

ONZEKER WERK EN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN IN DE EUROPESE UNIE

Deze samenvatting is gebaseerd op een analyse van de bevindingen van de tweede Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden. Deze enquête werd in 1996 uitgevoerd door de Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden (zie bladzijde 7).

Deze analyse was gebaseerd op een deelpopulatie van 12.099 personen (werknemers, met uitzondering van leerlingen).

- 82% van de totale beroepsbevolking in de Europese Unie werkt in loondienst. Betaald onzeker werk (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendovereenkomsten) maakt 15% uit van het werk in loondienst in de EU.
- Onzeker werk vormt 49% van de betaalde banen die minder dan een jaar worden verricht en wordt zo steeds meer de enige manier om zich een plaats op de arbeidsmarkt te veroveren. Dit verklaart waarom jongeren vaker werkzaam zijn in dergelijke banen, vooral wanneer zij op jeugdige leeftijd de school verlaten.
- **Internationale vergelijkingen** kunnen moeilijk worden getrokken als gevolg van het ontbreken van vergelijkbare definities, en ook vanwege:
 - het percentage zelfstandige beroepen (die door sommige groepen zelfstandigen als een vorm van onzeker werk kunnen worden gezien);
 - het percentage werk in deeltijd (dat onzekerheid met zich mee kan brengen voor werknemers die er niet voor hebben gekozen).
- De percentages tijdelijke banen laten verschillen zien binnen het geheel van de Europese arbeidsmarkt. Onzeker werk komt **vaker voor**:
 - onder de minst geschoolde beroepsgroepen (werknemers in de landbouw, ongeschoolde arbeiders, enz.);
 - in economische sectoren met zeer seizoensgebonden werk (primaire sector, horeca, enz.);
 - in kleine bedrijven.
- De **arbeidsomstandigheden van werknemers met onzeker werk** zijn **slechter** dan die van werknemers in vaste loondienst:
 - 57% van de werknemers met flexibele arbeidscontracten werkt in pijnlijke of vermoeiende houdingen (tegenover 42% van de werknemers in vaste loondienst);
 - 38% wordt blootgesteld aan hard lawaai (29%);
 - 66% verricht steeds terugkerende bewegingen (55%);
 - 46% verricht kortcyclische taken (36%).
- Het **verzuimpercentage** is het hoogst onder werknemers in vaste loondienst.
- Wat betreft de **werkorganisatie** en de taakinhoud geldt voor werknemers met onzeker werk dat zij:
 - werk verrichten dat eentoniger en steeds hetzelfde is;
 - minder gelegenheid hebben om nieuwe vaardigheden op te doen op basis van hun werkzaamheden en minder scholing ontvangen;
 - weliswaar minder dan werknemers in vaste loondienst blootgesteld zijn aan een snel werktempo, maar minder zeggenschap hebben over de organisatie van hun werk en tijd;
 - niet in dezelfde mate geraadpleegd worden en een geringere rol bij de besluitvorming spelen.
- Hun arbeidsomstandigheden weerspiegelen zich in de door hen gemelde **gezondheidsproblemen**:
 - meer aandoeningen van het bewegingsapparaat (voornamelijk als gevolg van repeterend werk) en vermoeidheid;
 - daarentegen minder stress en geestelijke gezondheidsproblemen (omdat zij minder vaak in een hoog werktempo hoeven te werken).
- De slechtere arbeidsomstandigheden worden weliswaar voornamelijk verklaard door de betrokken functieprofielen, maar een **onzekere rechtspositie brengt ook ongetwijfeld een verslechtering van de werksituatie** met zich mee (met andere woorden: in identieke banen leidt een onzekere rechtspositie voor tijdelijke arbeidskrachten tot slechtere arbeidsomstandigheden dan voor andere werknemers).



Betaald werk met een onzekere rechtspositie (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendwerk) maakt 12,5% van de totale werkgelegenheid in de EU uit (en 15% van de arbeid in loondienst). Deze atypische vorm van betaald werk houdt nauw verband met de economische conjunctuur: het gaat hierbij om 49% van de totale arbeid in loondienst die gedurende minder dan een jaar wordt verricht in de EU¹ (43% van de totale werkgelegenheid). (Figuur 1 en 2.)

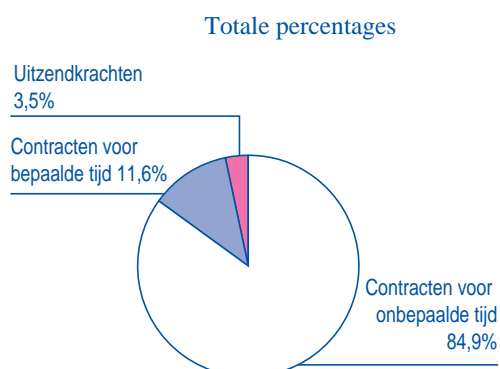
In alle landen van de EU worden, vooral ten tijde van aanstelling, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of uitzendcontracten aangeboden. Met name twee landen

onderscheiden zich door een bijzonder hoog percentage betaald werk met flexibele contracten: Spanje (40% van alle werknemers hebben dergelijke contracten) en Frankrijk (22%). Luxemburg en Oostenrijk daarentegen onderscheiden zich door een zeer geringe mate van onzeker werk (9%).

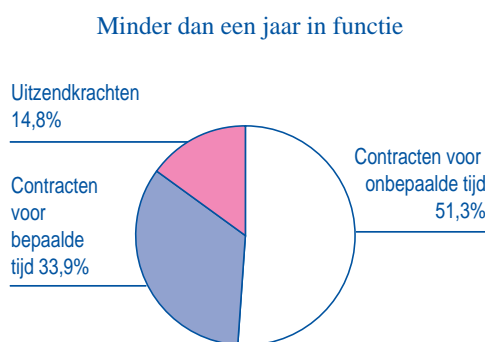
Wanneer deeltijdwerk niet berust op vrije keuze, kan het er ook toe leiden dat werk onzeker van aard wordt. De cijfers voor werknemers in deeltijd zijn het hoogst in het Verenigd Koninkrijk, met name wanneer het gaat om een flexibel arbeidscontract (voor bepaalde tijd of uitzendwerk).

Culturele, juridische en structurele verschillen tussen de Lid-Staten van de EU maken vergelijkingen per land moeilijk.

Verdeling van werknemers naar arbeidsovereenkomst



Figuur 1



Figuur 2

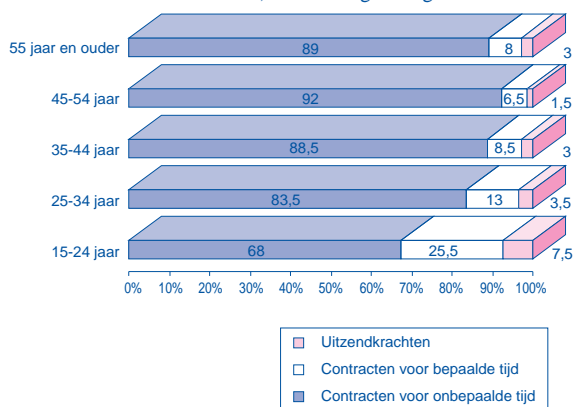
Persoonsgebonden aspecten

* Leeftijd

Voor de leeftijdsgroep van onder de 25 jaar bestaat er een duidelijke correlatie tussen leeftijd en onzeker werk. Dit leeftijdseffect is het gevolg van het zeer nauwe verband tussen onzeker werk en de opname in het arbeidsproces. Maar ook personen in de leeftijdsgroep van 54 jaar of ouder die een jaar of korter tevoren in dienst zijn getreden, hebben meer te maken met onzekere vormen van werk. Over het algemeen zijn de tijdens de "geboortegolf" van de naoorlogse periode tot en met het begin van de jaren '60 geboren mensen tegenwoordig in Europa het meest in vaste dienst. (Figuur 3.)

* Sekse

Vrouwen maken 44% van de beroepsbevolking uit (42% van alle werkenden in de EU). Over het geheel genomen hebben

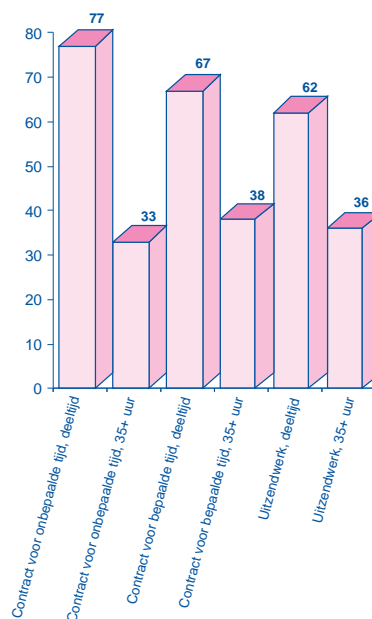


Figuur 3

vrouwen meer dan mannen te maken met onzekere vormen van betaald werk: zij vertegenwoordigen 48 % van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendcontracten.

Wat betreft de contractsituatie van vrouwen doet zich het voornaamste verschil echter voor bij deeltijdwerk. Vrouwen vertegenwoordigen 74,5 % van alle werknemers die minder dan 36 uur per week werken. Deze oververtegenwoordiging

Vrouwelijke werknemers, werktijden en rechtspositie (%)



Figuur 4

¹ Er wordt van uitgegaan dat personen die op basis van een flexibel contract (voor bepaalde tijd of uitzendwerk) minder dan een jaar werkzaam zijn, hun functie sinds de datum van indiensttreding op deze basis vervullen.

van vrouwen doet zich vooral voor in vaste banen (dat wil zeggen met contracten voor onbepaalde tijd). (Figuur 4.)

** Leeftijd aan het einde van het onderwijs*

Onder de groep pasgeworven werknemers, zijn personen met geringe scholing (schoolverlaters die jonger dan 16 jaar zijn)

■ Structurele verdeling

** Beroepsgroep*

De beroepsgroepen waar onzekere vormen van betaald werk het meest voorkomen, zijn laaggekwalificeerd. Het betreft voornamelijk werknemers in de landbouw en primaire sector en ongeschoolde werknemers en arbeiders (respectievelijk 35% en 26% van deze werknemers verricht arbeid krachtens een flexibel arbeidscontract). (Figuur 5.)

** Sector*

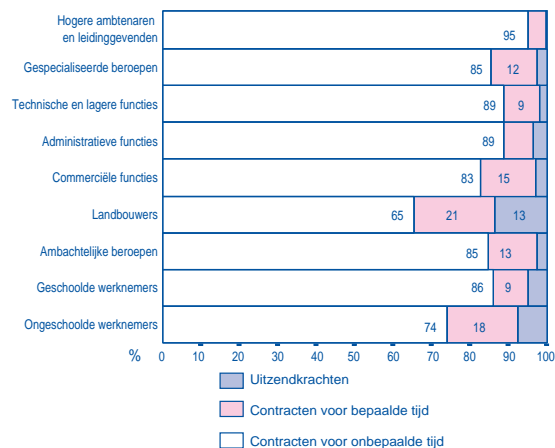
Tijdelijk werk wordt vooral aangetroffen in de primaire sector, de horeca en de bouw (waar onzekere werk respectievelijk 35,6%, 26,7% en 16% van alle betaald werk vertegenwoordigt); in al deze sectoren is in sterke mate sprake van seizoensgebonden arbeid.

** Omvang van de onderneming*

Kleine bedrijven (van 1-9 werknemers) maken vaker gebruik van flexibele contracten dan grotere ondernemingen (21% van

vaker te vinden in vormen van onzekere werk dan personen die op latere leeftijd de school verlaten.

Het langduriger volgen van onderwijs biedt evenwel geen garantie tegen onzekere werk. Gemiddeld 16% van de werknemers die na 19-jarige leeftijd zijn opgehouden met het volgen van onderwijs, heeft flexibele contracten.



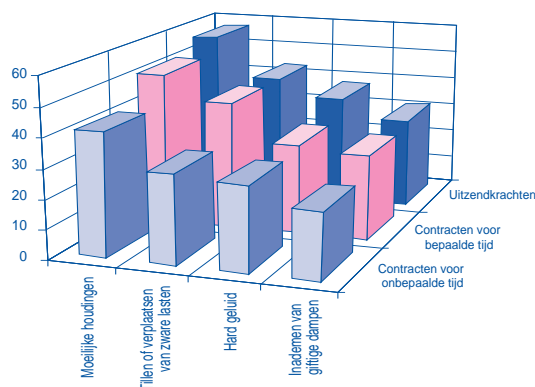
Figuur 5

de tijdelijke contracten tegenover 11% in ondernemingen met 500 of meer werknemers).

■ Blootstelling aan fysieke risico's

43% van de werknemers in de EU moet tenminste een kwart van de tijd in moeilijke houdingen werken en bijna 30% van hen is tenminste gedurende een kwart van de tijd blootgesteld aan "geluiden die zo sterk zijn dat zij hun stem moeten verheffen om met andere mensen te praten". (Figuur 6.)

Werknemers met flexibele contracten - met name uitzendkrachten - gaan veel meer onder deze ongemakken gebukt dan andere werknemers, hetzij bij het verrichten van hun werk (vermoeiende houdingen, het tillen of verplaatsen van zware lasten, enz.) of in hun werkomgeving (lawaai, toxische stoffen, enz.).



Figuur 6

■ Verzuim

Gedurende het voorafgaande jaar was tenminste 25,5% van de werknemers in de EU afwezig van hun werk om gezondheidsredenen. Over het geheel genomen bestaat er een verband tussen verzuim en zwaar werk, waarbij verzuim meer voorkomt onder personen met slechte arbeidsomstandigheden dan onder andere werknemers. Dit verband staat los van het soort contract. Een vergelijking van de drie categorieën werknemers maakt echter duidelijk dat de werknemers die het vaakst en het langdurigst verzuimen het minst blootgesteld

zijn aan fysieke risico's: werknemers met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Het verband tussen onzekere contractsituaties en verzuim is dus het omgekeerde van wat men zou verwachten; hieruit zou kunnen blijken dat er een duidelijker verband bestaat tussen een vaste contractsituatie en verzuim dan tussen zwaar werk en verzuim: een uitzendkracht die altijd in een vermoeiende houding moet werken is gemiddeld minder vaak afwezig dan een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd die bijna nooit in een dergelijke houding hoeft te werken. (Tabel 1.)

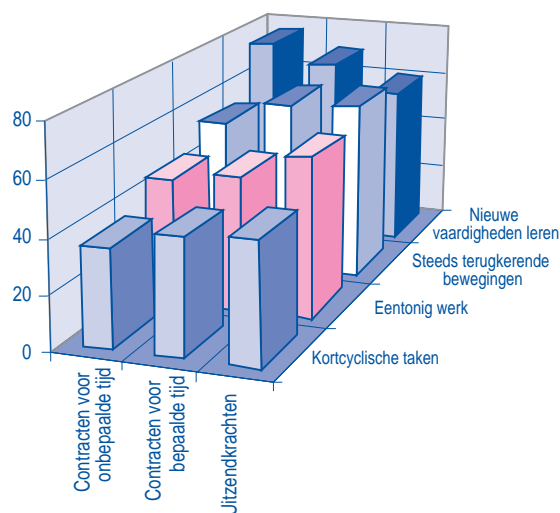
Tabel 1

Gemiddeld aantal verzuimdagen	Contracten		
	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	Uitzendkrachten
voortdurende blootstelling aan vermoeiende werkhoudingen	9	6	2,4
geen blootstelling aan vermoeiende werkhoudingen	2,7	2	0,7

■ Repeterend werk

Repeterend en ongemakkelijk werk is geen zeldzaam verschijnsel in Europa. Meer dan 56% van de werknemers in de EU moet tenminste een kwart van de tijd repeterende bewegingen met de hand of de arm uitvoeren. Steeds terugkerende werkzaamheden komen het meest voor onder werknemers in onzekere contractsituaties. Meer dan 65% van de uitzendkrachten en 64% van de werknemers met contracten voor bepaalde tijd moet "steeds terugkerende hand- of armbewegingen" verrichten gedurende minstens een kwart van de tijd tegenover "slechts" 55% van de werknemers met contracten voor onbepaalde tijd. (Figuur 7.)

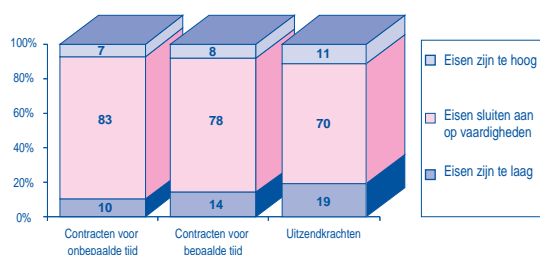
Belangstelling voor de verrichte werkzaamheden houdt gelijke tred met het ervaren van lichamelijk ongemak. Het grootste aantal werknemers die hun werk eentonig en niet zeer verrijkend vindt zijn uitzendkrachten en, in geringere mate, werknemers met een contract voor bepaalde tijd.



Figuur 7

■ Te hooggekwalificeerd/ te laaggekwalificeerd

Wanneer men zich te hoog of te laag gekwalificeerd voelt voor de inhoud van zijn/haar baan, wil dat zeggen dat men niet tevreden is met een baan. Vooral bij uitzendkrachten is er sprake van een wanverhouding tussen taken en kwalificaties. Bijna een op de drie uitzendkrachten is van oordeel dat hun werkzaamheden niet in overeenstemming zijn met hun vaardigheden. (Figuur 8.)

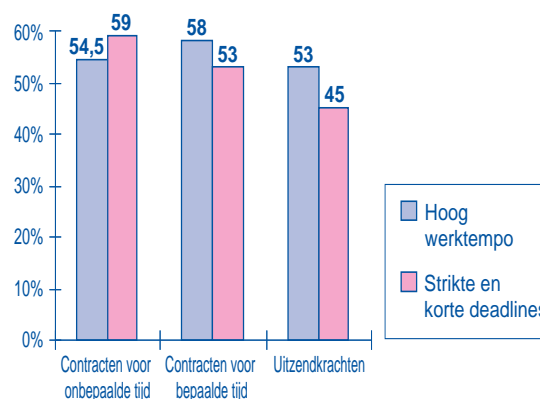


Figuur 8

■ Werktempo

Het werktempo oefent een zeer grote druk uit: 55% van alle werknemers in de EU deelt mee dat zij in "hoog tempo" werken en 58% heeft te maken met "zeer strikte en korte deadlines" (gedurende tenminste een kwart van de tijd). Dit aspect van het werk heeft terrein gewonnen sinds de eerste Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (uitgevoerd in 1991).

Over het geheel genomen gaan alle werknemers, ongeacht het soort contractsituatie, gebukt onder aanzienlijke druk als gevolg van het werktempo. Werknemers met contracten voor onbepaalde tijd hebben echter meer te maken met zeer strikte deadlines, terwijl werknemers met contracten voor bepaalde tijd in een hoger tempo moeten werken. (Figuur 9.)



Figuur 9

Tabel 2

Factoren die het werktempo van de werknemer bepalen (%)				
	Contracten voor onbepaalde tijd	Contracten voor bepaalde tijd	Uitzendkrachten	Alle werknemers
Klanten, passagiers, enz. (tenminste een kwart van de tijd)	67	61	50,5	66
Collega's	40	43,5	47,5	41
Direct toezicht meerdere	37,5	51,5	55,5	40
Productienormen	37	36	38	37
Automatische snelheid van een machine of verplaatsing van een product	22,5	23,5	31,5	23

Verhoudingsgewijs hebben vaste werknemers, gevolgd door werknemers met contracten voor bepaalde tijd, meer kans op contacten met personen buiten hun werkomgeving. Strikte deadlines en commerciële vraag houden daarom nauw verband met elkaar.

Werknemers met een onzekere rechtspositie hebben echter te maken met een hoger werktempo, dat rechtstreeks voortvloeit uit de organisatie van het productieproces. Uitzendkrachten hebben het meest te lijden van dit soort werkdruk. (Tabel 2.)

■ Autonomie

Over het geheel genomen beschikken de Europese werknemers over tamelijk weinig autonomie. Van de arbeidskrachten in loondienst die minstens een jaar² een functie vervullen kan 42% geen pauze nemen wanneer zij dat willen, kan 39% niet de volgorde van de werkzaamheden bepalen en kan bijna eenderde niet de werkmethode of het

werktempo aanpassen. In ieder geval hebben werknemers in onzekere contractsituaties minder persoonlijke vrijheid om hun werktempo te wijzigen, hun werkmethoden aan te passen of zelfs de volgorde van de werkzaamheden te veranderen. Er doen zich echter weinig verschillen voor wat betreft de dagelijkse vaste begin- en eindtijden. (Tabel 3.)

Tabel 3

Tenminste 1 jaar in functie (%):	Contracten voor onbepaalde tijd	Contracten voor bepaalde tijd	Uitzendkrachten	Alle werknemers
Vaste werktijden	71,5	73	71	72
Geen regelmogelijkheden t.a.v. vakantie	46,5	55	57	47,5
Geen regelmogelijkheden t.a.v. pauzeren	41,5	46	42	42
Geen regelmogelijkheden t.a.v. veranderen of aanpassen werktempo	30,5	37	41	31,5
Geen regelmogelijkheden t.a.v. volgorde werkzaamheden	38	44,5	49	39
Geen regelmogelijkheden t.a.v. werkmethoden	30,5	41	37,5	31,5

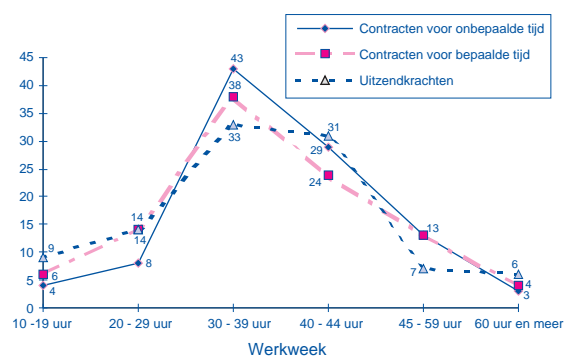
■ Werktijden

De gemiddelde werkweek voor alle werknemers in de EU bedraagt 38 uur. Werknemers met flexibele contracten hebben te maken met zowel langere als kortere werktijden. Deze tendens in de richting van atypische werktijden is vooral duidelijk waar te nemen onder uitzendkrachten.

Het percentage werknemers in deeltijd met een onzekere rechtspositie is het hoogst in het Verenigd Koninkrijk (waar 57% minder dan 36 uur per week werkt, van wie 23% tussen 20 en 30 uur en 20% minder dan 20 uur per week). In Zuid-Europa daarentegen werken zeer hoge percentages werknemers met een flexibel contract meer dan 44 uur per week (32% in Italië, 31% in Spanje en 27% in Griekenland en Portugal tegenover een gemiddelde van 17%). (Figuur 10.)

* Voltijdbanen/deeltijdbanen

Een groter aantal werknemers met een flexibel contract werkt verhoudingsgewijs in deeltijd: 36% van de uitzendkrachten en 32% van de werknemers met contracten voor bepaalde tijd werkt minder dan 36 uur per week tegenover 22% van de werknemers met contracten voor onbepaalde tijd.



Figuur 10

Met dezelfde contractvorm hebben deeltijdwerkers verhoudingsgewijs minder te lijden onder (of zijn zich minder bewust van) slechte arbeidsomstandigheden dan werknemers die meer dan 35 uur per week werken. Toch geldt ook hier de algemeen geconstateerde trend: werknemers die een onzekere rechtspositie hebben én in deeltijd werken zijn qua arbeidsomstandigheden altijd slechter af dan werknemers met een vast dienstverband (ongeacht of zij een voltijd- of deeltijdbaan hebben).

² Dit filter werd gekozen om te voorkomen dat als gevolg van aanloopperiodes in nieuwe banen, wanneer er over het algemeen weinig individuele initiatieven worden genomen, een vertekening ontstaat. Bij deze pas aangestelde populatie verkeren werknemers met contracten voor onbepaalde tijd in een aanzienlijk gunstiger positie dan werknemers in onzekere contractsituaties (in het bijzonder uitzendkrachten).

* *Atypische werktijden, ploegdienst, enz.*

Een op de vijf werknemers werkt tenminste één nacht per maand, een op de vier werkt minstens één zondag per maand en bijna een op de twee werkt minstens één zaterdag per maand. Een contract voor onbepaalde tijd biedt geen bescherming tegen atypische werktijden, aangezien de verschillen tussen de percentages gering zijn. Het verschil is groter wanneer het gaat om het aantal nachten, zaterdagen of zondagen waarop gewerkt wordt; in dit opzicht zijn de vaste werknemers in het voordeel.

Vooral uitzendkrachten hebben te maken met ploegdienst en onregelmatige werktijden. Meer dan 40% werkt onder deze omstandigheden (respectievelijk 21% en 20%). Werknemers met contracten voor bepaalde tijd hebben vaker onregelmatige werktijden dan werknemers met contracten voor onbepaalde tijd, maar werken niet vaker in ploegdienst dan laatstgenoemde groep (15%). (Tabel 4.)

Tabel 4

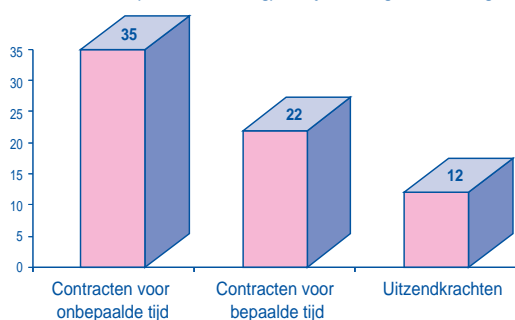
%	Contracten voor onbepaalde tijd	Contracten voor bepaalde tijd	Uitzendkrachten	Alle werknemers
Nachtarbeid (tenminste één nacht per maand)	19	21	22	19,5
Werk op zondag (tenminste één zondag per maand)	25	26,5	26	25,5
Werk op zaterdag (tenminste één zaterdag per maand)	48	49,5	50	48,5
Ploegdiensten of onregelmatige werktijden	30	32	41	31

■ Integratie op de werkplek

* *Bedrijfscholing*

Meer dan 32% van de werknemers in de EU heeft in de loop van het jaar voorafgaande aan de enquête bedrijfscholing ontvangen. De bedrijfscholing die ondernemingen organiseren is voornamelijk bedoeld voor vaste werknemers. Werknemers die contractueel gezien niet zo nauw verbonden zijn met het bedrijf waar zij werken (dat wil zeggen via een uitzendbureau geworven krachten) vormen het geringste percentage dat in de loop van de voorafgaande 12 maanden scholing heeft ontvangen. (Figuur 11.)

Percentage werknemers dat in de loop van de voorafgaande twaalf maanden (tenminste één dag) bedrijfscholing heeft ontvangen

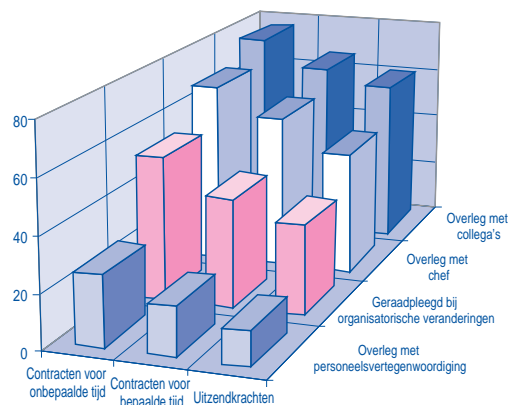


Figuur 11

* *Participatie*

Werknemers bespreken meestal problemen in verband met hun werk met collega's (75%). Tweederde bespreekt dergelijke problemen met hun chef en slechts een kwart met vertegenwoordigers van het personeel (dit cijfer is wellicht aan de lage kant, aangezien niet alle bedrijven gekozen personeelsvertegenwoordigers kennen).

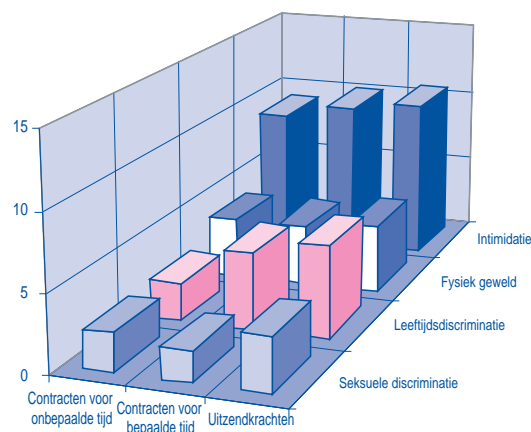
Werk met een onzekere rechtspositie gaat gepaard met minder overleg op het werk, vooral in het geval van uitzendkrachten. Hetzelfde verband kan worden geconstateerd wat betreft raadpleging bij organisatorische veranderingen op het werk. (Figuur 12.)



Figuur 12

* *Discriminatie*

Geweld van psychische aard, dat zich uit in intimiderend gedrag, is het meest voorkomende soort geweld op het werk. Werknemers die niet zo goed op het werk zijn geïntegreerd hebben het meest te lijden van allerlei soorten discriminatie.

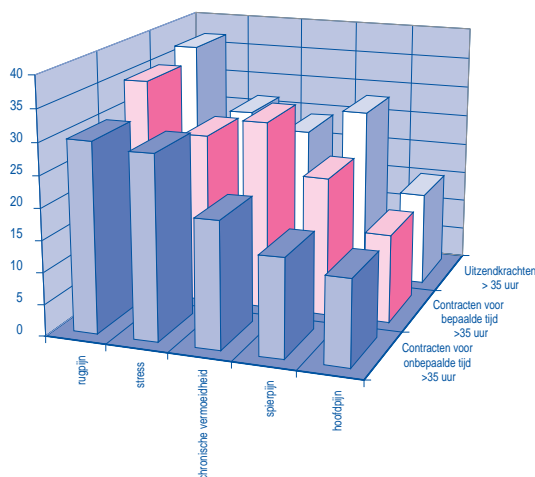


Figuur 13

■ Gezondheid

Bijna 60% van de werknemers die minstens een jaar hun functie verrichten en een voltijd baan³ hebben is van oordeel dat hun werk "van invloed is op hun gezondheid". De meest voorkomende gezondheidsproblemen zijn rugpijn (31% van de werknemers heeft last van rugpijn) en stress (29% van de werknemers).

De grotere blootstelling van werknemers met een onzekere rechtspositie aan lichamelijk belastende arbeidsomstandigheden heeft repercussies voor hun gezondheid. Werknemers met een onzekere rechtspositie (vooral uitzendkrachten) gaan derhalve meer gebukt onder fysieke gezondheidsproblemen (aandoeningen van het bewegingsapparaat, rugpijn, enz.) maar hebben minder last van stress en geestelijke gezondheidsproblemen. (Figuur 14.)



Figuur 14

■ Werkonzekerheid speelt een belangrijker rol dan functieprofiel

Binnen iedere afzonderlijke beroepsgroep kan het over de gehele linie geconstateerde kwalitatieve onderscheid tussen werknemers met een onzekere rechtspositie en werknemers met een vast dienstverband vastgesteld worden.

Door middel van een regressie-analyse (waardoor het mogelijk wordt om alle structurele kenmerken van een functie in kaart te brengen) werd aangetoond dat er een *duidelijk verband* bestaat tussen kenmerken in verband met arbeidsomstandigheden en vast of niet-vast betaald werk.

Kenmerken in verband met *gezondheid* en *taakverrijking* van de werknemers speelden de belangrijkste rol in het model, nog voor beroepsgroep, land, sector, sekse, enz.

Het feit dan onzeker werk vooral aangetroffen wordt in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt vormt er derhalve een van de hoofdoorzaken van dat werknemers met een onzekere rechtspositie gebukt gaan onder slechte of zelfs gevaarlijke arbeidsomstandigheden, maar het gegeven dat deze werknemers zich - onder verder gelijke omstandigheden - in een kwetsbaarder positie bevinden, speelt ook een belangrijke rol.

Gebuchte categorieën

Het onderscheid naar contractvorm werd gemaakt in overeenstemming met vraag Q7 van de enquête:

- "Bent u voornamelijk... 1) werkzaam als zelfstandige
 2) werknemer met een contract voor onbepaalde tijd
 3) werknemer met een contract voor bepaalde tijd
 4) werkzaam als uitzendkracht
 5) stagiaire of werkzaam in het kader van uw opleiding } buiten beschouwing gelaten
 6) anders } bij de
 7) weet niet" } analyse

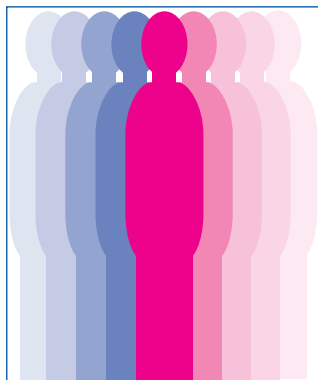
Een drempel van 35 werkuren per week werd gehanteerd voor het onderscheid tussen voltijd- en deeltijd baan. Deze drempel werd willekeurig vastgesteld, aangezien deeltijdwerk in de EU op verschillende wijze wordt gedefinieerd. Bij deze benadering wordt deeltijdwerk overgewaardeerd. Hierdoor wordt het echter mogelijk om de groep personen die minder dan "normaal" (gemiddelde werkweek voor werknemers in de EU: 38 uur) werken, in kaart te brengen.

DE TWEEDE EUROPESE ENQUÊTE NAAR DE ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN

De Stichting heeft twee enquêtes naar de arbeidsomstandigheden in Europa (1991, 1996) uitgevoerd. De tweede Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden werd uitgevoerd in januari 1996 onder 15.800 werkenden in de gehele EU. 1000 werkenden in iedere Lid-Staat (15 in 1996) werden gelijktijdig ondervraagd over hun arbeidsomstandigheden. De steekproef was representatief voor de beroepsbevolking (werknemers en zelfstandigen). Het ging om een op vragenlijsten gebaseerde enquête die werd uitgevoerd door middel van interviews buiten het werk. De vragenlijst omvatte alle aspecten van de arbeidsomstandigheden: werkomgeving en ontwerp van werkplekken, werktijden, werkorganisatie en sociale relaties op het werk.

Deze brochure is samengesteld voor de Stichting door Veronique Letourneux.

³ Dit filter is gekozen vanwege het nauwe verband tussen gezondheid en werktijden (werkweek en anciënniteit).



PUBLICATIES

OVERIGE PUBLICATIES OP DIT TERREIN

De publicaties van de Stichting zijn te koop bij de officiële verkoopbureaus van de EU of het Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, L-2985 Luxemburg. Als geen prijzen worden aangegeven, is de publicatie gratis en op verzoek verkrijgbaar bij de Stichting.

1. **Precarious Employment and Working Conditions in the European Union**
Catalogusnr. SF-12-98-821-EN-C
30,00 ecu
2. **De arbeidsomstandigheden van zelfstandigen in de Europese Unie (Resumé)**
Catalogusnr. SX-08-97-896-NL-C
3. **The Second European Survey on Working Conditions (1996)**
(alleen verkrijgbaar als diskette)
Catalogusnr. SX-05-97-414-EN-Y
16,00 ecu
4. **Arbeidsomstandigheden in de Europese Unie (Resumé)**
Catalogusnr. SX-05-97-414-NL-C
 - Een SPSS-diskette met de onuitgewerkte gegevens is op bepaalde voorwaarden op verzoek verkrijgbaar bij de Stichting.

5. **First European Survey on the Work Environment (1991-1992)**
Catalogusnr. SY-75-92-114-EN-C
22,50 ecu
6. **Eerste Europese enquête naar het werkmilieu (1991-1992)**
(Een samenvatting)
Catalogusnr. SY-75-92-477-NL-C
7. **Gender and Working Conditions in the European Union**
Catalogusnr. SX-12-98-207-EN-C
30,00 ecu
8. **Sekse en arbeidsomstandigheden in de Europese Unie (Resumé)**
Catalogusnr. SX-12-98-215-NL-C
9. **Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union**
Catalogusnr. SX-09-97-389-EN-C
20,00 ecu
10. **Tijdsdruk en autonomie op het werk in de Europese Unie**
(Samenvattend rapport)
Catalogusnr. SX-08-97-888-NL-C

NIEUWE PUBLICATIES

1. **Werktijden en arbeidsomstandigheden**
2. **Werknemersparticipatie en gezondheid en veiligheid in Europa**

VOOR NADERE INFORMATIE

Voor nadere informatie over dit project kunt u contact opnemen met Dimitrios Politis,
Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden,
Wyattville Road,
Loughlinstown,
Co. Dublin, Ierland.
Tel. +353 1 2043140.
Fax: +353 1 2826456/2824209.
E-mail: dimitrios.politis@eurofound.ie

Copyright: Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden. Behalve voor commerciële doeleinden is reproductie toegestaan, met bronvermelding en toezending van een bewijsexemplaar aan de Stichting.

Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden,
Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ierland.
Tel: +353 1 2043 100
Fax: +353 1 2826 456/2824 209
E-mail: postmaster@eurofound.ie
EF/97/42/NL



BUREAU VOOR OFFICIËLE PUBLICATIES
DER EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

L-2985 Luxemburg

ISBN 92-828-1866-7



9 789282 818664