

LAVORO PRECARIO E CONDIZIONI DI LAVORO NELL'UNIONE EUROPEA

Il presente riassunto si basa su un'analisi dei risultati della Seconda indagine europea sulle condizioni di lavoro, condotta nel 1996 dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (cfr. pag. 7).

L'analisi ha interessato un campione di 12 099 lavoratori dipendenti, esclusi gli apprendisti.

- Il lavoro subordinato rappresenta l'82% dell'occupazione totale dell'Unione europea. La forma precaria di questo tipo di lavoro (contratti a termine e lavoro interinale) rappresenta il 15% dell'occupazione comunitaria.
- Il lavoro precario rappresenta il 49% di quello subordinato svolto per un periodo inferiore ad un anno e tende a diventare l'unica maniera di inserirsi saldamente sul mercato del lavoro. Ciò spiega perché i giovani siano più colpiti, soprattutto quelli che lasciano la scuola prematuramente.
- **I raffronti internazionali** risultano ardui sia per l'assenza di definizioni comparabili che per:
 - la proporzione di lavoro autonomo (che taluni gruppi di lavoratori autonomi potrebbero considerare una forma di precarietà);
 - la proporzione di lavoro a tempo parziale (che potrebbe essere causa di precarietà per coloro che non hanno scelto questa forma di lavoro).
- All'interno della struttura del mercato del lavoro europeo, la proporzione di impieghi non permanenti presenta delle divergenze. L'occupazione precaria **interessa maggiormente**:
 - i gruppi occupazionali meno specializzati (braccianti agricoli, manovali, ecc.);
 - i settori economici caratterizzati da elevata stagionalità (settore primario, industria alberghiera e di ristorazione, ecc.);
 - le piccole imprese.
- Le **condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi** risultano peggiori di quelle dei lavoratori dipendenti:
 - il 57% degli interinali assume, nello svolgimento delle proprie mansioni, posture dolorose o stancanti (rispetto al 42% dei lavoratori permanenti);
 - il 38% è esposto a rumore intenso (29%);
 - il 66% effettua movimenti ripetitivi (55%);
 - il 46% svolge movimenti brevi e ripetitivi (36%).
- I livelli di **assenteismo** sono più elevati tra i lavoratori a tempo indeterminato.
- Dal punto di vista dell'**organizzazione del lavoro** e del contenuto dei compiti, i lavoratori precari:
 - svolgono mansioni più monotone e ripetitive;
 - hanno meno possibilità di acquisire nuove conoscenze dal proprio lavoro e beneficiano di minore formazione;
 - benché meno esposti dei lavoratori permanenti a ritmi estremamente sostenuti, godono di molta meno autonomia nella gestione del lavoro e del tempo;
 - non sono consultati in egual misura e partecipano meno al processo decisionale.
- Le condizioni di lavoro si riflettono nelle autosegnalazioni di **problemi di salute**:
 - più disturbi osteomuscolari (provocati, in particolare, dal lavoro ripetitivo) e affaticamento;
 - per contro, meno stress e problemi di igiene mentale (in ragione di una minore esposizione a ritmi di lavoro estremamente elevati).
- Benché le peggiori condizioni di lavoro siano riconducibili per lo più al profilo dei lavori interessati, **lo stato di precarietà peggiora indubbiamente la situazione lavorativa** (in altre parole, a parità di impiego, la precarietà comporta peggiori condizioni lavorative rispetto ad altri tipi di contratto).



Il lavoro subordinato precario (contratti a termine⁽¹⁾, lavoro interinale) rappresenta il 12,5% dell'occupazione totale nell'Unione europea (e il 15% del lavoro subordinato). Questa forma atipica di lavoro dipendente è intimamente connessa alla situazione economica, rappresentando il 49% di tutti gli impieghi svolti per un periodo inferiore ad un anno nell'Unione europea⁽²⁾ (il 43% dell'occupazione totale) (figg. 1 e 2).

Il lavoro con contratto a termine o con contratto interinale – soprattutto al momento dell'assunzione – si ritrova in tutta l'Unione europea. Due paesi si distinguono per il livello particolarmente elevato di lavoro precario: la Spagna (il 40% dei lavoratori

dipendenti è assunto con simili contratti) e la Francia (22%). Il Lussemburgo e l'Austria si distinguono invece per l'esiguo livello di lavoro precario (9%).

Quando non è una scelta personale, anche il lavoro a tempo parziale (o part-time) può contribuire alla precarietà di un impiego. Il Regno Unito è il paese con il maggior numero di lavoratori part-time, soprattutto con contratti di lavoro precari (a termine o interinale).

Le differenze culturali, strutturali e in campo normativo tra gli Stati membri dell'UE rendono difficile effettuare confronti per paese.

Distribuzione dei lavoratori per contratto d'impiego

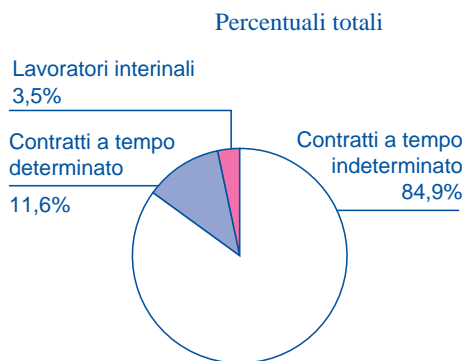


Figura 1

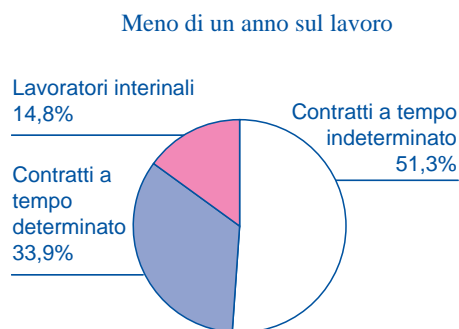


Figura 2

Caratteristiche individuali

* Età

Per i minori di 25 anni, esiste una chiara correlazione tra età e lavoro precario, un fatto a sua volta riconducibile allo stretto nesso tra lavoro precario e assunzioni. All'altra estremità si ritrovano i neoassunti di 54 anni o più (in servizio da un anno o meno), anch'essi interessati in larga misura da forme precarie di occupazione. In generale chi è nato negli anni del "baby boom" del periodo postbellico, fino all'inizio degli anni '60, detiene attualmente la maggioranza dei posti di lavoro permanenti in Europa (fig. 3).

* Sesso

Le donne rappresentano il 44% dei lavoratori dipendenti (il 42% della popolazione attiva dell'UE) e

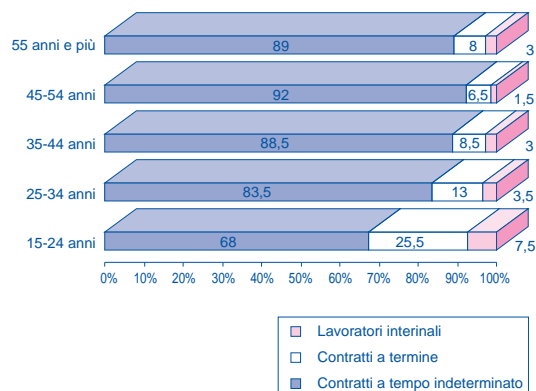


Figura 3

in termini generali esse sono più esposte degli uomini alle forme precarie di lavoro subordinato: il 48% delle donne è occupato con contratti a termine o contratti interinali.

La principale differenza nella situazione contrattuale femminile, tuttavia, riguarda il lavoro part-time. Le donne infatti rappresentano il 74,5% di tutti i lavoratori

Lavoratrici dipendenti, orario di lavoro e condizioni d'impiego (%)

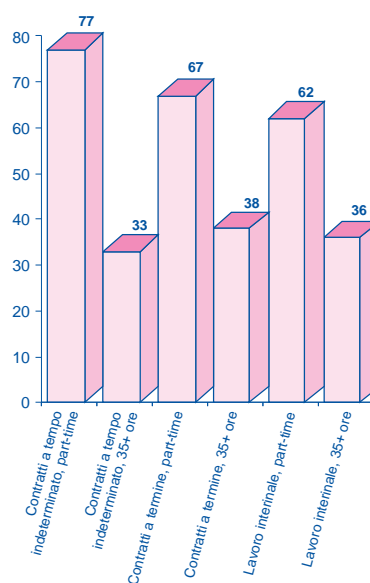


Figura 4

¹ O contratti a tempo determinato (CTD)

² Si parte dal presupposto che gli impieghi della durata inferiore ad un anno con un contratto di lavoro non permanente (a termine o interinale) siano stati occupati a tali condizioni *sin dalla data di assunzione*.

dipendenti che lavorano meno di 36 ore a settimana. Questa sovrarappresentazione femminile è particolarmente rilevante nei posti di lavoro stabili (ovvero, con contratto a tempo indeterminato) (fig. 4).

** Età al termine della scolarizzazione*

Tra i gruppi di neoassunti, gli individui con una bassa scolarità (cioè chi ha lasciato la scuola prima dei 16

anni) sono più soggetti al lavoro precario (nelle sue diverse forme) rispetto a quelli che hanno terminato la scuola più tardi.

Tuttavia, il proseguimento degli studi non preclude il rischio di precarietà professionale: in media il 16% di chi ha lasciato la scuola dopo il 19° anno di età occupa posti di lavoro con contratti precari.

■ Distribuzione strutturale

** Categorie a rischio*

Le categorie di lavoratori più esposti alle forme precarie di lavoro subordinato hanno di norma basse qualifiche. Si tratta per lo più di braccianti agricoli e lavoratori del settore primario, nonché operai non specializzati e manovali (rispettivamente il 35% e il 26% di tutti i lavoratori dipendenti hanno contratti precari) (fig. 5).

** Settore economico*

I lavori non permanenti si concentrano nei settori primario, alberghiero/di ristorazione ed edile (i lavori precari rappresentano rispettivamente il 35,6%, il 26,7% e il 16% di tutti gli impieghi subordinati), tutti settori caratterizzati da una forte stagionalità.

** Dimensioni dell'azienda*

Le piccole aziende (da 1 a 9 dipendenti) fanno un maggiore ricorso a contratti di lavoro flessibile rispetto

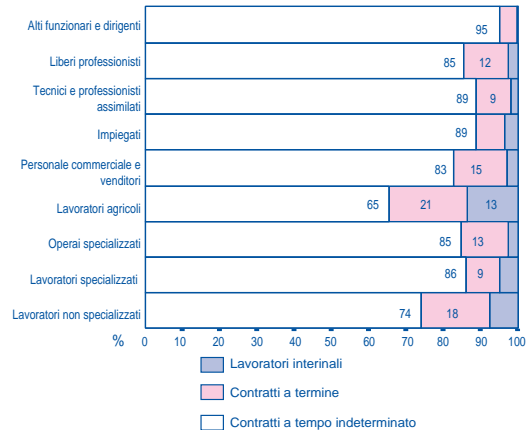


Figura 5

alle grandi imprese (il 21% dei contratti non permanenti rispetto all'11% delle imprese con un organico di 500 unità e oltre).

■ Esposizione ai rischi fisici

Il 43% dei lavoratori dipendenti dell'UE è costretto ad assumere posture scomode per almeno il 25% del tempo e il 30% di essi è esposto, per lo stesso periodo di tempo, a una rumorosità tale da essere costretti ad alzare la voce per comunicare con i colleghi (fig. 6).

I lavoratori con contratto precario - e segnatamente i lavoratori temporanei - sono molto più esposti degli altri ai fattori di disagio fisico, sia nell'esecuzione delle proprie mansioni (posture scomode, manipolazione di grossi pesi, ecc.) che nell'ambiente di lavoro (rumorosità, sostanze tossiche, ecc.).

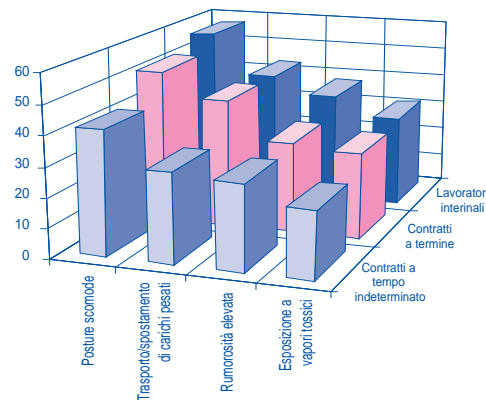


Figura 6

■ Assenteismo

Durante l'anno precedente all'indagine, il 25,5% dei lavoratori dipendenti dell'UE risulta essersi assentato dal luogo di lavoro almeno una volta per ragioni di salute. In generale esiste un nesso tra assenteismo e lavoro disagiata, giacché il primo risulta più diffuso tra gli individui sottoposti a cattive condizioni di lavoro rispetto ad altri. Tale nesso si riscontra a prescindere dal tipo di contratto d'impiego. Da un raffronto delle tre categorie di lavoratori dipendenti, tuttavia, emerge

che quelli che si assentano più spesso e più a lungo sono i lavoratori meno esposti ai rischi fisici, ovvero i dipendenti con contratti a tempo indeterminato. Esiste pertanto una correlazione inversa tra precarietà e assenteismo, che starebbe ad indicare che il legame tra permanenza e assenteismo è più stretto di quello tra lavoro disagiata e assenteismo: un lavoratore interinale costretto ad assumere posture scomode si assenta mediamente con meno frequenza di uno con contratto permanente che invece non deve quasi mai farlo (tabella 1).

Tabella 1

Media dei giorni di assenza			
	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a termine	Lavoratori interinali
Esposizione permanente a posture di lavoro scomode	9	6	2,4
Nessuna esposizione a posture di lavoro scomode	2,7	2	0,7

■ Lavoro ripetitivo

In Europa i lavori ripetitivi e scomodi sono abbastanza frequenti. Oltre il 56% dei lavoratori dipendenti è costretto ad effettuare movimenti ripetitivi della mano o del braccio per almeno il 25% del tempo. I lavori ripetitivi interessano soprattutto i dipendenti in condizioni di precarietà. Più del 65% dei lavoratori interinali e il 64% di quelli con contratto a termine debbono effettuare movimenti ripetitivi della mano o del braccio per almeno il 25% del tempo, rispetto al “mero” 55% dei lavoratori permanenti (fig. 7).

L'interesse per il lavoro svolto è intimamente connesso al grado di disagio fisico provato. La maggior parte dei dipendenti che considerano il proprio lavoro monotono e poco gratificante, sono lavoratori interinali e, in misura minore, lavoratori con contratto a termine.

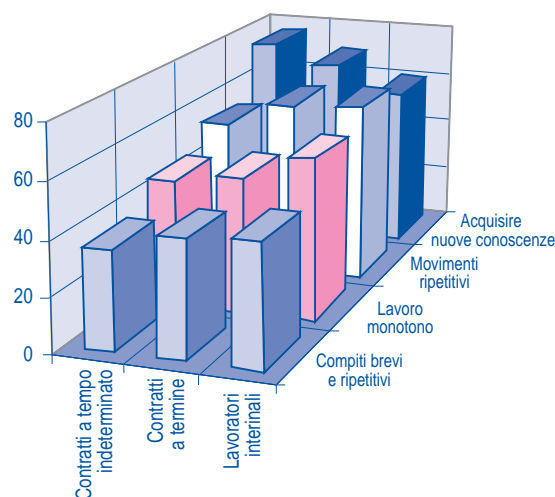
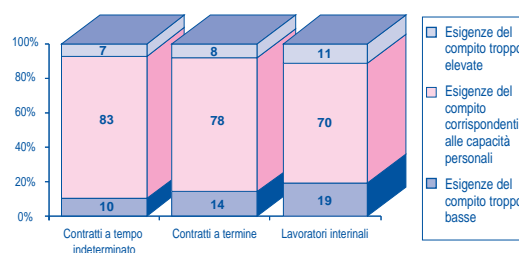


Figura 7

■ Qualifiche eccessive / insufficienti

Il fatto di sentirsi troppo o troppo poco qualificati rispetto al contenuto del lavoro svolto equivale a esprimere insoddisfazione per la propria professione. I lavoratori interinali sono quelli che di gran lunga riscontrano uno squilibrio tra i compiti svolti e i livelli di qualificazione. Un lavoratore interinale su tre giudica il lavoro svolto non adeguato alle proprie capacità (fig. 8).



■ Ritmi di lavoro

I vincoli imposti dai ritmi di lavoro sono assai elevati: il 55% di tutti i lavoratori dipendenti dell'UE dichiara di lavorare “a ritmo serrato” e il 58% deve rispettare “scadenze rigide e ravvicinate” (per almeno il 25% del loro tempo). Questa caratteristica del lavoro è aumentata rispetto alla Prima indagine sulle condizioni di lavoro, condotta nel 1991.

Complessivamente tali vincoli imposti dai ritmi di lavoro interessano tutti i lavoratori dipendenti, a prescindere dal tipo di contratto d'impiego. Le scadenze molto brevi e ravvicinate sono invece più tipiche dei lavoratori subordinati con contratto permanente, laddove l'elevato ritmo di lavoro è una caratteristica tipica dei lavoratori con contratto a termine (fig. 9).

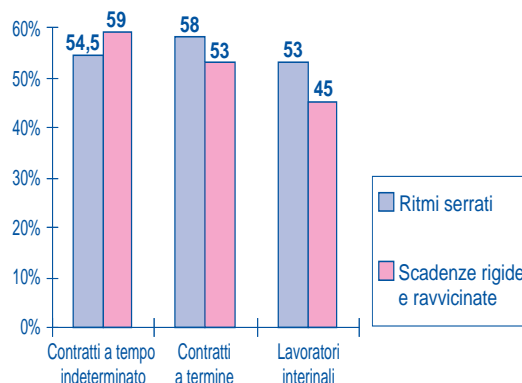


Figura 9

Tabella 2

Fattori che determinano il ritmo di lavoro (%)				
	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a termine	Lavoratori interinali	Tutti i dipendenti
Clienti, passeggeri, ecc. (per almeno il 25% del tempo)	67	61	50,5	66
Colleghi	40	43,5	47,5	41
Controllo diretto dei superiori	37,5	51,5	55,5	40
Norme di produzione	37	36	38	37
Velocità automatica di una macchina o spostamento di un prodotto	22,5	23,5	31,5	23



In proporzione, i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, seguiti da quelli con contratto a termine, tendono più spesso ad avere contatti con persone esterne al proprio ambiente di lavoro. Pertanto scadenze ravvicinate e domanda commerciale sono correlate.

I lavoratori con contratti precari risentono invece maggiormente dei limiti imposti dal ritmo di lavoro, conseguenza diretta dell'organizzazione dei processi produttivi. Tra di essi, i lavoratori interinali sono quelli che subiscono di più tali vincoli industriali (tabella 2).

■ Autonomia

I lavoratori europei godono nel complesso di un livello piuttosto basso di autonomia. Di tutti gli occupati che svolgono il proprio lavoro da almeno un anno³, il 42% non può scegliere quando fare una pausa, il 39% non è libero di cambiare l'ordine di esecuzione dei compiti e

quasi un terzo non può adeguare né il metodo né il ritmo di lavoro. In ciascun caso i lavoratori dipendenti in situazione di precarietà sono meno liberi di cambiare i ritmi di lavoro, adeguare il metodo di lavoro o cambiare l'ordine di esecuzione dei compiti. Vi sono per contro poche differenze in relazione all'orario quotidiano di inizio e di fine lavoro (tabella 3).

Tabella 3

<i>Impiegati da almeno un anno (%):</i>	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a termine	Lavoratori interinali	Tutti i lavoratori
Orario di lavoro fisso	71,5	73	71	72
Non liberi di decidere quando prendere le ferie	46,5	55	57	47,5
Non liberi di fare una pausa quando vogliono	41,5	46	42	42
Non liberi di scegliere o adeguare il ritmo o la velocità di lavoro	30,5	37	41	31,5
Non liberi di scegliere o cambiare l'ordine di esecuzione dei compiti	38	44,5	49	39
Non liberi di scegliere o cambiare il metodo di lavoro	30,5	41	37,5	31,5

■ Orario di lavoro

La settimana di lavoro per tutti i lavoratori dipendenti dell'UE è in media di 38 ore. I lavoratori con contratti precari sono più soggetti sia ad orari più lunghi che ad orari più corti. Una siffatta tendenza verso l'orario di lavoro atipico risulta particolarmente netta tra i lavoratori interinali.

La quota più elevata di lavoratori dipendenti part-time in situazione di precarietà si ritrova nel Regno Unito (il 57% lavora meno di 36 ore settimanali, di cui un 23% che lavora tra le 20 e le 30 ore e un 20% che lavora meno di 20 ore a settimana). In Europa meridionale invece un gran numero di lavoratori dipendenti in situazione di precarietà lavora oltre 44 ore settimanali (il 32% in Italia, il 31% in Spagna e il 27% in Grecia e in Portogallo, rispetto ad una media del 17%) (fig. 10).

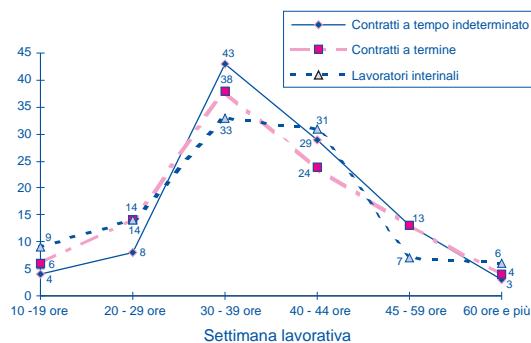


Figura 10

* Tempo pieno / tempo parziale

Una quota proporzionalmente più ampia di lavoratori dipendenti con contratti precari è impiegata a tempo parziale: il 36% dei lavoratori interinali e il 32% di quelli con contratto a termine lavorano meno di 36 ore settimanali, rispetto al 22% dei lavoratori permanenti.

A parità di contratto d'impiego, i lavoratori part-time sono proporzionalmente meno soggetti a lavori

disagevoli (o ne sono meno consapevoli) di quelli che lavorano oltre le 35 ore settimanali. Tuttavia i nessi generali osservati debbono ancora essere confermati, in quanto le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti che, oltre ad essere precari, hanno anche un orario part-time sono sempre peggiori di quelle dei lavoratori con contratto permanente (siano essi a tempo pieno o a tempo parziale).

³ Questo filtro è stato scelto per compensare la distorsione dovuta al periodo iniziale nel nuovo impiego, durante il quale un individuo tende ad avere ben poche iniziative. Per questi neoassunti la differenza di autonomia tra quelli che hanno un contratto permanente e quelli in condizione di precarietà (segnatamente gli interinali) è notevolmente a favore dei primi.

* *Orario di lavoro atipico, lavoro a turni, ecc.*

Un lavoratore su cinque effettua almeno un turno di notte al mese, uno su quattro lavora almeno una domenica al mese e quasi uno su due lavora almeno un sabato al mese. In generale, un contratto di lavoro permanente non mette al riparo da orari di lavoro atipici, giacché le differenze percentuali sono minime. Si notano invece delle differenze in relazione al numero di notti, di domeniche e di sabati lavorativi, caso in cui

la situazione dei dipendenti con contratto permanente è migliore.

Il lavoro a turni e gli orari irregolari sono caratteristici soprattutto dei lavoratori interinali, oltre il 40% dei quali lavora a queste condizioni (rispettivamente il 21% e il 20%). I lavoratori dipendenti con contratto a termine hanno più probabilità di lavorare ad orari irregolari di quelli con contratto a tempo indeterminato, benché non siano meno esposti al lavoro a turni di questi ultimi (15%) (tabella 4).

Tabella 4

%	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a termine	Lavoratori interinali	Tutti i lavoratori
Lavoro notturno (almeno una notte al mese)	19	21	22	19,5
Lavoro di domenica (almeno una domenica al mese)	25	26,5	26	25,5
Lavoro di sabato (almeno un sabato al mese)	48	49,5	50	48,5
Lavoro a turni od orario irregolare	30	32	41	31

■ Integrazione sul luogo di lavoro

* *Formazione interna*

Oltre il 32% dei lavoratori dipendenti ha beneficiato di una formazione interna durante l'anno precedente all'indagine. I corsi di formazione organizzati dalle aziende sono per lo più per i dipendenti permanenti. Il personale che ha invece un rapporto contrattuale non duraturo con l'impresa in cui lavora (ad esempio, personale interinale assunto tramite un'agenzia per il collocamento temporaneo) è quello che proporzionalmente ha beneficiato di meno della formazione interna durante il suddetto periodo di 12 mesi (fig. 11).

% di lavoratori che nel corso dei 12 mesi precedenti all'inchiesta hanno usufruito di una formazione aziendale interna (di almeno un giorno)

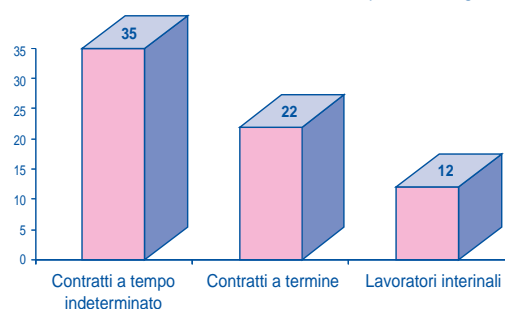


Figura 11

* *Partecipazione*

I lavoratori tendono a discutere dei loro problemi lavorativi per lo più con colleghi (75%), mentre i due terzi ne parlano con il proprio superiore e soltanto il 25% di essi con i rappresentanti del personale (l'esiguità di quest'ultima percentuale potrebbe essere riconducibile al fatto che non in tutte le aziende vengono eletti rappresentanti del personale).

L'occupazione in condizioni precarie è associata ad una scarsa partecipazione alle discussioni interne, soprattutto per i lavoratori interinali. Lo stesso dicasi per la consultazione dei lavoratori circa i cambiamenti organizzativi sul luogo di lavoro (fig. 12).

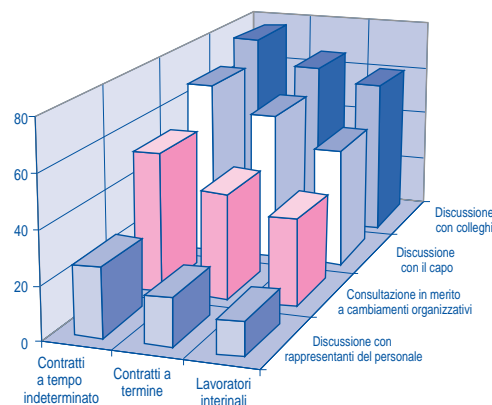


Figura 12

* *Discriminazione*

La violenza psicologica, che si traduce in tentativi d'intimidazione, è la forma più diffusa di violenza sul luogo di lavoro. I dipendenti meno inseriti nell'impresa sono quelli maggiormente esposti a discriminazioni di ogni tipo.

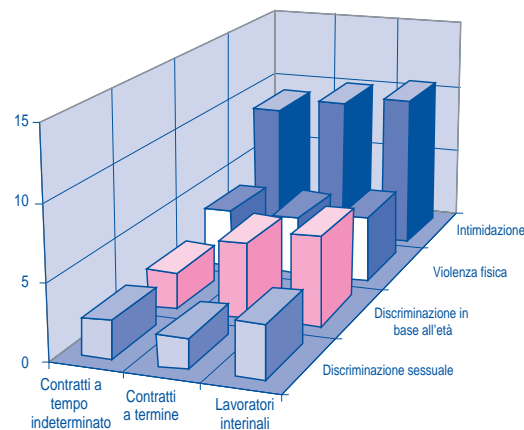


Figura 13



Salute

Quasi il 60% dei dipendenti a tempo pieno⁽⁴⁾ con almeno un anno di anzianità di servizio ritiene che il lavoro “influisca sulla propria salute”. I più comuni disturbi sono il mal di schiena (ne soffre il 31% dei lavoratori) e lo stress (che colpisce il 29% di essi).

La maggiore esposizione dei lavoratori precari a situazioni lavorative fisicamente impegnative si ripercuote sulla loro salute. Pertanto, benché accusino più problemi di salute fisica (disturbi osteomuscolari, mal di schiena, ecc.), i lavoratori precari (e segnatamente quelli interinali) sono meno soggetti allo stress e a problemi di igiene mentale (fig. 14).

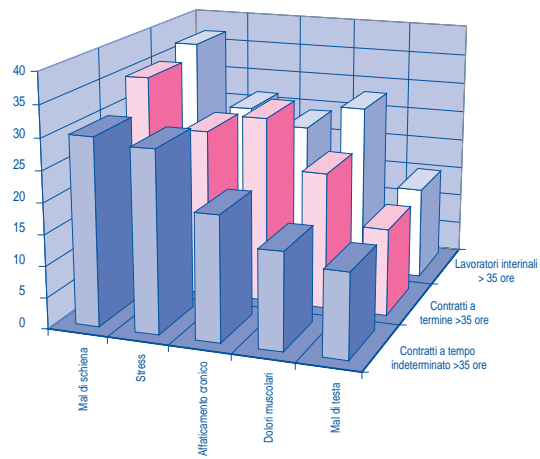


Figura 14

Una differenza qualitativa che va oltre le specificità strutturali

La differenza qualitativa generale osservata tra lavoratori precari e lavoratori permanenti va individuata nell’ambito di ciascun gruppo occupazionale.

Effettuando una regressione (che permette il monitoraggio di tutte le caratteristiche strutturali dei lavori), è stata dimostrata l’esistenza di un chiaro nesso tra le caratteristiche legate alle condizioni di lavoro e il fatto di svolgere o meno un lavoro subordinato a tempo

indeterminato. Gli aspetti inerenti alla *salute* e all’*arricchimento del lavoro* si sono in effetti dimostrati i più determinanti nel modello, collocandosi prima del gruppo occupazionale, paese, settore, sesso, ecc.

Pertanto, sebbene la maggiore esposizione dei lavoratori precari a condizioni di lavoro disagiati (o addirittura pericolose) sia riconducibile per lo più alla concentrazione dei lavori precari in particolari categorie strutturali del mercato del lavoro, essa dipende anche da una maggiore precarietà, a parità di condizioni, dei lavoratori con contratto non permanente.

Categorie utilizzate

La differenziazione per *tipo di contratto d’impiego* è stata operata in conformità della domanda n. 7 (DOM. 7) del questionario:

- “Lei è principalmente... 1) lavoratore autonomo
 2) lavoratore dipendente con contratto permanente
 3) lavoratore dipendente con contratto a termine
 4) lavoratore dipendente con contratto interinale
 5) apprendista/tirocinante o stagista } esclusi
 6) altro } dalla
 7) non so” } indagine

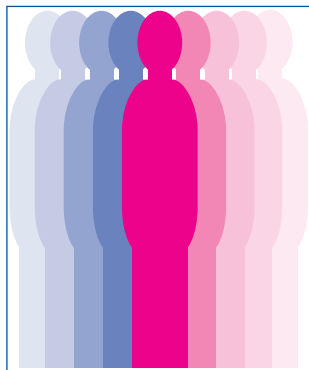
Per differenziare tra lavoro a tempo pieno e lavoro a tempo parziale, si è ricorso alla soglia di 35 ore settimanali. Si tratta di una soglia arbitraria, data l’assenza di una definizione comunemente accettata nell’Unione europea di “tempo parziale”. Benché una simile impostazione dia un peso eccessivo al lavoro part-time, essa permette di circoscrivere il gruppo di persone che lavorano meno della “norma” (orario settimanale medio di un lavoratore subordinato nell’Unione europea: 38 ore).

SECONDA INDAGINE EUROPEA SULLE CONDIZIONI DI LAVORO

La Fondazione ha condotto due indagini sulle condizioni di lavoro in Europa nel 1991 e nel 1996. La Seconda indagine europea sulle condizioni di lavoro si è svolta nel gennaio 1996 ed ha interessato 15 000 lavoratori in tutta l’UE. In ciascuno Stato membro (15 nel 1996) 1 000 lavoratori sono stati interrogati simultaneamente sulle loro condizioni di lavoro. Il campione intervistato era rappresentativo dell’intera popolazione attiva (lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi). Si è trattato di un’indagine basata su questionario e condotta mediante colloqui faccia a faccia al di fuori del luogo di lavoro. Il questionario copriva tutti gli aspetti delle condizioni di lavoro: ambiente fisico e progettazione delle postazioni di lavoro, orario, organizzazione del lavoro e rapporti sociali sul luogo di lavoro.

Il presente riassunto è stato elaborato per la Fondazione da Véronique Létourneux

⁴ Il filtro è stato scelto in ragione dell’intimo nesso tra salute e orario di lavoro (settimana lavorativa e anzianità).



PUBBLICAZIONI

PUBBLICAZIONI SULLO STESSO ARGOMENTO

Le pubblicazioni della Fondazione possono essere acquistate dai rivenditori autorizzati dell'Unione europea o presso l'Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, L-2985 Lussemburgo. Le pubblicazioni che non recano alcuna indicazione di prezzo sono gratuite e possono essere richieste direttamente alla Fondazione

- 1. Precarious Employment and Working Conditions in the European Union.**
N. di cat. SF-12-98-821-EN-C
ECU: 30
- 2. Le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi nell'Unione europea (Sintesi)**
N. di cat. SX-08-97-896-IT-C
- 3. The Second European Survey on Working Conditions (1996)**
(disponibile soltanto su disco).
N. di cat. SX-05-97-414-EN-Y
ECU: 16

■ Un dischetto in formato SPSS contenente i dati originali è disponibile presso la Fondazione a determinate condizioni e su richiesta speciale per iscritto.

- 4. Le condizioni di lavoro nell'Unione europea (Riassunto)**
N. di cat. SX-05-97-414-IT-C
- 5. First European Survey on the Work Environment (1991-1992).**
N. di cat. SY-75-92-114-EN-C
ECU: 22
- 6. Prima inchiesta europea sull'ambiente di lavoro 1991-1992. Una sintesi.**
N. di cat. SY-75-92-477-IT-C
- 7. Gender and Working Conditions in the European Union.**
N. di cat. SX-12-98-207-EN-C
ECU: 30
- 8. I due sessi e le condizioni di lavoro nell'Unione europea.**
(Riassunto)
N. di cat. SX-12-98-215-IT-C
- 9. Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union.**
N. di cat. SX-09-97-389-EN-C
ECU: 20
- 10. Vincoli di tempo e autonomia sul lavoro nell'Unione europea**
(Riassunto)
N. di cat. SX-08-97-888-IT-C

NUOVE PUBBLICAZIONI

- 1. Working Hours and Working Conditions** (Orario di lavoro e condizioni di lavoro)
- 2. Employee Participation and Health and Safety in Europe**
(Partecipazione dei lavoratori e salute e sicurezza in Europa)

ULTERIORI INFORMAZIONI

Per ulteriori informazioni sul progetto, rivolgersi a Dimitrios Politis

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Wyattville Road,
Loughlinstown,
Co. Dublin, Irlanda.

Tel. + 353 1 2043140.

Fax + 353 1 2826456/2824209.

E-mail: dimitrios.politis@eurofound.ie

Copyright © Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Riproduzione autorizzata, salvo a fini commerciali, con citazione della fonte ed invio di una copia alla Fondazione.

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlanda.

Tel. + 353 1 2043100

Fax + 353 1 2826456/2824209

E-mail: postmaster@eurofound.ie

EF/97/42/IT



UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI
DELLE COMUNITÀ EUROPEE

L- 2985 Luxembourg

ISBN 92-828-1865-9



9 789282 818657