

OTRYGGA ANSTÄLLNINGS- OCH ARBETSVILLKOR INOM EUROPEISKA UNIONEN

Denna sammanfattning bygger på en analys av resultaten av den andra europeiska arbetsmiljöundersökningen, som Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor genomförde 1996 (se sidan 7).

Den undergrupp av den statistiska populationen som omfattades av analysen (löntagare med undantag av lärlingar) utgjordes av 12 099 personer.

- Löntagarna utgör 82 % av den yrkesverksamma befolkningen inom Europeiska unionen och av dessa arbetar 15 % under otrygga anställningsförhållanden (visstidsanställningar - dvs. tidsbegränsade vikariat - och tillfälliga anställningar såsom säsonganställningar, "springvikariat" etc).
- Otrygga anställningar utgör 49 % av de anställningar som sträcker sig mindre än ett år tillbaka i tiden och tenderar att bli det enda sättet att få fotfäste på arbetsmarknaden. Detta förklarar varför ungdomar - särskilt dem som slutade skolan tidigt - i större utsträckning arbetar under otrygga anställningsförhållanden.
- Det är svårt att göra **internationella jämförelser** på grund av bristen på jämförbara definitioner och även på grund av
 - andelen egenföretagare (vissa grupper av egenföretagare betraktar denna anställningsform som otrygg),
 - andelen deltidsarbetande (deltidsarbete kan också uppfattas som en otrygg anställningsform när det inte är självvalt).
- Andelen icke fasta arbeten skiljer sig åt beroende på strukturen på den europeiska arbetsmarknaden. Otrygga anställningar är **mer förekommande** inom
 - de minst kvalificerade yrkesgrupperna (jordbruksarbetare, grovarbetare etc.),
 - näringsgrenar där arbetet är mycket säsongberoende (primära sektorn, dvs. jordbruk, fiske, skogsbruk o. dyl.; hotell- och restaurangbranschen etc.), samt
 - småföretag.
- **Personer med otrygga anställningar har sämre arbetsvillkor** än tillsvidareanställda:
 - 57 % av dem som är tillfälligt anställda utför arbetsuppgifter som innebär smärtsamma/tröttsamma kroppsställningar (jämfört med 42 % av dem som är fast anställda).
 - 38 % är utsatta för intensivt buller (29 %).
 - 66 % utför repetitiva rörelser (55 %).
 - 46 % utför korta, repetitiva arbetsuppgifter (36 %).
- **Frånvaronivåerna** är högst bland tillsvidareanställda.
- Vad gäller **arbetsorganisation** och arbetsuppgifter är situationen för personer med otrygga anställningar den följande:
 - De utför arbetsuppgifter som är mer monotona och repetitiva.
 - De har mindre möjlighet att lära sig nya saker i arbetet och erhåller mindre utbildning.
 - Även om de i mindre utsträckning än fast anställda är utsatta för ett högt arbetstempo, har de mycket mindre beslutsutrymme vad gäller arbetstiden och själva organisationen av arbetet.
 - De konsulteras inte i lika stor utsträckning och spelar en mindre roll i beslutsprocessen.
- Arbetsvillkoren återspeglas av de **hälsoproblem** som respondenterna själva uppger:
 - Personer med otrygga anställningar lider i högre grad av muskel- och skelettbesvär (vilka främst orsakas av repetitivt arbete) och trötthet, men är däremot i mindre utsträckning utsatta för stress och psykiska hälsoproblem (som ett resultat av att de inte är lika utsatta för ett högt arbetstempo).
- Även om sämre arbetsvillkor till stor del förklaras av jobbprofilen, **innebär en otrygg anställning utan tvivel en sämre arbetsituation** (med andra ord: för två identiska arbeten innebär en osäker status sämre arbetsvillkor).



EUROPEISKA FONDEN
för förbättring av levnads- och arbetsvillkor

Personer med otrygga anställningar (visstidsanställningar och tillfälliga anställningar) utgör 12,5 % av den totala sysselsatta befolkningen inom EU (och 15 % av löntagarna). Denna atypiska arbetsform hänger nära samman med den ekonomiska situationen. 49 % av alla anställningar inom EU som sträcker sig mindre än ett år tillbaka i tiden är otrygga till sin karaktär¹ (43 % av den totala sysselsättningen). (Se figur 1 och 2).

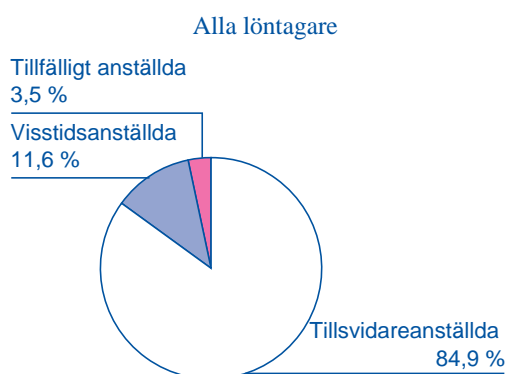
Visstids- eller tillfälliga anställningskontrakt, i synnerhet vid anställningstidpunkten, används inom hela EU. Två länder utmärker sig på grund av att de uppvisar en särskilt stor andel som arbetar under otrygga anställningsförhållanden: Spanien

(40 % av löntagarna innehar otrygga anställningar) och Frankrike (22 %). Luxemburg och Österrike utmärker sig tvärtom på grund av att denna andel är väldigt liten (9 %).

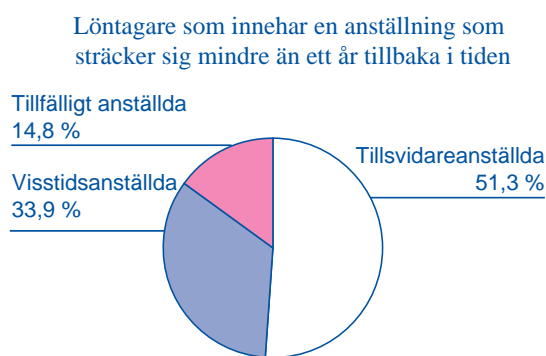
När det inte är självvalt kan deltidsarbete också medföra att anställningen upplevs som otrygg. Andelen deltidsanställda är störst i Förenade kungariket (Storbritannien och Nordirland), särskilt med avseende på anställningar som är otrygga till sin karaktär (visstids- eller tillfälliga anställningar).

Skillnaderna mellan de olika EU-medlemsstaterna med avseende på kultur, lagstiftning och struktur, gör det svårt att göra länderjämförelser.

Löntagare fördelade på olika anställningsformer



Figur 1

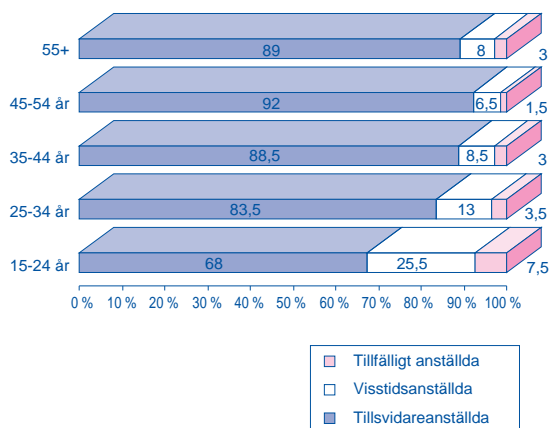


Figur 2

■ Vad är kännetecknande för personer med otrygga anställningsformer?

* Ålder

Det finns ett klart samband mellan ålder och otrygga anställningar för personer under 25 år. Denna ålderseffekt beror på ett mycket starkt samband mellan otrygga anställningar och rekrytering. Den andra ytterligheten utgörs av nyanställda personer som är 54 år eller äldre (vilka innehaft den aktuella anställningen i ett år eller mindre) och som också i större utsträckning omfattas av otrygga anställningar. På det hela taget utgör den grupp som föddes under baby-boomen efter andra världskriget och fram till och med början av 1960-talet majoritet bland dem som är fast anställda i Europa idag. (Se figur 3).



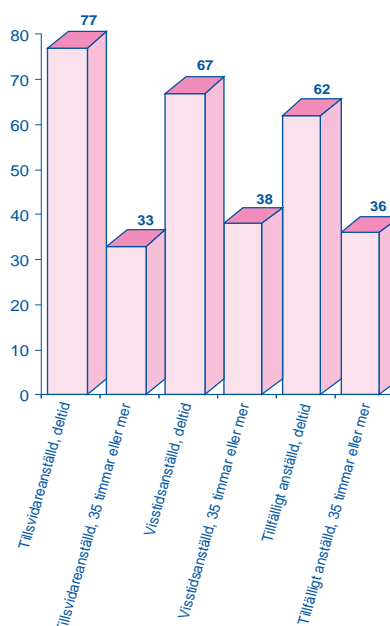
Figur 3

* Kön

Kvinnorna utgör 44 % av löntagarna (42 % av alla arbetstagare inom EU). Kvinnor innehar överlag i större utsträckning än män otrygga anställningar. De representerar 48 % av dem som är visstids- eller tillfälligt anställda.

Den viktigaste skillnaden mellan kvinnors och mäns status har emellertid att göra med deltidsarbete. Kvinnorna utgör 74,5 % av alla arbetstagare som arbetar mindre än 36 timmar

Förvärvsarbetande kvinnor, arbetstid och status (%)



Figur 4

¹ Det har antagits att en person med en otrygg anställning (visstids- eller tillfällig anställning) som sträcker sig mindre än ett år tillbaka i tiden har haft denna status räknat från det datum då han/hon anställdes.

per vecka. Denna överrepresentation av kvinnor är särskilt märkbar vad gäller tillsvidareanställningar. (Se figur 4).

* Ålder vid utbildningens slut

Bland den grupp som utgörs av nyanställda innehar de personer som har lägre utbildning (dem som slutade skolan

före 16 års ålder) i större utsträckning otrygga anställningar än dem som har en längre utbildning.

Det faktum att man har en längre utbildning ger emellertid inget skydd mot otrygga anställningar. I genomsnitt innehar 16 % av dem som slutade skolan vid 19 års ålder otrygga anställningar.

■ Strukturell fördelning

* Yrkesgrupp

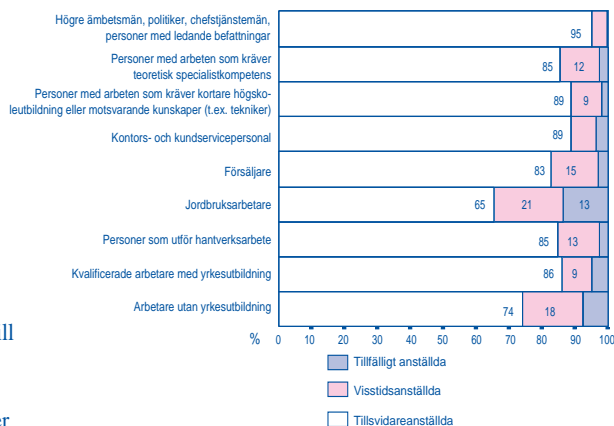
De yrkesgrupper som i störst utsträckning innehar osäkra anställningar är dem som är lägst kvalificerade, vanligen jordbruksarbetare och andra arbetstagare inom den primära sektorn samt arbetare utan yrkesutbildning och grovarbetare (35 % respektive 25 % av alla arbetstagare som innehar otrygga anställningar). (Se figur 5).

* Näringsgren

Arbeten som inte är fasta till sin karaktär är koncentrerade till den primära sektorn, hotell- och restaurangbranschen samt byggnadsbranschen (här utgör otrygga anställningar 35,6 %, 26,7 % respektive 16 % av alla arbeten). Inom dessa sektorer är en stor del av arbetet säsongarbete.

* Företagsstorlek

Små företag (mellan 1 och 9 anställda) använder sig i större utsträckning av kontrakt som innebär otrygga



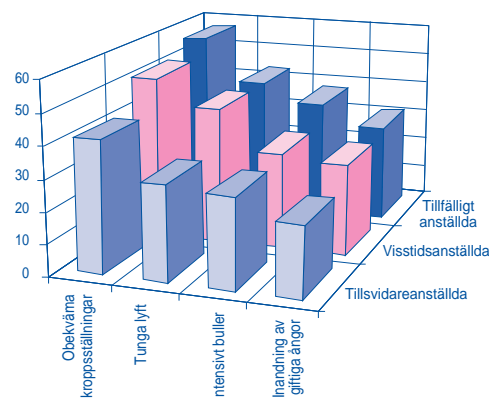
Figur 5

anställningsförhållanden än större företag (21 % av alla icke fasta anställningar i jämförelse med 11 % i företag med minst 500 arbetstagare).

■ Fysiska hälsorisker

43 % av alla anställda inom EU tvingas arbeta i obekväma kroppsställningar under minst en fjärdedel av arbetstiden och nära 30 % av dessa är under minst en fjärdedel av arbetstiden utsatta för buller som är så högt att de måste höja rösten för att kunna kommunicera (se figur 6).

Personer med otrygga anställningar - i synnerhet tillfälligt anställda - är i mycket större utsträckning än andra utsatta för faktorer som leder till obekväma fysiska arbetsförhållanden, oavsett om det rör sig om själva utförandet av arbetet (obekväma kroppsställningar, tunga lyft etc.) eller arbetsmiljön i sig (buller, giftiga ämnen etc.).



Figur 6

■ Arbetsfrånvaro

25,5 % av alla anställda inom EU var minst en gång under året borta från arbetet till följd av hälsoproblem. Det finns överlag ett samband mellan frånvaro och obekväma arbetsförhållanden och frånvaro är mycket vanligare bland dem som har dåliga arbetsvillkor jämfört med andra grupper av arbetstagare. Detta samband återfinns oberoende av vilken anställningsform det rör sig om. En jämförelse mellan de tre olika kategorierna visar emellertid att den kategori som oftast och under de längsta perioderna är frånvarande från arbetet är

dem som är minst utsatta för fysiska hälsorisker, dvs. tillsvidareanställda. Det finns därför ett negativt samband mellan otrygga anställningar och frånvaro, vilket skulle kunna tyda på att sambandet mellan en fast anställning och frånvaro är starkare än sambandet mellan en anställning som innebär dåliga arbetsvillkor och frånvaro: en tillfälligt anställd person som alltid måste utföra arbetsuppgifter som innebär obekväma kroppsställningar är i genomsnitt mindre ofta frånvarande än en fast anställd som nästan aldrig behöver arbeta under sådana förhållanden (se tabell 1).

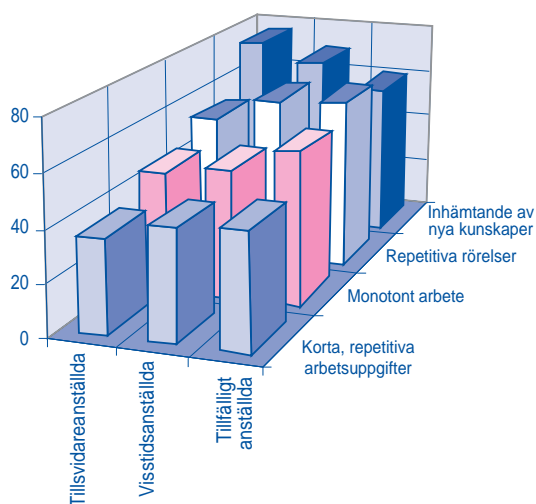
Tabell 1

Genomsnittligt antal dagars frånvaro	Tillsvidareanställd	Visstidsanställd	Tillfälligt anställd
som hela tiden är tvungen att utföra arbetsuppgifter som innebär obekväma kroppsställningar	9	6	2,4
som aldrig behöver utföra arbetsuppgifter som innebär obekväma kroppsställningar	2,7	2	0,7

■ Repetitivt arbete

Repetitivt och obekvämt arbete är inte ovanligt i Europa. Mer än 56 % av alla anställda inom EU är tvungna att utföra repetitiva hand- eller armrörelser under minst en fjärdedel av arbetstiden. Repetitivt arbete är vanligast bland dem som arbetar under trygga anställningsförhållanden. Mer än 65 % av de tillfälligt anställda och 64 % av de visstidsanställda måste utföra repetitiva hand- eller armrörelser under minst en fjärdedel av arbetstiden, i jämförelse med endast 55 % av de fast anställda. (Se figur 7).

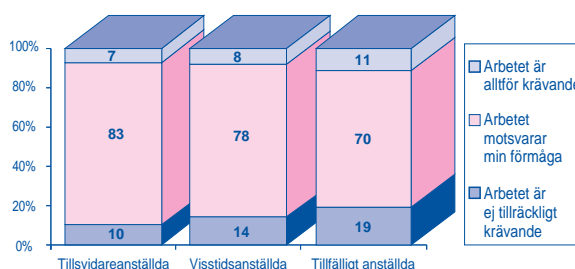
Intresset för det arbete som utförs hänger samman med hur pass obekväma arbetsförhållandena upplevs. De kategorier som i störst utsträckning anser att arbetet är monotont och inte särskild berikande är tillfälligt anställda och i mindre utsträckning även visstidsanställda.



Figur 7

■ Arbetstagaren är över- eller underkvalificerad

Att känna sig över- eller underkvalificerad för de arbetsuppgifter man utför innebär arbetsotillfredsställelse. Tillfälligt anställda utgör den absolut största gruppen som anser att det råder obalans mellan uppgifter och kvalifikationer: nästan en av tre anser att deras arbete inte stämmer överens med deras kapacitet (se figur 8).

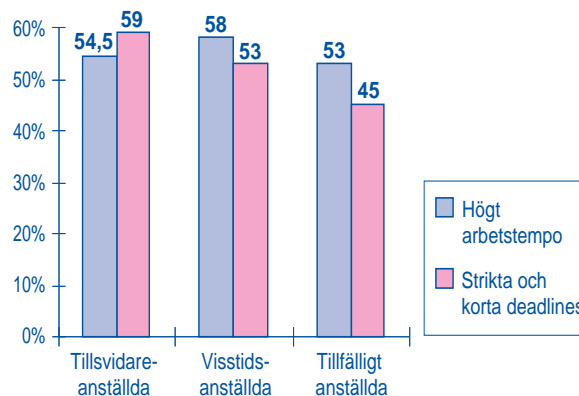


Figur 8

■ Arbetsintensitet: tempo och deadlines

Stress till följd av en hög arbetsintensitet är mycket vanligt: 55 % av alla anställda inom EU upplever att de måste arbeta i ett högt tempo och 58 % att de måste arbeta efter väldigt strikta och korta deadlines (under minst en fjärdedel av arbetstiden). Denna aspekt på arbetet har ökat sedan den första europeiska arbetsmiljöundersökningen genomfördes (1991).

Överlag är alla anställda, oavsett anställningsform, utsatta för stora påfrestningar till följd av arbetsintensiteten. Mycket strikta och korta deadlines är emellertid mer ett problem för fast anställda, medan ett högt arbetstempo framför allt berör visstidsanställda (se figur 9).



Figur 9

Tabell 2

Faktorer som bestämmer arbetstempot (%)				
	Tillsvidareanställda	Visstidsanställda	Tillfälligt anställda	Alla anställda
Kunder, passagerare etc. (under minst en fjärdedel av arbetstiden)	67	61	50,5	66
Kollegor	40	43,5	47,5	41
Direkt kontroll som utövas av person i överordnad ställning	37,5	51,5	55,5	40
Produktionsnormer	37	36	38	37
Automatisk hastighet hos en maskin eller rörelser hos en produkt	22,5	23,5	31,5	23

Tillsvidareanställda och i mindre utsträckning även visstidsanställda är mer benägna att ha kontakt med människor utanför arbetsplatsen. Strikta deadlines och krav som ställs från aktörer utanför företaget hänger därför ihop. Personer med osäkra anställningar är dock

mer föremål för påfrestningar till följd av arbetstempot, vilket bestäms direkt av hur produktionsprocessen är organiserad - tillfälligt anställda lider mest av denna typ av produktionsrelaterade krav (se tabell 2).

■ Beslutsutrymme

De europeiska arbetstagarna har relativt litet beslutsutrymme generellt sett. Av dem som har innehaft sitt arbete i minst ett år² kan 42 % inte ta paus när de vill, 39 % kan inte ändra den ordning i vilken de utför arbetsuppgifterna och nästan en tredjedel har ingen möjlighet att anpassa arbetsmetoderna

eller tempot. Personer med otrygga anställningar har mindre personlig frihet att förändra arbetstempot, anpassa metoderna eller ändra den ordning i vilken de utför arbetsuppgifterna. Skillnaderna är emellertid små vad gäller fasta tider för när man påbörjar och avslutar arbetet varje dag. (Se tabell 3).

Tabell 3

Anställd som innehaft arbetet under minst ett års tid	Tillsvidareanställda	Visstidsanställda	Tillfälligt anställda	Alla anställda
Fasta arbetstider	71,5	73	71	72
Ingen möjlighet att bestämma när man vill ta ledigt	46,5	55	57	47,5
Ingen möjlighet att ta paus när man vill	41,5	46	42	42
Ingen möjlighet att bestämma eller anpassa arbetstempot eller sätta deadlines för arbetet	30,5	37	41	31,5
Ingen möjlighet att bestämma eller förändra den ordning i vilken man utför arbetsuppgifterna	38	44,5	49	39
Ingen möjlighet att välja eller förändra arbetsmetoderna	30,5	41	37,5	31,5

■ Arbetstid

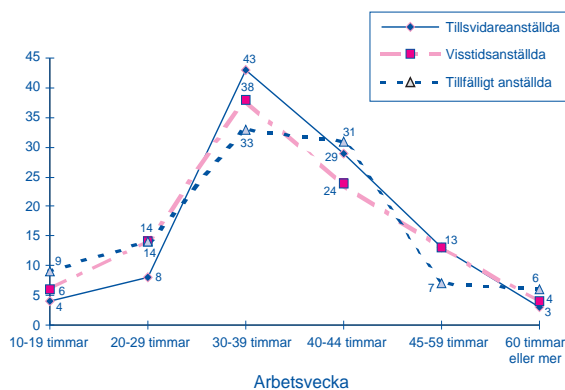
Den genomsnittliga arbetsveckan för alla anställda inom EU är 38 timmar. Personer med otrygga anställningar arbetar såväl längre som kortare tid. Denna tendens mot atypiska arbetstider är särskilt tydlig bland tillfälligt anställda.

Andelen anställda i otrygga anställningar som arbetar deltid är störst i Förenade kungariket (57 % arbetar mindre än 36 timmar per vecka, varav 23 % arbetar mellan 20 och 30 timmar och 20 % mindre än 20 timmar i veckan). I Sydeuropa däremot arbetar en mycket stor andel personer med otrygga anställningar mer än 44 timmar i veckan (32 % i Italien, 31 % i Spanien och 27 % i Grekland och Portugal i jämförelse med ett genomsnitt på 17 %). (Se figur 10).

* Hel- och deltid

Förhållandevis arbetar ett större antal personer med otrygga anställningar deltid: 36 % av de tillfälligt anställda och 32 % av de visstidsanställda arbetar mindre än 36 timmar i veckan, i jämförelse med 22 % av de tillsvidareanställda.

Vidare är deltidanställda med otrygga anställningar proportionellt sett mindre utsatta för (eller mindre medvetna om) besvärliga arbetsvillkor än dem som arbetar mer än 35



Figur 10

timmar i veckan. De generella samband som kartlagts är fortfarande osäkra, men arbetstagare med otrygga anställningar som arbetar deltid har emellertid alltid sämre arbetsvillkor än fast anställda (oavsett om dessa arbetar heltid eller deltid).

² Detta filter användes för att komma förbi den snedvridning som orsakas av inskolningsperioder, under vilka nyanställda tenderar att ta få egna initiativ. För denna grupp är skillnaden i beslutsutrymme stor: fast anställda har ett mycket större beslutsutrymme än dem som omfattas av kontrakt som innebär otrygga anställningsförhållanden (i synnerhet tillfälligt anställda).

* *Atypiska arbetstider, skiftarbete etc.*

En av fem anställda arbetar minst en natt i månaden, en av fyra arbetar minst en söndag i månaden och nästan en av två minst en lördag i månaden. Överlag innebär inte det faktum att man är fast anställd att man är skyddad mot atypiska arbetstider - de procentuella skillnaderna är i själva verket mycket små. Skillnaden ligger istället i antalet arbetade nätter, söndagar eller lördagar och här uppvisar de fast anställda en mycket bättre situation.

Skiftarbete och oregelbundna arbetstider är särskilt vanligt bland tillfälligt anställda, av vilka mer än 40 % arbetar under sådana förhållanden (21 % respektive 20 %).

Visstidsanställda är mer benägna att arbeta oregelbundna tider än tillsvidareanställda. Däremot arbetar de bägge grupperna skift i lika stor utsträckning (15 %). (Se tabell 4).

Tabell 4

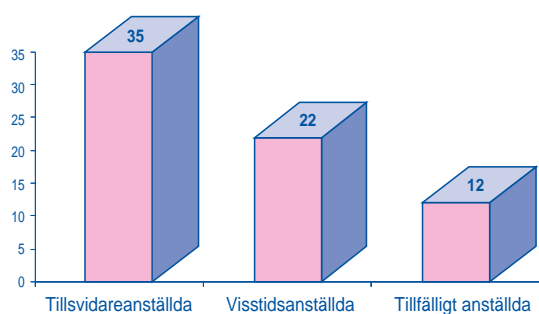
%	Tillsvidareanställda	Visstidsanställda	Tillfälligt anställda	Alla anställda
Nattarbete (minst en natt i månaden)	19	21	22	19,5
Arbete på en söndag (minst en söndag i månaden)	25	26,5	26	25,5
Arbete på en lördag (minst en lördag i månaden)	48	49,5	50	48,5
Skiftarbete eller oregelbundna arbetstider	30	32	41	31

■ Integration på arbetsplatsen

* *Internutbildning*

Mer än 32 % av de anställda inom EU hade deltagit i internutbildning under det år som föregick undersökningen. Den internutbildning som företagen anordnar är huvudsakligen riktad till de fast anställda. Personer som var löst knutna till det företag i vilket de arbetade (tillfälligt anställda som rekryterats genom en uthyringsfirma) var den grupp som i minst utsträckning hade genomgått en utbildning under de föregående tolv månaderna. (Se figur 11).

Procentuell andel anställda som under de senaste tolv månaderna hade fått ta del av (minst en dags) internutbildning

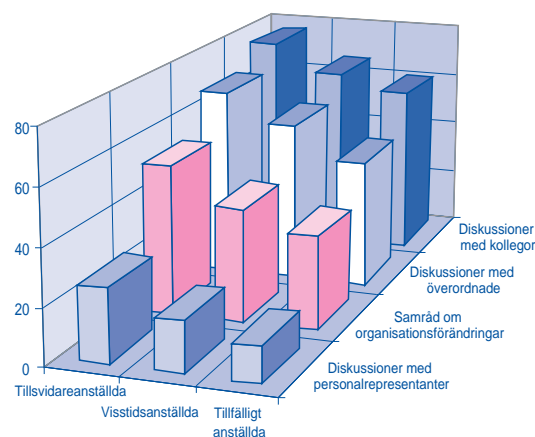


Figur 11

* *Medinflytande*

Anställda är mest benägna att diskutera problem relaterade till arbetet med sina kollegor (75 %). Två tredjedelar diskuterar sina problem med överordnade och endast en fjärdedel med personalrepresentanter (detta låga tal beror förmodligen på att inte alla företag har valt personalrepresentanter).

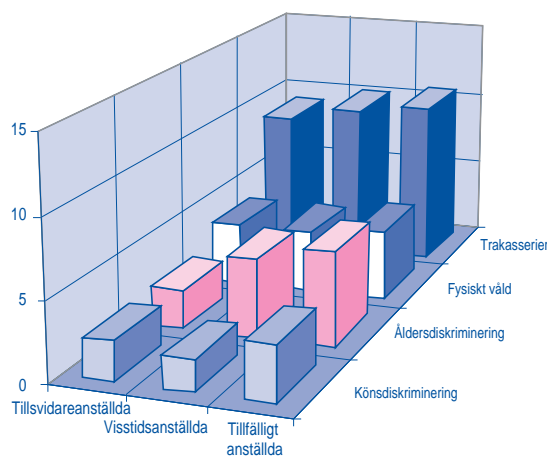
Karakteristiskt för otrygga anställningar är ett mindre deltagande i diskussioner på arbetsplatsen och detta gäller särskilt tillfälligt anställda. En liknande situation återfinns vad gäller samråd beträffande organisationsförändringar på arbetsplatsen. (Se figur 12).



Figur 12

* *Fysiskt och psykiskt våld, diskriminering etc.*

Psykiskt våld, i form av trakasserier, är den vanligaste typen av våld på arbetsplatsen. Personer som inte är så väl integrerade på arbetsplatsen löper störst risk att utsättas för olika typer av diskriminering.

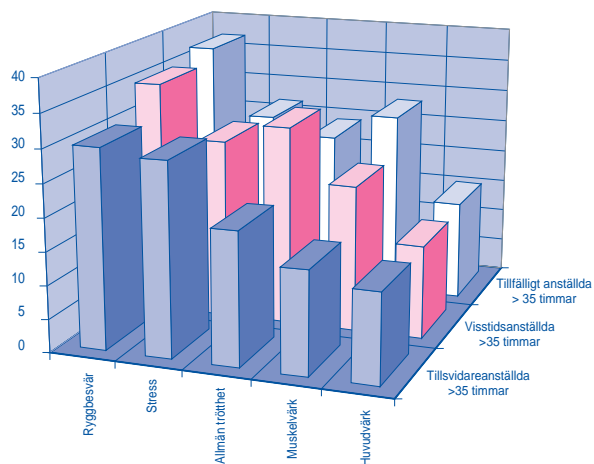


Figur 13

■ Hälsa

Nära 60 % av dem som har innehaft sitt arbete i minst ett år och arbetar heltid³ anser att deras arbete påverkar deras hälsa negativt. De vanligaste hälsoproblemen är ryggbesvär (31 %) och stress (29 %).

Det faktum att personer med otrygga anställningar i större utsträckning är utsatta för fysiskt krävande arbetsvillkor har återverkningar på deras hälsa. Personer med otrygga anställningar (särskilt tillfälligt anställda) lider mer av fysiska hälsoproblem (muskel- och skelettbesvär, ryggbesvär etc.) men är mindre utsatta för stress och psykiska hälsoproblem (se figur 14).



Figur 14

■ En kvalitativ skillnad som går utöver specifika strukturella aspekter

De generella skillnader i arbetslivskvalitet som kartlagts mellan personer med otrygga anställningar och fast anställda återfinns inom varje enskild yrkesgrupp.

Genom en regressionsanalys (som gjorde det möjligt att bevaka alla strukturella aspekter på olika anställningsformer) framkom att det finns ett tydligt samband mellan arbetsvillkor och anställningsform (fast resp. tidsbegränsad anställning).

Faktorer som hänger samman med människors hälsa och hur pass berikande arbetsuppgifterna är spelade den mest avgörande rollen i modellen och var viktigare än yrkesgrupp, land, näringgren, kön etc.

Följaktligen beror det faktum att personer med otrygga anställningar i större utsträckning arbetar under dåliga eller till och med riskfyllda arbetsförhållanden huvudsakligen på att otrygga anställningsformer är koncentrerade till särskilda grupper på arbetsmarknaden, men även på att personer med otrygga anställningar - under förutsättning att alla andra faktorer är oförändrade - befinner sig i en mer utsatt situation.

Kategorier som använts i undersökningen

Uppdelningen på olika anställningsformer gjordes i enlighet med fråga 7 i undersökningen:

- “Är du huvudsakligen... 1) egenföretagare
2) tillsvidareanställd
3) visstidsanställd
4) tillfälligt anställd
5) lärling, praktikant e. dyl. } dessa kategorier
6) annat } uteslöts från
7) vet ej” } analysen

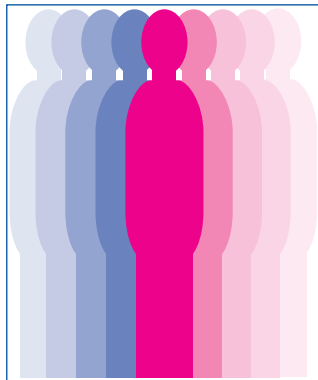
En tröskel på 35 timmar per vecka användes för att göra en skillnad mellan *heltid* och *deltid*. Denna tröskel valdes helt godtyckligt eftersom deltidsarbete definieras på olika sätt inom de enskilda EU-medlemsstaterna. Metoden leder till en övervärdering av deltidsarbete, men den gör det möjligt att sätta fingret på den grupp människor som arbetar mindre än normalt (den genomsnittliga veckoarbetstiden för arbetstagare inom EU är 38 timmar).

DEN ANDRA EUROPEISKA ARBETSMILJÖUNDERSÖKNINGEN

Fonden har genomfört två undersökningar om arbetsvillkoren inom EU (1991 respektive 1996). Den andra europeiska arbetsmiljöundersökningen genomfördes i januari 1996 och omfattade totalt 15 800 arbetstagare runt om i Europa. 1000 arbetstagare tillfrågades samtidigt om sina arbetsvillkor i var och en av Europeiska unionens medlemsstater (15 medlemsstater 1996). De intervjuade personerna utgjorde ett representativt urval av den sysselsatta befolkningen (anställda och egenföretagare). Undersökningen utfördes på grundval av ett frågeformulär med personliga intervjuer utanför arbetsplatsen. Frågeformuläret täckte samtliga aspekter på arbetsvillkor, dvs. den fysiska miljön, utformning av arbetsplatser, arbetstider, arbetsorganisation samt relationer mellan olika personer på arbetsplatsen.

Veronique Letourneux har utarbetat denna sammanfattning för fondens räkning

³ Detta filter valdes på grund av det nära sambandet mellan hälsa och arbetstid (arbetsvecka och tjänsteår).



PUBLIKATIONER

ANDRA PUBLIKATIONER PÅ OMRÅDET

Fondens publikationer kan beställas från Europeiska unionens officiella försäljningskontor eller från Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, L-2985, Luxemburg. När inga priser anges, kan dokumentet rekvideras kostnadsfritt från fonden.

1. **Precarious Employment and Working Conditions in the European Union**
Kat. nr SF-12-98-821-EN-C
Pris: 30,00 ecu
2. **Egenföretagares arbetsvillkor inom Europeiska unionen** (sammanfattning)
Kat. nr SX-08-97-896-SV-C
3. **The Second European Survey on Working Conditions (1996)** (finns endast på diskett)
Kat. nr SX-05-97-414-SV-Y
Pris: 16,00 ecu
 - En diskett med SPSS-material i rådataformat kan, på vissa villkor, rekvideras från fonden.
4. **Arbetsvillkoren inom Europeiska unionen** (sammanfattning)
Kat. nr SX-05-97-414-SV-C
5. **First European Survey on the Work Environment (1991-1992)**
Kat. nr SY-75-92-114-EN-C
Pris: 22,50 ecu
6. **First European Survey on the Work Environment (1991-1992)** (sammanfattande rapport)
Kat. nr SY-75-92-477-EN-C
7. **Gender and Working Conditions in the European Union**
Kat. nr SX-12-98-207-EN-C
Pris: 30,00 ecu
8. **Kvinnor och mäns arbetsförhållanden inom Europeiska unionen** (sammanfattning)
Kat. nr SX-12-98-215-SV-C
Pris: 20,00 ecu
9. **Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union**
Kat. nr SX-09-97-389-EN-C
Pris: 20,00 ecu
10. **Tidsbegränsningar och beslutsutrymme på arbetsplatserna inom Europeiska unionen** (sammanfattning)
Kat. nr SX-08-97-888-SV-C

NYA PUBLIKATIONER

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

FÖR YTTRELLIGARE INFORMATION

För ytterligare information om detta projekt, kontakta Dimitrios Politis, **Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor**, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland.
Tfn. (353) 1 204 31 40,
Fax (353) 1 282 64 56/282 42 09
E-post: dimitrios.politis@eurofound.ie

© Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor. Kopiering tillåten med angivande av källan, dock ej för kommersiellt bruk, under förutsättning att en kopia sänds till fonden.

Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland

Tfn. (353) 1 204 31 00

Fax (353) 1 282 64 56

E-post: postmaster@eurofound.ie

EF/97/42/SV



BYRÅN FÖR EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS
OFFICIELLA PUBLIKATIONER

L-2985 Luxemburg

ISBN 92-828-1869-1



9 789282 818695