



# I DUE SESSI E LE CONDIZIONI DI LAVORO NELL'UNIONE EUROPEA

Il presente riassunto è tratto da 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).

- Le donne rappresentano il **45% della popolazione attiva** nell'Unione europea, quantunque sussistano ampie differenze tra i diversi paesi; la percentuale oscilla tra più del 50% in Finlandia e in Francia e il 35% circa in Spagna e Grecia.
- **La segregazione sessuale sul lavoro** è ancora elevata: è molto più difficile che una donna occupi una posizione di alto livello/manageriale rispetto ad un uomo. Sembra esservi uno "sbarramento invisibile" (*glass ceiling*, o soffitto di cristallo) che impedisce a donne qualificate di avanzare ai vertici gerarchici di un'organizzazione (soltanto il 17% delle donne occupa posti dirigenziali contro un terzo degli uomini).
- **Profili professionali:** i lavori svolti dalle donne (66%) sono più aperti ad eventuali contatti con persone al di fuori dell'azienda – pazienti, scolari, clienti – rispetto a quelli degli uomini (51%). I lavori femminili sono contraddistinti altresì da elementi quali assistenza, cura dei figli e sostegno, laddove le professioni maschili tendono a monopolizzare i compiti tecnico-manageriali. Anche l'uso del computer risulta più diffuso tra le donne (31%) che tra gli uomini (26%).
- **L'orario di lavoro è in funzione del sesso:** il 26% delle donne lavora meno di 30 ore settimanali, rispetto al 5% degli uomini. Il lavoro femminile è più vincolato alla situazione familiare (le ore lavorate tendono a diminuire man mano che aumenta il numero dei figli), mentre l'orario di lavoro degli uomini è più rigido e addirittura monolitico. In tutta l'Unione europea per le donne lavoratrici è difficile conciliare un impiego a tempo pieno con la cura dei figli.
- Gli uomini sono molto più esposti ai **tradizionali fattori di rischio** – rumorosità, temperature elevate, prodotti chimici, ecc. – giacché i lavori manuali sono svolti in genere dagli uomini.
- **Organizzazione:** pur essendo sottoposti ad elevati vincoli di tempo, gli uomini hanno una maggiore possibilità di pianificare la propria giornata lavorativa rispetto alle donne.
- Le donne sono in genere meno coinvolte nel **processo decisionale e beneficiano di una minore partecipazione sul luogo di lavoro**. Tuttavia i luoghi di lavoro gestiti da dirigenti donne sono caratterizzati da una migliore comunicazione, partecipazione, lavoro di squadra e da un minore controllo direttivo immediato.
- Le donne (40%) tendono a svolgere più spesso **lavori ad elevato impegno psicofisico** (o *high strain*) – ovvero lavori con elevate esigenze e uno scarso controllo da parte di chi li svolge – rispetto agli uomini (36%). Per contro svolgono più raramente degli uomini (22% contro il 29%) **lavori attivi**, cioè lavori caratterizzati da elevate esigenze ma anche da un'elevata autonomia.
- **Molestie sessuali e disparità di trattamento** non sono fenomeni isolati che interessano individualmente alcune donne sul luogo di lavoro: nel corso dell'ultimo anno, un buon 3% (2 milioni) di donne ha subito molestie a sfondo sessuale e il 4% è stato vittima di discriminazione sessuale. Le donne che hanno impieghi precari sono più spesso vittime di molestie sessuali rispetto a quelle che hanno un lavoro permanente. In simili situazioni è più probabile l'insorgere di problemi di salute: affaticamento, emicranie, stress.



FONDAZIONE EUROPEA  
per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

### Tassi di attività superiori per le donne

Nell'Unione europea sta crescendo la quota di donne nella popolazione attiva e continuano ad aumentare i tassi di occupazione femminile. La posizione conquistata dalle donne sul mercato del lavoro europeo è ben diversa oggi rispetto a dieci o venti anni or sono. Tuttavia, benché si tratti di un cambiamento notevole, la disparità di retribuzione e l'assenza di opportunità di carriera per le donne rappresentano a tutt'oggi grossi problemi.

Le donne rappresentano circa il 45% della popolazione attiva degli Stati membri. Si ritrovano percentuali superiori in Finlandia (52%), in Francia (51%), in Svezia (50%), in Danimarca (49%) e in Portogallo (48%) mentre la quota percentuale risulta inferiore in Spagna (33%), in Lussemburgo (35%) e in Grecia (36%).

### Segregazione professionale in base al sesso

La segregazione professionale in base al sesso ha assunto notevoli proporzioni e si osserva tra diverse categorie di lavoro e all'interno delle stesse. Le donne occupano più raramente degli uomini posizioni dirigenziali o di responsabilità (fig. 1). Questa tendenza rischia di rafforzarsi.

Due professioni femminili (lavori di ufficio, servizi/vendite) occupano la metà delle lavoratrici dipendenti in Germania, Francia, Belgio e Austria mentre si ritrovano percentuali notevolmente inferiori in altri paesi, come ad es. il Portogallo, la Danimarca e l'Irlanda, in cui le donne svolgono più spesso professioni elementari o artigianali.

Benché i lavori maschili siano più equamente distribuiti tra le diverse categorie professionali, i

mestieri di tipo artigianale e gli operatori e installatori di impianti e attrezzature sono prevalentemente maschili.

I lavori femminili sono caratterizzati da elementi quali l'assistenza, l'educazione/cura dei figli e il sostegno mentre gli uomini detengono il monopolio dei lavori "pesanti" manuali, tecnici e dirigenziali. Tuttavia tra i diversi paesi emergono significative differenze. La discriminazione professionale in base al sesso va considerata un punto di partenza nell'individuazione di rischi psicologici per uomini e donne nell'ambiente di lavoro.

### Tipi di occupazione

I due terzi di tutta la popolazione attiva dell'UE svolgono un lavoro permanente. La quota dei lavoratori autonomi è leggermente superiore tra gli uomini (21%) rispetto alle donne (14%). Il lavoro autonomo è più diffuso negli Stati membri meridionali: in Grecia, ad esempio, la metà degli uomini e delle donne svolge un'attività in proprio.

La quota di impieghi precari (contratti a tempo determinato e contratti con agenzie per il lavoro interinale) è nel complesso soltanto leggermente superiore tra le donne (18%) che tra gli uomini (14%), quantunque la proporzione di donne in situazioni lavorative precarie sia notevolmente più alta in alcuni paesi, come ad esempio il Belgio, la Danimarca, la Finlandia, l'Irlanda, i Paesi Bassi e la Svezia (fig. 2).

Il lavoro interinale è assai diffuso in Spagna, paese in cui un terzo delle donne ha contratti

Figura 1. % degli occupati (uomini e donne) negli Stati membri per tipo di lavoro

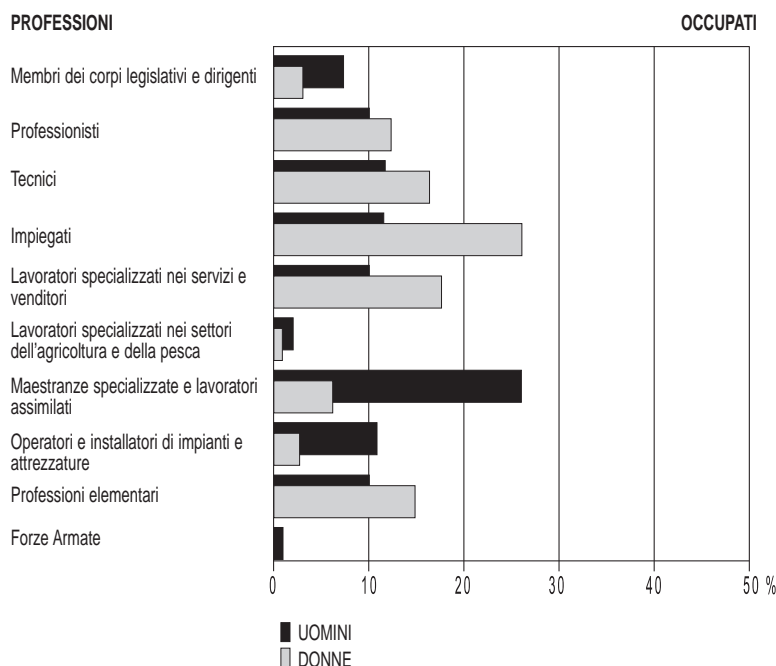
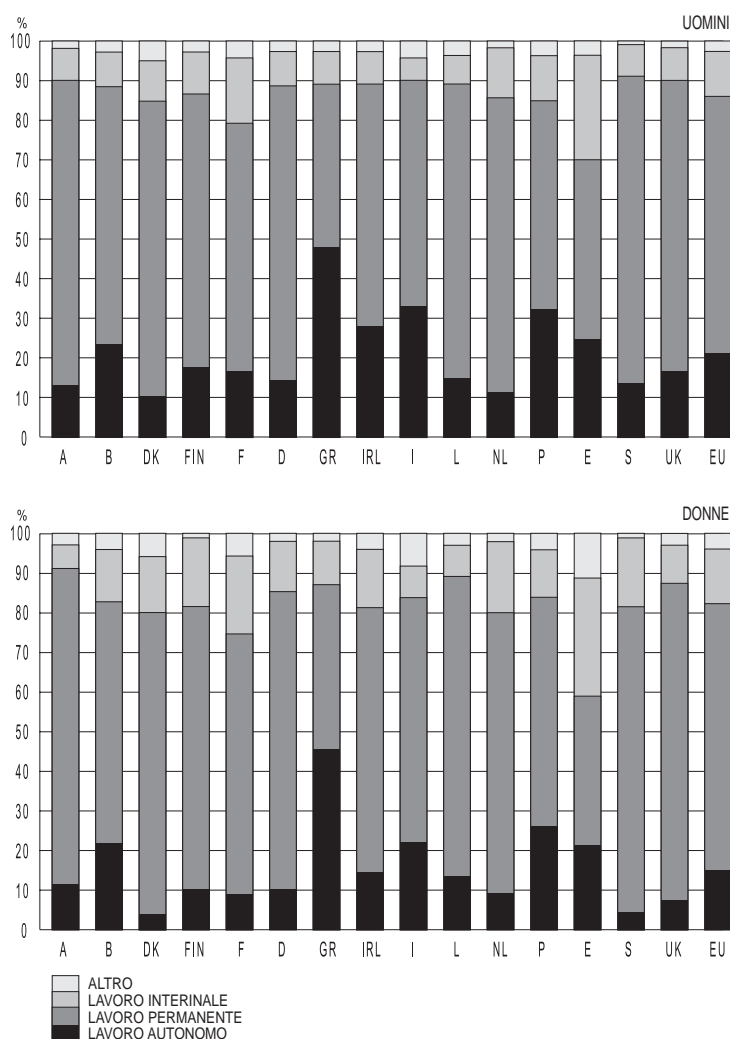


Figura 2. % della popolazione attiva totale in diverse forme di occupazione per Stato membro



di lavoro temporanei e un ulteriore 11% è impiegato come apprendista o nell'ambito di altri programmi di formazione.

### Qualità del lavoro e stress

Gli uomini sono più esposti delle donne ai rischi fisici/chimici mentre i ritmi elevati e la monotonia delle mansioni svolte rappresentano un problema per entrambi i sessi.

Il 23% degli uomini e il 13% delle donne lavorano in ambienti talmente rumorosi da essere costretti ad alzare la voce per poter comunicare (sono

incluse le esposizioni pari alla metà del tempo di lavoro o più).

Il 48% degli uomini e il 41% delle donne svolgono il proprio lavoro con scadenze ravvicinate mentre circa il 40% di entrambi i sessi hanno lavori che comportano compiti monotoni.

Il 66% delle donne e il 51% degli uomini interagiscono con altre persone: pazienti, scolari, clienti, ecc. Parallelamente, per il 72% delle donne e il 62% degli uomini il ritmo di lavoro dipende dalle necessità della clientela o di altri soggetti.

Il 31% delle donne e il 26% degli uomini lavorano con il computer (PC, server di rete o mainframe).

Il 37% delle donne e il 39% degli uomini ritengono di avere ben pochi poteri decisionali, di consultazione e di comunicazione con il loro diretto superiore. Al riguardo vi sono sensibili differenze tra i diversi paesi.

Il 29% delle donne e il 27% degli uomini ritengono che lo stress dipenda dal lavoro, un ulteriore 20% accusa problemi di affaticamento, il 7% è afflitto da ansietà e l'11% ha problemi di irritabilità.

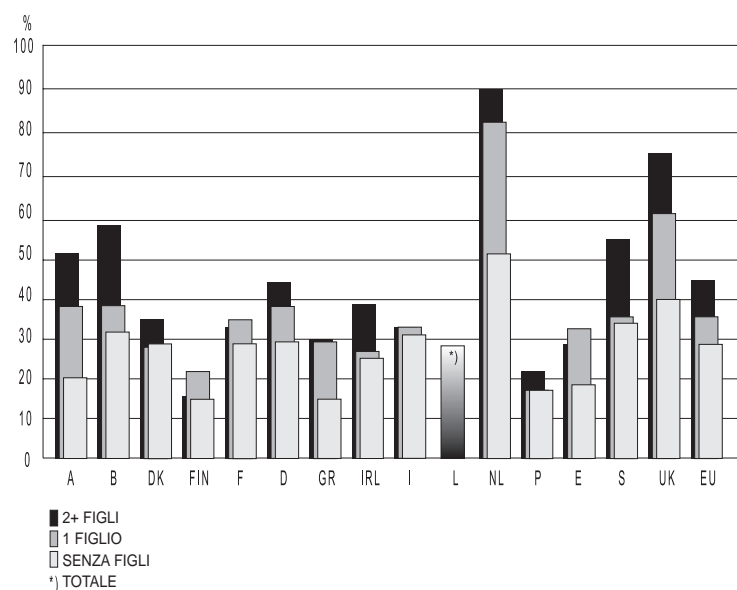
Il 37% delle donne e il 34% degli uomini si considerano assai soddisfatti del proprio lavoro.

### Diversità dell'orario di lavoro femminile

L'orario di lavoro è rigidamente strutturato in base al sesso: il 25% delle donne lavora meno di 30 ore settimanali in impieghi retribuiti, il 56% di esse effettua le tipiche 35-40 ore settimanali, un ulteriore 9% lavora 30-34 ore settimanali e l'11% più di 40 ore a settimana. Il quadro è sostanzialmente diverso per gli uomini: il 65% di essi effettua l'orario settimanale tipico, il 5% lavora meno di 30 ore a settimana mentre il 27% ha un orario di lavoro superiore alle 40 ore settimanali.

Il numero di figli influisce sull'orario di lavoro di una donna che svolge un'attività retribuita (fig. 3). Un terzo delle donne con un solo figlio ma quasi la metà di quelle con due o più figli lavora meno di 35 ore settimanali in impieghi

Figura 3. % del lavoro a tempo parziale (meno di 35 ore a settimana) tra le lavoratrici dipendenti in base al numero di figli



retribuiti. Anche in relazione a questo aspetto vi sono notevoli differenze tra i vari Stati membri.

Nei Paesi Bassi l'83% delle donne con un figlio, ma quasi la totalità di quelle con due o più figli, svolge lavori a tempo parziale. Nel Regno Unito il 62% delle donne con un figlio e il 76% di quelle con due o più figli hanno un lavoro a tempo parziale. In Finlandia e il Portogallo invece sono relativamente poche le madri che svolgono un lavoro a tempo parziale.

In tutti gli Stati membri dell'UE, per le lavoratrici risulta difficile conciliare un lavoro a tempo pieno con gli obblighi familiari.

L'orario di lavoro degli uomini è più rigido e meno dipendente dalla situazione familiare; e se una tale dipendenza esiste, essa punta nella direzione opposta. La tendenza a considerare normale il fatto che gli uomini lavorino più a lungo non favorisce però l'uguaglianza dei

sessi, giacché una simile logica contrasta palesemente con l'obiettivo di incoraggiare gli uomini ad assumere maggiori responsabilità nell'ambito della famiglia.

Nella maggior parte degli Stati membri (ad esempio, in Danimarca, Francia, Germania e Regno Unito), le madri costrette a lunghi orari di lavoro sono più stressate e meno soddisfatte del proprio lavoro di quelle che hanno orari più brevi.

Pertanto le lavoratrici tutelano il proprio benessere e la propria salute lavorando meno ore e conciliando le necessità

professionali/di carriera con le responsabilità domestiche.

Poiché questo tipo di compromesso potrebbe pregiudicare la posizione della donna sul lavoro, andrebbero individuate altre strategie per risolvere il problema di conciliare lavoro e famiglia. Tali soluzioni dovrebbero essere interessanti e disponibili per ambo i sessi.

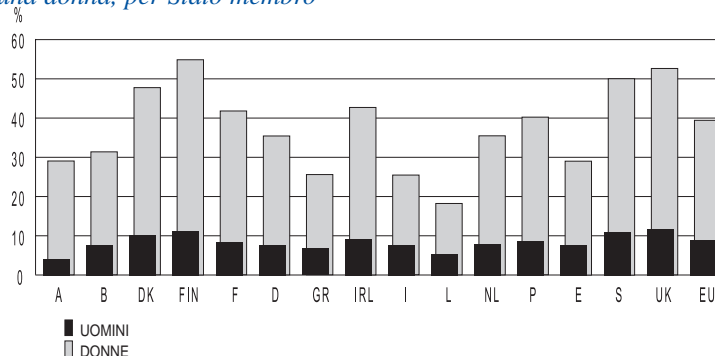
### Sesso, gerarchia e integrazione sul luogo di lavoro

Nel complesso il 17% delle lavoratrici e dei lavoratori occupano posizioni dirigenziali. Le donne sono in genere a capo di piccole unità operative di 1-5 persone mentre gli uomini tendono ad avere responsabilità su gruppi maggiori.

Le donne sono confinate generalmente al livello di quadri intermedi. Esiste un "glass ceiling" che impedisce alle lavoratrici qualificate di occupare posizioni gerarchiche superiori.

Soltanto l'8% degli uomini contro il 39% delle donne ha un superiore gerarchico di sesso femminile (fig. 4); negli Stati membri scandinavi e nel Regno Unito ciò si verifica assai più spesso mentre in Austria, Grecia e Lussemburgo è piuttosto raro

Figura 4. % di lavoratori di ambo i sessi il cui diretto superiore è una donna, per Stato membro



che un uomo abbia un superiore gerarchico di sesso femminile.

Nei luoghi di lavoro con a capo una donna si riscontra un livello superiore di comunicazione, partecipazione, lavoro di squadra e un minore controllo gerarchico diretto.

Le donne con un buon livello di istruzione e qualifiche professionali dovrebbero avere un migliore accesso ai posti dirigenziali in tutta l'UE. Gli ostacoli esistenti impediscono il pieno utilizzo di importanti risorse femminili.

### Conflitti, discriminazione e molestie sul lavoro

Violenza, molestie sessuali, intimidazioni e disparità di trattamento rappresentano una grande tragedia personale. Le vittime accusano problemi di salute, affaticamento, emicranie e stress. Per milioni di donne nell'Unione europea le molestie sessuali costituiscono un aspetto spiacevole e indesiderato della vita lavorativa, che è all'origine di ambienti di lavoro caratterizzati da intimidazioni, ostilità e scortesia.

#### Molestie sessuali e disparità di trattamento

Le molestie sessuali non sono un fenomeno isolato che interessa soltanto alcune donne sui luoghi di lavoro dell'UE. Un buon 3% ne è stato vittima sul lavoro nel corso degli ultimi dodici mesi mentre il 4% di esse ha subito discriminazioni sessuali.

La percentuale segnalata dagli uomini è sensibilmente inferiore (meno dell'1%). Le donne con contratto di lavoro a tempo determinato risultano alquanto più vulnerabili alle molestie

Figura 5. Distribuzione dei lavoratori di ambo i sessi in base al modello "stress sul lavoro" (in %)

		SCARSA-	ELEVATA+
Vincoli di tempo	SCARSI-	Passivo U 18 D 22	Low Strain U 17 D 16
	ELEVATI+	High Strain U 36 D 40	Attivo U 29 D 22
UOMINI = 6917 DONNE = 5565		Autonomia	

sessuali rispetto alle loro colleghe con contratti a tempo indeterminato.

#### Discriminazione in base all'età

Il 3% di ambo i sessi è vittima sul lavoro di discriminazione in base all'età.

#### Violenza fisica e intimidazioni

Il 4% delle donne e il 3% degli uomini sono stati vittime di violenza fisica sul lavoro; l'8% delle donne e il 7% degli uomini hanno subito intimidazioni. Per intimidazioni si intendono molestie e minacce o addirittura 'terrore psicologico'.

Questi elementi distruttivi andrebbero estirpati dai luoghi di lavoro di tutta l'Unione europea; al riguardo, le misure tradizionali non sono necessariamente efficaci mentre occorrono impostazioni di tipo più partecipativo e più sensibile alle specificità di genere.

#### Aumento dello stress negativo/lavoro high strain o lavoro attivo

Le esigenze del compito e la libertà di prendere decisioni autonome rappresentano

importanti fattori psicosociali sul lavoro.

Lo stress negativo si produce allorché ad esigenze del compito troppo elevate corrisponde una scarsa libertà/autonomia: si ha dunque un lavoro ad elevato impegno psicofisico (*high strain*). Il lavoro attivo è caratterizzato da elevate esigenze psicologiche del compito, unitamente ad un elevato controllo sulla situazione lavorativa (fig. 5).

Il 36% degli uomini e il 40% delle donne svolgono lavori *high strain* mentre il 29% degli uomini e il 22% delle donne svolgono lavori attivi.

Il 40% delle donne e il 36% degli uomini che svolgono lavori *high strain* soffrono di stress da lavoro – una variabile mista di affaticamento, stress, ansietà e irascibilità.

In taluni Stati membri (Danimarca, Finlandia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito e Svezia) risulta che gli uomini svolgono più frequentemente lavori attivi, laddove le donne

hanno più spesso lavori ad elevata tensione psicofisica.

Le condizioni di lavoro della donna, anche all'interno della stessa professione, differiscono notevolmente da quelle degli uomini per quanto riguarda l'autonomia sul luogo di lavoro, la pianificazione, l'orario di lavoro e le pause. Ciò vale sia per gli operai che per gli impiegati (fig. 6).

Il 61% di alti funzionari/dirigenti di sesso maschile, contro il 44% delle donne, svolge lavori attivi mentre il 28% delle donne, rispetto al 16% degli uomini, svolge lavori high strain.

Il 68% delle donne addette al funzionamento e all'installazione di impianti e attrezzature svolge mansioni ad elevato impegno psicofisico, rispetto ad un 52% degli uomini.

Per quanto attiene a questioni di ordine organizzativo, il 37% delle donne e degli uomini ritiene di avere uno scarso potere decisionale e poche possibilità di consultazione e comunicazione con il proprio superiore diretto. Al riguardo le donne si mostrano particolarmente critiche in Belgio, Austria, Grecia, Portogallo e Spagna.

### Implicazioni per le politiche

Va compiuto ogni sforzo possibile per ridurre tali differenze, se si vuole evitare che il divario tra coloro che svolgono lavori privilegiati – e godono quindi di un elevato grado di autonomia, partecipazione e motivazione – e coloro che ne svolgono di meno privilegiati – e che sono

quindi sottoposti ad elevate esigenze del compito e ad un basso grado di autonomia e partecipazione – cresca oltre il livello di guardia.

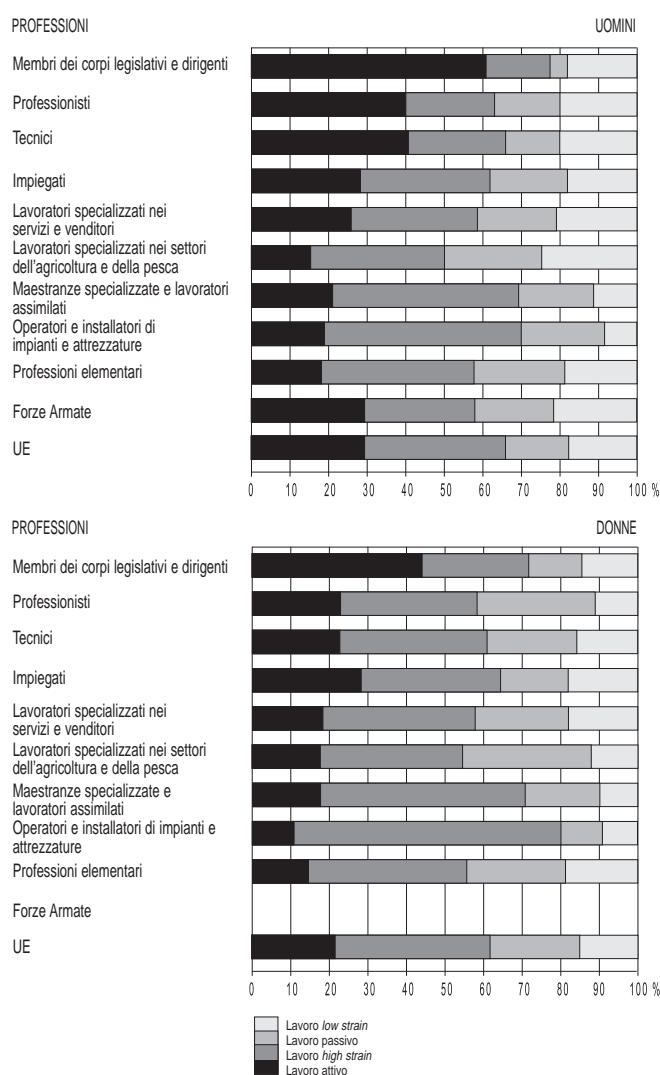
I cambiamenti che intervengono nelle condizioni di lavoro, che si manifestano con un'elevata competizione e forme di lavoro "atipiche", stanno inasprendo la vita lavorativa. Questa tendenza, che si è intensificata nel corso degli anni '90, sembra destinata a rafforzarsi.

Si tratta di cambiamenti che interessano indistintamente

uomini e donne, benché le donne siano particolarmente vulnerabili. C'è dunque il rischio che aumentino le differenze nelle condizioni psicologiche di lavoro tra i due sessi.

Occorrono pertanto sia misure preventive che una maggiore sensibilità alla specificità di genere. Nuove forme di organizzazione del lavoro che permettano maggiori autonomia e partecipazione potrebbero migliorare la situazione. In questo studio viene presentato un nuovo strumento, i programmi per la parità, inteso a

Figura 6. Distribuzione dei lavoratori di ambo i sessi nel modello "stress sul lavoro" in base alla categoria professionale (in %)





controbilanciare le suddette tendenze.

### Maggiore sensibilità alla specificità di genere

La fig. 7 presenta un progetto secondo cui è possibile valutare le politiche per l'ambiente di lavoro, tenendo conto delle specificità di genere.

#### Approccio insensibile alla specificità di genere

Le differenze tra i sessi non sono riconosciute e manca una promozione attiva della parità in quanto norma. Si tratta di un atteggiamento spiccatamente individualistico.

#### Approccio basato su stereotipi

Benché le differenze tra i sessi siano riconosciute o persino esagerate, manca una promozione attiva della parità in quanto norma. Le donne sono oggetto di speciali misure di tutela.

#### Approccio neutro rispetto al sesso

Benché le differenze tra i sessi non siano riconosciute, la parità in quanto norma viene promossa. Sulla base di un simile approccio, alle donne potrebbe essere offerta la parità alle stesse condizioni degli uomini, intendendo per parità una "assoluta uguaglianza".

#### Approccio sensibile alla specificità di genere

Le differenze tra i sessi sono riconosciute e la parità in

Figura 7. Quattro strategie per affrontare l'uguaglianza dei sessi e le differenze di sesso sul lavoro

		NO	SI
Promozione attiva delle pari opportunità	NO	Insensibile alle specificità di genere — —	Stereotipizzazione di genere — +
	SI	Neutro rispetto al sesso + —	Sensibile alle specificità di genere + +
		Riconoscimento delle differenze di sesso	

quanto norma è attivamente promossa. Questo tipo di impostazione potrebbe rappresentare un atteggiamento nuovo e più diversificato alla problematica uomo/donna sul lavoro. Le differenze di sesso non sono considerate uno svantaggio ma piuttosto un ulteriore arricchimento delle attività e delle politiche per il luogo di lavoro.

### Un nuovo strumento: i programmi per la parità

Grazie ai programmi per la parità, l'organizzazione del lavoro diventa più sensibile alle specificità di genere, per cui le politiche volte a promuovere l'uguaglianza dei sessi sono integrate o incorporate più facilmente nelle normali strategie del personale. Lo scopo è quello di ridurre la differenziazione dei lavori in base al sesso, promuovere lo sviluppo professionale di

uomini e donne e migliorare le condizioni di lavoro di ambo i sessi.

I programmi per la parità potrebbero essere introdotti sui luoghi di lavoro dell'UE, tenendo conto delle tradizioni culturali e delle politiche di ciascun paese. Idealmente tali programmi potrebbero fungere da nuovo forum di dialogo sui sessi e la diversità tra i vari attori sui luoghi di lavoro di tutta l'UE.

### L'équipe di ricerca

Il presente studio è stato elaborato dalla dott.ssa Kaisa Kauppinen e la dott.ssa Irja Kandolin dell'Istituto finlandese di salute sul lavoro (FIOH).  
Laajaniityntie 1, FIN-01620 Vantaa, Finlandia  
Tel. +358 9 47471  
Fax +358 9 890713  
E-mail: kkto@occuphealth.fi

## INDAGINE EUROPEA SULLE CONDIZIONI DI LAVORO

Con il progredire dell'integrazione sociale e l'aumento delle iniziative mirate al luogo di lavoro a livello comunitario, occorrono dati più completi ed omogenei sulle condizioni di lavoro nella Comunità. La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ha condotto due indagini (nel 1991 e nel 1996) sull'ambiente di lavoro in Europa, che rappresentano una parte sostanziale del proprio lavoro in materia nell'ambito del programma per il miglioramento della qualità dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.



# 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. Gender and Working Conditions in the European Union**  
N. di cat. SX-12-98-207-EN-C  
ECU: 30

**2. The Second European Survey on Working Conditions (1996)**  
(disponibile solo su dischetto).  
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.

**3. Le condizioni di lavoro nell'Unione Europea. Sintesi**  
N. di cat. SX-05-97-414-IT-C

**4. First European Survey on the Work Environment (1991-1992).**  
N. di cat. SY-75-92-114-EN-C  
ECU: 22,50

**5. Prima inchiesta europea sull'ambiente di lavoro 1991-1992.** Una sintesi  
N. di cat. SY-75-92-477-EN-C

**6. Precarious Employment and Working Conditions in the European Union**  
N. di cat. SF-12-98-821-EN-C  
ECU: 30

**7. Lavoro precario e condizioni di lavoro nell'Unione europea**  
(Riassunto)  
N. di cat. SX-08-97-880-IT-C

**8. Le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi nell'Unione europea** (Riassunto)  
N. di cat. SX-08-97-896-IT-C

**9. Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union**  
(report)  
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 e condizioni di lavoro)

**2. Employee Participation and Health and Safety in Europa**  
(Partecipazione dei lavoratori e salute e sicurezza nell'Unione europea)

## 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 2043125

**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 2043125

**Fax** + 353 1 2826456/2824209

**E-mail:** postmaster@eurofound.ie

EF/97/59/IT



UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI  
DELLE COMUNITA' EUROPEE

ISBN 92-828-2840-9



9 789282 828403