. Yleisimpiä ne ovat Espanjassa, missä 40 % palkansaajista on epävakaassa

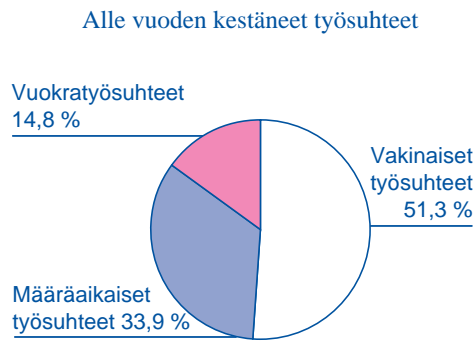
työsuhteessa, ja Ranskassa (22 %). Vähiten epävakaassa työsuhteissa olevia palkansaajia on Luxemburgissa ja Itävallassa (9 %).

Osapäivätyö on yleisempää epävakaassa kuin vakinaisissa työsuhteissa. Eniten osapäivätyötä tekeviä työntekijöitä on Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Osapäiväiset työsuhteet ovat siellä myös usein määräaikaisia tai vuokratyösuhteita. Vertailua EU:n jäsenvaltioiden kesken vaikeuttavat erot työelämän kulttuurissa, lainsäädännössä ja rakenteissa.

Palkansaajat erilaisissa työsuhteissa



Kuvio 1



Kuvio 2

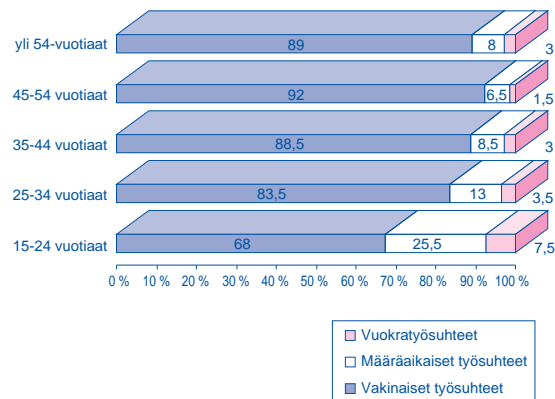
Ikä, sukupuoli ja koulutustausta

* *Ikä*

Ikä ja epävakaat työsuhteet korreloivat selvästi keskenään. Epävakaat työsuhteet ovat yleisimpiä alle 25-vuotiaiden ikäluokassa. Tämä johtuu siitä, että uudet työsuhteet ovat hyvin usein epävakaata. Toisaalta yli 54-vuotiaat uudet työntekijät (enintään vuoden palveluksessa olleet) ovat myös usein epävakaassa työsuhteissa. Yleensä ottaen voidaan sanoa, että Euroopan pysyvimpiä työsuhteita ovat nykyään sodanjälkeisten suurten ikäluokkien hallussa.

* *Sukupuoli*

EU:n palkansaajaväestöstä noin 44 % on naisia (kaikista työllisistä 42 %). Naiset ovat miehiä useammin epävakaassa työsuhteissa: määräaikaisissa tai

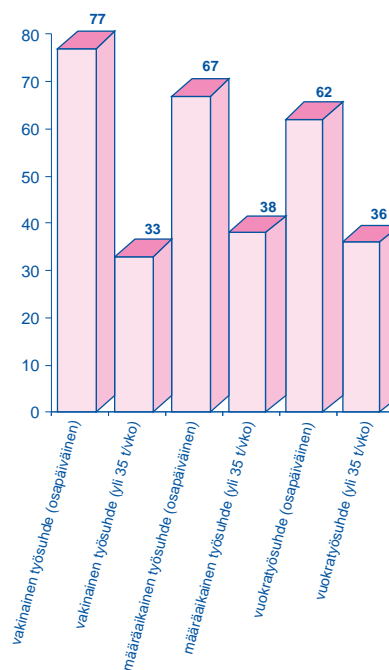


Kuvio 3

vuokratyösuhteissa olevista palkansaajista on naisia 48 %.

Suurin ero nais- ja miespalkansaajien työsuhteissa tulee kuitenkin esiin osapäivätyön osuudessa. Alle 36 tuntia viikossa työskentelevistä on naisia 74,5 %. Naisten yliedustus osa-aikatyössä korostuu entisestään

Palkansaajanaisten työsuhteet ja työaika, %



Kuvio 4

¹ Oletuksena on, että työsuhteet ovat olleet epävakaata alusta lähtien.

vakinaisissa (eli toistaiseksi voimassa olevissa) työsuhteissa (ks. kuvio 4).

* *Ikä opintojen päättyessä*

Uusista työntekijöistä vähän koulutetut henkilöt (alle 16-vuotiaana koulunsa päättäneet) ovat

useammin epävakaisissa työsuhteissa kuin pidempään opiskelleet.

Pitkä opiskeluaikakaan ei takaa vakinaista työsuhdetta. Yli 19-vuotiaana opintonsa päättäneistä palkansaajista on epävakaisissa työsuhteissa keskimäärin 16 %.

■ Epävakaisten työsuhteiden jakautuminen työmarkkinoilla

* *Ammatin mukaan*

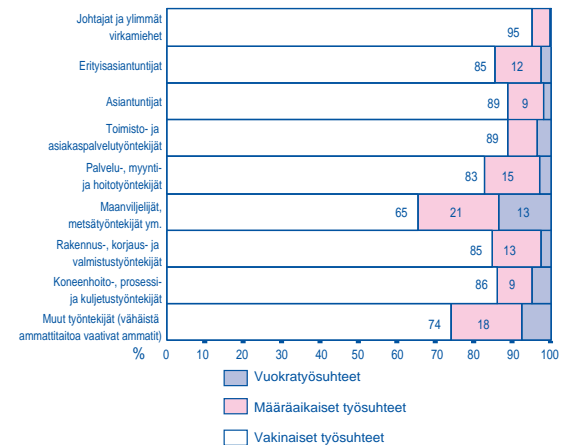
Epävakaat työsuhteet ovat yleisimpiä ammattiryhmissä, joissa on alhainen kvalifikaatiotaso. Epävakaissa työsuhteissa olevista palkansaajista 35 % toimii alkutuotannossa ja 26 % on ruumiillisen työn tekijöitä (ks. kuvio 5).

* *Toimialan mukaan*

Määräaikaisia ja vuokratyösuhteita on eniten alkutuotannossa (35,6 % kaikista palkansaajista), majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (26,7 %) ja rakentamisessa (16 %). Työskentely näillä toimialoilla on tyypillisesti voimakkaan kausiluonteista.

* *Yrityskoon mukaan*

Epävakaista työsuhteita on eniten pienissä yrityksissä. Mikroyrityksissä (1-9 työntekijää) epävakaiden



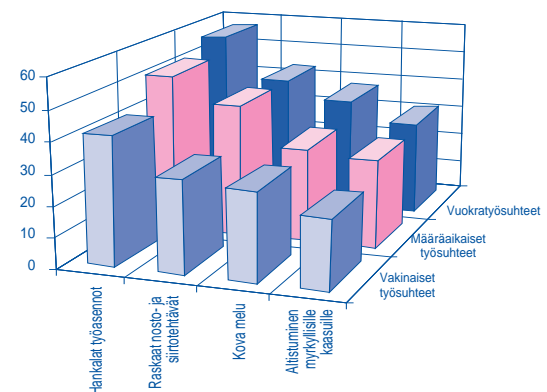
Kuvio 5

työsuhteiden osuus on 21 % ja suurissa yrityksissä (yli 500 työntekijää) 11 %.

■ Fyysiset vaarat

Euroopan unionin palkansaajaväestöstä 43 % kärsii hankalista työasennoista. Lähes 30 % altistuu melulle, joka on niin kova, että heidän on korotettava ääntään keskustellakseen muiden kanssa. (Mukana on kuormitus, joka kestää vähintään neljäsosan työajasta.) (Ks. kuvio 6).

Epävakaissa ja etenkin vuokratyösuhteissa olevat työntekijät altistuvat fyysisille ja kemiallisille kuormitustekijöille paljon useammin kuin vakinaiset työntekijät. Haitat liittyvät sekä itse työhön (esim. hankalat työasennot, raskaat nosto- ja siirtotehtävät) että työympäristöön (esim. melu, vaaralliset aineet).



Kuvio 6

altistuvat kaikkein vähiten fyysisille kuormitustekijöille. Työsuhteen määräaikaisuus ja poissaolot ovat siis käänteisesti verrannollisia. Yhteys pysyvän työsuhteen ja poissaolojen välillä on vahvempi kuin yhteys fyysisten kuormitustekijöiden ja poissaolojen välillä. Tilapäisessä vuokratyösuhteessa työntekijä, joka joutuu jatkuvasti työskentelemään hankalissa asennoissa, on keskimäärin harvemmin pois töistä kuin vakainainen työntekijä, joka hyvin harvoin on vastaavassa tilanteessa. (Ks. taulukko 1)

■ Poissaolot

Tutkimusta edeltävänä vuonna 25,5 % EU:n palkansaajaväestöstä oli ollut vähintään kerran pois töistä sairauden takia. Poissaolot ovat kaikenlaisissa työsuhteissa yhteydessä työn fyysisiin kuormitustekijöihin: työntekijät, joiden työolot ovat huonot, ovat enemmän pois töistä kuin muut. Vakinaiset työntekijät olivat kuitenkin olleet enemmän ja pidempään pois töistä kuin määräaikaiset tai vuokratyösuhteissa olevat työntekijät, vaikka he

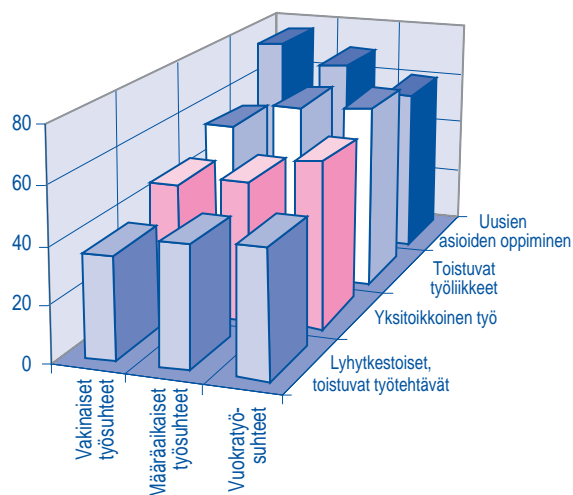
Taulukko 1

Poissaoloja keskimäärin (päivien lukumäärä)			
hankalia työasentoja:	vakinaiset työsuhteet	määräaikaiset työsuhteet	vuokratyösuhteet
jatkuvasti	9	6	2,4
ei koskaan	2,7	2	0,7

■ Toistotyö

Työ, joka on fyysisesti kuormittavaa ja yksitoikkoista, ei ole harvinaisuus Euroopassa. Toistotyö on yleisintä epävakaisissa työsuhteissa. Yli 56 % EU:n palkansaajaväestöstä suorittaa usein toistuvia yläraajan työliikkeitä (vuokratyösuhteissa olevista työntekijöistä 65 %, määräaikaisista 64 % ja vakinaisista 55 %.) (Mukana on kuormitus, joka kestää vähintään neljäsosan työajasta). (Ks. kuvio 7).

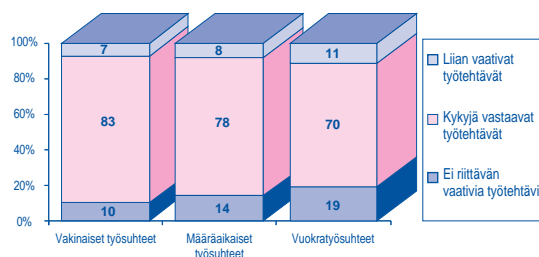
Se, kuinka fyysisesti kuormittavaksi työ koetaan, korreloi työtyytyväisyyden kanssa. Työntekijät, jotka pitävät työtään yksitoikkoina eivätkä kovin antoisana, ovat useimmiten vuokratyösuhteessa tai -tosin harvemmin - määräaikaisia.



Kuvio 7

■ Koulutustaso työtehtäviin nähden

Henkilö, joka tuntee itsensä yli- tai alikoulutetuksi työtehtäviinsä nähden, ei ole tyytyväinen työssään. Ylivoimaisesti suurin ristiriita työtehtävien ja koulutustason välillä on tilapäisillä työntekijöillä: lähes joka kolmas on sitä mieltä, ettei hän ole kykyjään vastaavassa työssä (ks. kuvio 8).

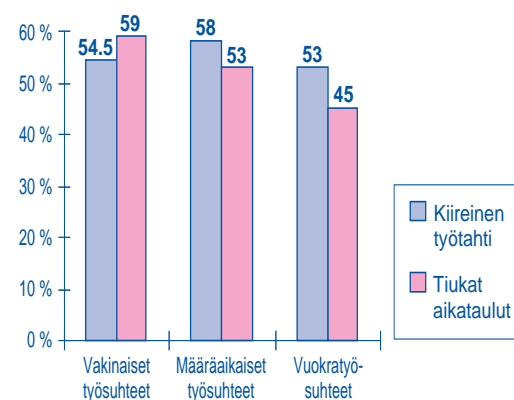


Kuvio 8

■ Aikapaineet

Työ aiheuttaa paljon aikapaineita EU:n palkansaajaväestön keskuudessa. Työtahtiansa kuvaile kiivaaksi 55 % palkansaajista. Erittäin tiukkoja ja lyhyitä määräaikoja joutui noudattamaan 58 % palkansaajista. (Mukana on vähintään neljäsosa työajasta kestävä kuormitus). Prosenttiosuudet ovat korkeammat kuin ensimmäisessä Euroopan työoloja koskevassa tutkimuksessa vuodelta 1991.

Kaikki työntekijät kokevat huomattavia aikapaineita työsuhteen tyyppistä riippumatta. Vakinaisissa työsuhteissa on kuitenkin enemmän aikatauluihin liittyviä aikapaineita, kun taas määräaikaisissa



Kuvio 9

Taulukko 2

<i>Palkansaajien työtahtiin vaikuttavat tekijät, %</i>				
	vakinaiset työsuhteet	määräaikaiset työsuhteet	vuokratyösuhteet	palkansaajat yhteensä
asiakkaat, matkustajat jne. (vähintään 1/4 työajasta)	67	61	50,5	66
työtoverit	40	43,5	47,5	41
esimiehen tiukka valvonta	37,5	51,5	55,5	40
tuotantovaatimukset	37	36	38	37
automaattisesti toimiva kone tai liikkuva tuote	22,5	23,5	31,5	23

työsuhteissa ne johtuvat useimmiten kiivaasta työtahdistista (ks. kuvio 9).

Vakinaiset työntekijät ovat suhteessa eniten tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät kuulu heidän työyhteisönsä. Ulkopuolisia kontakteja on vähiten vuokratyösuhteissa. Kireät aikataulut ja asiakkaiden vaatimukset korreloivat siis keskenään.

Epävakaissa työsuhteissa olevat työntekijät kokevat taas enemmän aikapaineita, jotka liittyvät suoranaisesti tuotantoprosessiin. Paineet johtuvat siitä, että työntekijän on mukautettava oma työtahtinsa työtovereiden tai automaattisesti toimivien koneiden mukaan. Eniten tällaisia paineita on vuokratyösuhteessa olevilla työntekijöillä. (Ks. taulukko 2).

■ Työhön vaikuttaminen

Euroopan palkansaajaväestöllä on kaiken kaikkiaan melko vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Analyysissä olivat mukana vähintään vuoden työssään olleet². Näistä työntekijöistä 42 % ei voi pitää taukoa silloin kun haluaa, ja 39 % ei voi itse valita tai muuttaa tehtävien suoritusjärjestystä. Lähes kolmasosa ei voi

määrätä itse työmenetelmiään tai työtahtiaan.

Epävakaissa työsuhteissa olevat työntekijät eivät voi vaikuttaa työtahtiinsa, työmenetelmiinsä tai tehtävien suoritusjärjestykseen yhtä paljon kuin vakinaiset työntekijät. Työajan kiinteyden suhteen ei sen sijaan ole paljon eroa.

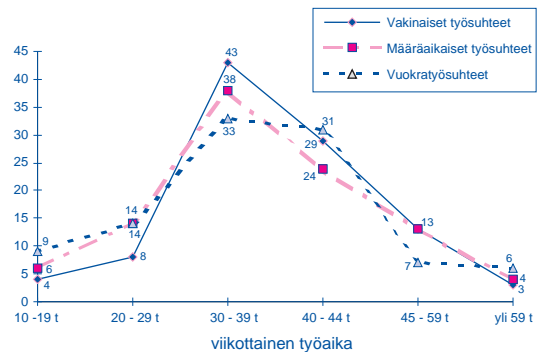
Taulukko 3

Vähintään vuoden kestänyt työsuhde	vakinaiset työsuhteet	määräaikaiset työsuhteet	vuokra-työsuhteet	palkansaajat yhteensä
kiinteät työajat	71,5	73	71	72
ei voi itse päättää lomien ajankohdista	46,5	55	57	47,5
ei voi pitää taukoa silloin kun itse haluaa	41,5	46	42	42
ei voi itse valita tai muuttaa työtahtiaan	30,5	37	41	31,5
ei voi itse valita tai muuttaa tehtävien suoritusjärjestystä	38	44,5	49	39
ei voi itse valita tai muuttaa työmenetelmiään	30,5	41	37,5	31,5

■ Työaika

EU:n palkansaajaväestön viikottainen työaika on keskimäärin 38 tuntia. Tästä poikkeavat (hyvin pitkät tai hyvin lyhyet) työajat ovat yleisempiä epävakaissa kuin pysyvissä työsuhteissa. Epätyypillisiä työaikoja on etenkin vuokratyösuhteissa olevilla työntekijöillä.

Epävakaissa työsuhteissa olevien osapäiväisten työntekijöiden osuus palkansaajaväestöstä on suurin Yhdistyneessä kuningaskunnassa (alle 36 tuntia viikossa työskenteleviä on 57 %, joista 23 % työskentelee 20-30 tuntia ja 20 % alle 20 tuntia viikossa). Epävakaissa työsuhteissa olevia työntekijöitä, jotka tekevät yli 44 tunnin työviikkoa, on erityisen paljon Etelä-Euroopassa (Italiassa 32 %, Espanjassa 31 %, Kreikassa ja Portugalissa molemmissa 27 %, kun keskiarvo on 17 %). (Ks. kuvio 10).



Kuvio 10

* *Kokopäivä- ja osapäivätyö*

Epävakaissa työsuhteissa olevat työntekijät ovat useammin osapäiväisiä kuin vakinaiset työntekijät. Alle 36 tuntia viikossa työskentelee 36 % tilapäisistä ja 32 % määräaikaisista työntekijöistä mutta vakinaisista työntekijöistä vain 22 %.

Osapäiväiset työntekijät kärsivät huonoista työoloista (tai kokevat työolonsa huonoiksi) suhteessa harvemmin kuin yli 35 tuntia viikossa työskentelevät. Työolot työsuhteessa, joka on sekä määräaikainen että osapäiväinen, ovat kuitenkin aina heikommat kuin vakinaisessa työsuhteessa (oli tämä sitten koko- tai osapäiväinen).

² Tämä kriteeri asetettiin, koska työntekijän perehdyttämävaiheessa oma-aloitteisuus on yleensä vähäistä. Tulokset osoittivat, että vakinaisten työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet ovat huomattavasti suuremmat kuin epävakaissa työsuhteissa (varsinkin vuokratyösuhteissa) olevien työntekijöiden.

* *Epättyypilliset työajat*

Joka viides työntekijä tekee ilta- tai yötyötä vähintään kerran kuukaudessa. Joka neljäs tekee sunnuntaityötä ja joka toinen lauantaiityötä vähintään kerran kuukaudessa. Erot vakinaisten ja epävakaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden välillä ovat pienet; vakinaisetkin työntekijät joutuvat työskentelemään epättyypillisinä työaikoina. Vakinaisilla työntekijöillä on kuitenkin

harvemmin yö-, sunnuntai- ja lauantaitöitä. Vuokratyösuhteissa olevilla työntekijöillä on enemmän vuorotyötä ja epäsäännöllisiä työaikoja: yli 40 % tekee vähintään kerran kuukaudessa vuorotyötä (21 %) tai epäsäännöllisiä työaikoja (20 %). Määräaikaaisilla työntekijöillä on useammin epäsäännöllisiä työaikoja kuin vakinaisilla. Vuorotyössä tätä eroa ei ole (15 %). (Ks. taulukko 4).

Taulukko 4

%	vakinaiset työsuhteet	määräaikaaiset työsuhteet	vuokra-työsuhteet	palkansaajat yhteensä
yötyötä (vähintään kerran kuukaudessa)	19	21	22	19,5
sunnuntaityötä (vähintään kerran kuukaudessa)	25	26,5	26	25,5
lauantaiityötä (vähintään kerran kuukaudessa)	48	49,5	50	48,5
vuorotyötä tai epäsäännöllisiä työaikoja	30	32	41	31

■ **Integroituminen työyhteisöön**

* *Henkilöstökoulutus*

Yli 32 % EU:n alueen palkansaajaväestöstä osallistui työnantajan tarjoamaan koulutukseen tutkimusta edeltävänä vuonna. Henkilöstökoulutusta tarjotaan pääasiassa vakinaisille työntekijöille. Vähiten henkilöstökoulutusta saivat työntekijät, jotka oli palkattu vuokratyövoimaa välittävän yrityksen kautta (ks. kuvio 11).

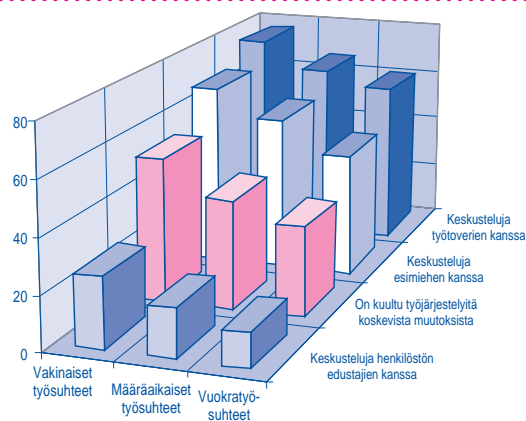


Kuvio 11

* *Osallistuminen*

Työntekijät keskustelevala työhön liittyvistä ongelmista useimmiten työtovereiden kanssa (75 %). Kaksi kolmasosa puhuu niistä esimiehelleen, mutta vain neljäsosa henkilöstön edustajille. Tämä voi johtua siitä, että kaikissa yrityksissä ei ole henkilöstön joukosta valittuja edustajia.

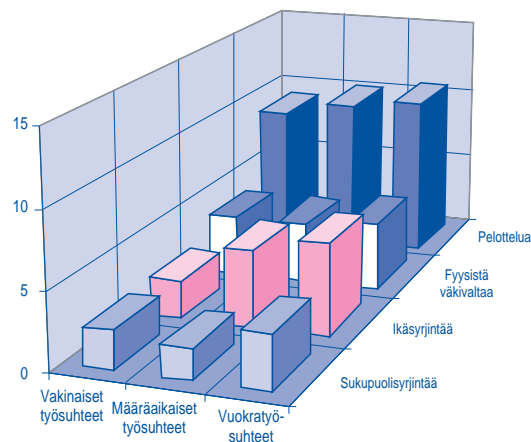
Epävakaisissa työsuhteissa olevat työntekijät osallistuvat työpaikan asioita koskeviin keskusteluihin vähemmän kuin vakinaiset työntekijät. Vuokratyösuhteissa olevat työntekijät osallistuvat keskusteluihin kaikkein vähiten. Työnantajat neuvottelevat muutoksista työjärjestelyissä harvemmin epävakaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden kuin vakinaisten työntekijöiden kanssa. (Ks. kuvio 12.)



Kuvio 12

* *Häirintä*

Työpaikoilla esiintyvä väkivalta on enimmäkseen henkistä. Se ilmenee useimmiten uhkailuna. Eniten työpaikkakonflikteista kärsivät ne työntekijät, jotka eivät ole kovin kiinteästi integroituneet työyhteisöön (ks. kuvio 13).

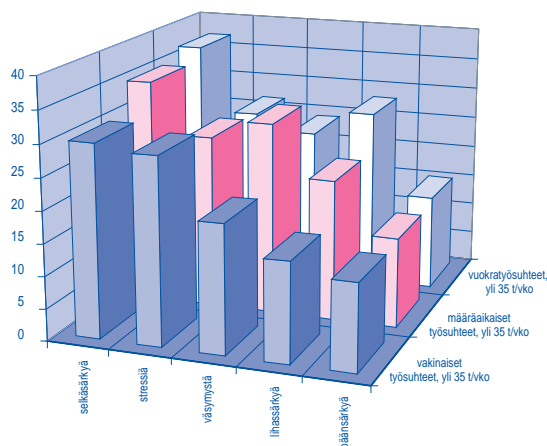


Kuvio 13

■ Terveys

Lähes 60 % kokopäiväisistä työntekijöistä, joiden työsuhde on kestänyt vähintään vuoden³, uskoo, että työ vaikuttaa heidän terveyteensä. Yleisimpiä terveysongelmia ovat selkäkipu (31 %) ja stressi (29 %).

Epävakaissa työsuhteissa olevat työntekijät altistuvat fyysisille kuormitustekijöille enemmän kuin vakinaiset työntekijät. Tämä heijastuu työntekijöiden terveydentilaan: määräaikaisilla työntekijöillä (etenkin vuokratyösuhteissa olevilla) on enemmän fyysisiä terveysongelmia kuin vakinaisilla työntekijöillä (esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinten sairauksia ja selkäkipuja) mutta vähemmän stressiä ja mielenterveysongelmia. (Ks. kuvio 14).



Kuvio 14

■ Yleinen laatuero työsuhteissa

Yleinen laatuero, joka havaittiin epävakaissa ja vakinaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden työolojen välillä, näkyy myös ammattiryhmien sisällä.

Tutkimus osoitti, että työolojen ja työsuhteen epävakauden välillä on selvä yhteys. Menetelmänä käytettiin regressioanalyysia, jossa muuttujina olivat työoloihin liittyvät ominaisuudet. Regressiomallissa voimakkaimmin vaikuttavia olivat työntekijöiden

terveyden ja työtyytyväisyyteen liittyvät ominaisuudet ennen muuttajia kuten ammattiala, valtio, toimiala tai sukupuoli.

Epävakaissa työsuhteissa olevien työntekijöiden huonot - jopa vaaraa aiheuttavat - työolot johtuvat ensisijaisesti siitä, että epävakaat työsuhteet keskittyvät tiettyihin työmarkkinoiden osiin. Mutta vaikka tilanne olisi muuten täysin samankaltainen, epävakaassa työsuhteessa olevan työntekijän asema on huonompi kuin vakinaisen työntekijän.

Tutkimuksessa käytetyt luokat

Työsuhteet luokiteltiin kyselylomakkeen kysymyksen Q7 mukaisesti.

- “Teettekö työtä pääasiassa
- 1) yrittäjänä, itsenäisenä ammatinharjoittajana tai free lancerina
 - 2) vakituksessa työsuhteessa tai virassa
 - 3) määräaikaisessa) työsuhteessa tai virassa
 - 4) väliaikaisessa työsuhteessa tilapäistyövoimaa välittävän yrityksen kautta
 - 5) oppisopimus- tai muussa koulutuksessa) ei mukana
 - 6) muuta) analyysissä
 - 7) EOS”)

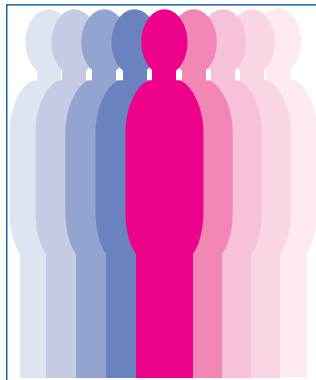
Kokopäivä- ja osapäivätyön välinen raja oli 35 tuntia viikossa. Raja asetettiin satunnaisesti, koska osapäivätyön määritelmät poikkeavat toisistaan eri jäsenvaltioissa. Osapäivätyö saa tämän vuoksi ylikorostuneen aseman tutkimuksessa. Vetämällä raja 35 tuntiin pystyttiin kuitenkin tunnistamaan työntekijät, joiden työaika oli alle normaalityöajan (palkansaajien keskimääräinen työaika EU:ssa on 38 tuntia viikossa).

TOINEN EUROOPAN TYÖOLOJA KOSKEVA TUTKIMUS

Säätiö on toteuttanut kaksi Euroopan työoloja koskevaa tutkimusta (1991 ja 1996). Toinen Euroopan työoloja koskeva tutkimus toteutettiin vuoden 1996 tammikuussa. Tutkimusta varten muodostettiin 15 800 henkilön satunnaisotos, joka edusti EU:n koko työssäkäyvää väestöä (mukana olivat sekä palkansaajat että yrittäjät). Tiedustelussa haastateltiin samanaikaisesti tuhatta henkilöä kustakin 15 jäsenvaltiosta. Haastattelut olivat henkilökohtaisia ja tapahtuivat työpaikan ulkopuolella. Kysymykset kattoivat kaikki työolojen osa-alueet: fyysinen työympäristö, työpisteiden suunnittelu, työajat, työn järjestelykysymykset ja työpaikan ihmissuhteet.

Esitteen laati säätiölle Véronique Letourneux.

³ Tämä kriteeri valittiin, koska terveyden ja työajan (viikottunnit ja palvelusaika) välillä on selvä yhteys.



JULKAISUJA

MUITA JULKAISUJA SAMASTA AIHEESTA

Säätiön julkaisuja voi ostaa EU:n virallisista myyntipisteistä tai Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimistolta, L-2985, Luxemburg. Jos hintaa ei ole mainittu, julkaisu on maksuton ja sitä saa säätiöltä pyydettäessä.

1. **Precarious employment and Working Conditions in the European Union**
Luett.nro SP-12-98-821-EN-C
Hinta: 30 ecua
2. **Yrittäjien työolot Euroopan unionissa** (tiivistelmä)
Luett.nro SX-08-97-896-FI-C
3. **Second European Survey on Working Conditions (1996)** (saatavana ainoastaan levykeellä)
Luett.nro SX-05-97-414-EN-Y
Hinta: 16 ecua
4. **Toinen Euroopan työoloja koskeva tutkimus (1996)** (tiivistelmä, saatavana 11 kielellä)
Luett.nro SX-05-97-414-FI-C
 - Levyke, joka sisältää muokkaamattoman SPSS-datan, on pyydettäessä ja tietyillä edellytyksillä saatavana säätiöltä.

5. **First European Survey on the Work Environment (1991-1992)**
Luett.nro SY-75-92-114-EN-C
Hinta: 22.50 ecua
6. **First European Survey on the Work Environment (1991-1992)** (Summary report)
Luett.nro SY-75-92-477-EN-C
7. **Gender and Working Conditions in the European Union**
Luett.nro SX-12-98-207-EN-C
Hinta: 30 ecua
8. **Naisten ja miesten työolot Euroopan unionissa** (tiivistelmä)
Luett.nro SX-23-98-215-FI-C
9. **Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union**
Luett.nro SX-09-97-389-EN-C
Hinta: 20 ecua
10. **Aikapaineet ja työn itsenäisyys Euroopan unionissa** (tiivistelmä)
Luett.nro SX-08-97-888-FI-C

UUSIA JULKAISUJA

1. **Working Hours and Working Conditions**
2. **Employee Participation and Health and Safety in Europe**

LISÄTIETOJA

Yhteyshenkilö:
Dimitrios Politis
Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö
Wyattville Road
Loughlinstown
Co. Dublin
Irlanti
Puh. +353 1 2043 140
Faksi: +353 1 2826 456/2824 209
Sähköposti: dimitrios.politis@eurofound.ie

Copyright: Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. Jäljentäminen sallitaan muihin kuin kaupallisiin tarkoituksiin, jos lähde mainitaan ja säätiölle lähetetään kappale.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlanti

Puh. +353 1 2043 140

Faksi: +353 1 2826 456/2824 209

Sähköposti: postmaster@eurofound.ie

EF/97/42/FI



EUROOPAN YHTEISÖJEN
VIRALLISTEN JULKAISUJEN TOIMISTO

