

# communiqué



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

## Les différences entre les sexes persistent sur les marchés du travail de l'UE

**De nouvelles recherches de la Fondation confirment qu'il existe toujours un «plafond de verre», malgré l'augmentation du nombre de femmes actives et des législations traitant de l'égalité des droits. Les femmes continuent d'être moins bien rémunérées et d'avoir moins de contrôle sur leur temps de travail et sur le contenu de leur emploi que les hommes.**

La proportion croissante de femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies a constitué l'un des changements majeurs des marchés du travail de l'Union européenne. Cependant, le «poids du nombre» n'a pas réduit la ségrégation entre les sexes, caractéristique persistante de la société européenne.

Un récent rapport fondé sur l'analyse de données provenant de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail menée par la Fondation, fait état des

différences et similitudes en matière de conditions de travail en Europe en fonction du genre. Ce rapport intitulé *Gender, Jobs and Working Conditions in the EU* (Le genre, les emplois et les conditions de travail dans l'Union européenne), explique également les raisons pour lesquelles cette ségrégation persiste sur le marché de l'emploi.

«Tout en concluant que la continuité représente la règle et le changement l'exception, le rapport identifie d'importantes différences entre les travailleurs hommes et femmes», déclare **Sabrina Tesoka**, responsable de recherche à la Fondation. «Par exemple, l'intensité du travail, mesurée en fonction de la perception de la cadence de travail, a davantage augmenté pour les femmes que pour les hommes entre 1991 et 1995. De même, l'écart entre les sexes se réduit concernant le travail le dimanche, notamment en raison de l'augmentation du nombre de femmes travaillant selon ce modèle».

La suite page 2



### La Fondation et l'élargissement

La Fondation a terminé son programme de visites dans les pays candidats en vue de l'élargissement prochain de l'Union européenne.

**Suite p. 2**

### Les relations industrielles dans l'UE et les pays candidats

Le renforcement de la société civile pourrait aider les pays candidats à atteindre les objectifs du sommet de Lisbonne.

**Suite p. 3**

### Les cinq ans de l'EIRO

En 2002, à l'occasion de son cinquième anniversaire, l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) publie un recueil d'exemples de bonnes pratiques dans les relations industrielles.

**Suite p. 3**

### La qualité de l'emploi et l'élargissement de l'UE

Le thème relatif à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité reste l'une des priorités de l'agenda des gouvernements de l'UE et la Fondation souhaite élargir le débat sur la qualité de l'emploi afin de prendre en compte l'élargissement.

**Suite p. 4**

### Turquie: la semaine de travail la plus longue

Alors que le temps de travail se réduit en général dans les États membres, la semaine de travail reste beaucoup plus longue dans la plupart des pays candidats, et notamment en Turquie.

**Suite p. 5**

# La Fondation et l'élargissement

## La Fondation a terminé son programme de visites dans les pays candidats en vue de l'élargissement prochain de l'Union européenne.

La Fondation a achevé son programme de visites officielles aux treize pays candidats en se rendant à Chypre et en Turquie à la mi-septembre. Dans la perspective de l'élargissement de l'UE, la Fondation est désormais parfaitement préparée pour se relancer rapidement dans une Union élargie.



«Nous avons rencontré les gouvernements et partenaires sociaux de tous les pays candidats au cours de nos visites officielles qui ont commencé en janvier dernier», indique **Raymond-Pierre Bodin**, directeur de la Fondation. «Les efforts déployés dans tous les pays candidats pour appliquer la législation européenne dans le domaine des normes et droits sociaux sont louables, mais la question reste de savoir comment ces changements seront mis en œuvre.»

### Triple approche

Le conseil d'administration de la Fondation a décidé en 2001 d'adopter une approche triple pour la préparation à l'élargissement, la série de visites étant la première partie. Les deux autres parties consisteront à élargir le champ d'application et

l'étendue géographique des outils de suivi de la Fondation et d'impliquer les personnes compétentes des pays candidats dans le travail de la Fondation. Jusqu'à présent, on estime que plus de 400 décideurs politiques, experts des partenaires sociaux et fonctionnaires du domaine économique et social des pays candidats ont déjà participé aux visites ou aux débats et événements de la Fondation en 2002.

### Élargir la portée des activités de la Fondation

Lors des visites dans chaque pays, la Fondation a présenté, conjointement avec les partenaires sociaux et les gouvernements, les résultats de la première enquête sur les conditions de travail dans les pays candidats. Un résumé de ces résultats vient d'être publié en anglais et dans onze langues des pays candidats et le rapport final sera réalisé vers la fin de l'année 2002.

Toujours en 2002, l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) a développé son réseau avec l'arrivée de quatre nouveaux centres nationaux en Hongrie, en Pologne, en Slovaquie et en Slovaquie. D'ici à la fin de l'année 2003, le réseau aura été étendu à tous les pays candidats.

Le nouvel outil de suivi des conditions de vie, «la qualité de vie dans l'UE», impliquera les pays candidats dès son lancement et couvrira donc 28 pays.

### Gouvernance de la Fondation dans une Europe élargie

Le conseil d'administration a commencé à discuter de la gouvernance future de la Fondation. Ce processus se reflète au niveau des deux autres agences de l'UE ayant une structure de gouvernance tripartite, le CEDEFOP et l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail. Bien qu'aucune décision n'ait été prise à ce stade, les discussions ont révélé que les membres du conseil présents étaient favorables à la conservation de la structure tripartite actuelle.

Les différences entre les sexes persistent sur les marchés du travail de l'UE

Suite de la page 1

### Possibilités d'amélioration

Les horaires trop longs et hors normes sont les aspects des conditions de travail qui entravent le plus la compatibilité de la vie professionnelle avec la vie familiale, tant pour les hommes que pour les femmes. Toutefois, les femmes sont particulièrement concernées puisqu'elles sont en général entièrement responsables du bon fonctionnement du foyer et de l'éducation des enfants même lorsqu'elles travaillent à plein temps.

**«La continuité représente la règle et le changement l'exception»**

Le rapport indique que les femmes continuent d'être moins bien payées que les hommes. En termes de taux horaire, le travail à temps partiel est notamment moins bien payé que le travail à plein temps. Les femmes sont également plus susceptibles de travailler directement en contact avec les clients et d'avoir fait l'objet d'intimidations ou de discrimination sur le lieu de travail. Elles ont tendance à avoir moins de responsabilités concernant la planification et le personnel et un niveau d'autonomie dans leur travail plus faible. En revanche, elles sont moins exposées que les hommes aux risques professionnels d'ordre physique.

### Nécessité d'indicateurs sensibles à la dimension de genre

Malgré les progrès réalisés pour réduire les obstacles au développement de législations sur l'égalité de traitement, l'analyse de la Fondation souligne la nécessité de s'attaquer davantage aux pratiques et cultures organisationnelles insidieuses qui empêchent les femmes de progresser dans la hiérarchie.

Plus précisément, le rapport examine si les indicateurs sur les conditions de travail existants doivent être revus afin de les rendre plus «sensibles à la dimension de genre», pour des questions particulières liées aux postes des femmes, leur expérience sur le lieu de travail ou leur charge de travail dans les ménages.

Le rapport peut être téléchargé à l'adresse:  
[www.eurofound.eu.int/publications/EF0249.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0249.htm)

# Les relations industrielles dans l'UE et les pays candidats

**Le renforcement de la société civile pourrait aider les pays candidats à atteindre les objectifs du traité de Lisbonne en dépit d'un niveau de syndicalisation faible, de la couverture restreinte des négociations collectives, de négociations décentralisées et de l'absence de comités d'entreprise.**

L'adhésion des pays candidats à l'Union européenne s'accompagnera de l'arrivée de systèmes de relations industrielles très variés en matière de marché du travail, de niveau de rémunération et de conditions d'emploi et de travail. Selon des recherches récemment menées par l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), qui compare les relations industrielles avec les aspects du marché du travail dans les États membres de l'UE et les pays candidats, il existe une grande divergence entre ces deux catégories de pays.

«Les négociations collectives sont beaucoup plus centralisées dans l'UE que dans les dix pays candidats concernés par l'étude de l'EIRO», explique **Stavroula Demetriades**, coordinatrice du groupe de recherche Relations industrielles de la Fondation. «Notre rapport précise le rôle et l'importance du dialogue tripartite en tant qu'instrument indispensable à la réalisation des objectifs politiques.»

Ce rapport est le résultat d'un effort conjoint de la Fondation et de l'Organisation internationale du travail (OIT) et représente la première étude comparative exhaustive sur les relations industrielles dans les États membres de l'UE et les pays candidats. Il sera présenté lors d'une conférence sur «Le tripartisme au sein d'une Union européenne élargie» qui se tiendra à Elseneur les 29 et 30 octobre 2002, co-organisée par la Fondation et le ministère danois de l'emploi dans le cadre de la présidence danoise de l'Union européenne.

**Renforcement du dialogue tripartite**  
Selon des résultats de l'EIRO, les gouvernements des pays candidats ont un intérêt particulier à renforcer la société civile afin de s'entourer de partenaires dynamiques qui seraient mieux à même de répondre aux besoins et aux intérêts des citoyens. Le dévelop-

pement économique et social est étroitement lié à l'augmentation des emplois, puisque que des emplois plus nombreux et de meilleure qualité constituent le fondement de la croissance économique et d'une meilleure cohésion sociale. Le tripartisme est donc tout aussi important pour le développement économique, l'emploi et l'insertion sociale.

## Rôle du tripartisme

La conférence «Le tripartisme dans une Europe élargie» vise à démontrer l'importance du dialogue social tripartite par rapport au développement

économique et social, et notamment par rapport à l'emploi et à l'insertion sociale. Alors que le terme «tripartisme» est largement utilisé, dans le cadre de la conférence de la présidence danoise, il désigne les consultations et les négociations entre les représentants des syndicats, du patronat et des pouvoirs publics au niveau national et de l'UE.

Cette conférence représentera un forum où auront lieu des échanges d'expériences et d'opinions sur le tripartisme, dans le but de contribuer à renforcer le dialogue dans une UE élargie.

## Les cinq ans de l'EIRO

En 2002, l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) a achevé sa cinquième année d'enregistrement et d'analyse des tendances et des évolutions clés en matière de relations industrielles dans l'Union européenne et la Norvège. À l'occasion de cet anniversaire, une publication intitulée *Vers un dialogue qualitatif dans les relations industrielles* met en évidence, grâce à des exemples de bonnes pratiques, les domaines des relations industrielles qui ont enregistré des progrès innovants. La publication sera présentée lors de la conférence sur «le tripartisme au sein d'une Union européenne élargie» à Elseneur les 29 et 30 octobre 2002.

Dans cette brochure, l'EIRO se concentre davantage sur les processus et les résultats des négociations collectives et du dialogue entre les partenaires sociaux, que sur la législation du travail ou les initiatives gouvernementales. Cependant, les relations industrielles connaissent rarement des changements rapides et radicaux. Le rapport indique qu'il est peu courant d'avoir recours aux négociations collectives pour insuffler des mesures innovantes dans d'autres domaines. Dans la plupart des pays, les négociations collectives ne servent encore qu'à fixer les augmentations salariales ou à modifier le temps de travail.

Toutefois, l'EIRO souligne plusieurs innovations importantes au cours des cinq dernières années dans le domaine des relations industrielles et de l'apprentissage tout au long de la vie; l'égalité, la diversité et la non-discrimination; la santé et la sécurité au travail; la flexibilité et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ainsi que le dialogue social et l'implication des travailleurs. À l'instar des progrès réalisés en matière de santé et de sécurité au travail, égalité, diversité et non-discrimination qui sont parvenus à se frayer un chemin jusqu'à la table des négociations des partenaires sociaux, l'EIRO croit fermement que la qualité des relations industrielles européennes peut être améliorée en réunissant les partenaires sociaux aux niveaux européen et national et en montrant des exemples de pratiques réussies et d'innovation dans les négociations au-delà des frontières nationales.



**Vous pouvez consulter le site de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) à l'adresse suivante: [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int).**

**Vous pouvez télécharger le rapport à l'adresse suivante: [www.eurofound.eu.int/publications/EF0238.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0238.htm). Pour de plus amples informations, contactez Camilla Galli da Bino, responsable de la communication et de l'information, par e-mail: [gdb@eurofound.eu.int](mailto:gdb@eurofound.eu.int).**

# La qualité de l'emploi et l'élargissement de l'UE

Le thème relatif à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité reste l'une des priorités de l'agenda des gouvernements de l'UE. Un an après la conférence de Bruxelles, *Pour une meilleure qualité de l'emploi*, co-organisée par la Fondation et le gouvernement belge dans le cadre de la présidence belge de l'UE, les indicateurs de la qualité de l'emploi font partie intégrante de la stratégie européenne pour l'emploi.

Afin d'élargir le débat sur la qualité de l'emploi pour prendre en compte l'élargissement, le ministère belge de l'emploi organise une conférence, *La qualité de l'emploi et l'élargissement de l'Union européenne*, qui aura lieu à Bruxelles les 18 et 19 octobre 2002. Cette conférence est organisée avec l'aide de la Fondation et conjointement avec l'Observatoire social européen et l'Organisation internationale du travail (OIT).

«Nous mettrons en évidence le travail effectué depuis le début par la Fondation sur la qualité des emplois, ainsi que les développements récents en matière

d'indicateurs de la qualité de l'emploi dont nous sommes à l'origine», déclare **Pascal Paoli**, coordinateur de recherche de l'équipe Conditions de travail de la Fondation. «Nous présenterons également les résultats de la première enquête sur les conditions de travail menée dans les pays candidats que nous venons d'achever.»

La conférence réunira les décideurs politiques et les hauts fonctionnaires des États membres de l'UE et des pays candidats au Palais d'Egmont à Bruxelles.

Vous pouvez télécharger le premier rapport de la Fondation, *La qualité du travail et de l'emploi en Europe - Enjeux et défis*, à l'adresse suivante: [www.eurofound.eu.int/publications/EF0212.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0212.htm). Vous trouverez des informations sur la première conférence, *Pour une meilleure qualité de l'emploi*, ainsi que le rapport de la conférence à l'adresse: [www.eurofound.eu.int/working/qualityconf.htm](http://www.eurofound.eu.int/working/qualityconf.htm).

Pour tout renseignement complémentaire, contactez John Hurley, chargé de liaison de l'information, par e-mail: [joh@eurofound.eu.int](mailto:joh@eurofound.eu.int).

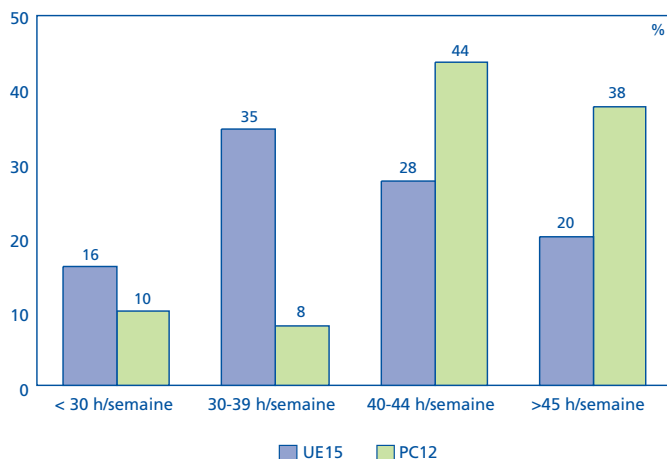
## LA RECHERCHE EN CHIFFRES

### Différences concernant le temps de travail entre l'UE et les pays candidats

Par rapport aux États membres de l'UE, le temps de travail est plus long dans les pays candidats et a tendance à être moins différencié en fonction du genre: peu de travail à temps partiel chez les femmes. Les horaires hors normes, comme dans le travail posté ou le travail de nuit, sont plus répandus.

Dans les pays candidats, on observe une proportion plus importante de travailleurs indépendants ou dans l'agriculture.

Moyenne hebdomadaire des heures de travail



Source: Conditions de travail dans les pays candidats et l'Union Européenne

## ÉVÉNEMENTS

### Economic, employment and social implications of mergers and restructuring

(Implications des fusions et des restructurations sur l'économie, la vie sociale et l'emploi) Bruxelles, Belgique 14-15 octobre 2002

### Quality and indicators of social services in a European context

(Qualité et indicateurs des services sociaux au niveau européen) Berlin, Allemagne, 16-17 octobre 2002

### European round table on poverty and social exclusion

(Table ronde contre la pauvreté et l'exclusion sociale) Arhus, Danemark, 17-18 octobre 2002

### Quality in employment and enlargement of the European Union

(La qualité de l'emploi et l'élargissement de l'Union européenne) Bruxelles, Belgique, 18-19 octobre 2002

### Tripartism in an enlarged European Union

(Le tripartisme au sein d'une Union européenne élargie) Elsenor, Danemark, 29-30 octobre 2002

## PUBLICATIONS

### Gender, jobs and working conditions in the EU (rapport)

(Le genre, les emplois et les conditions de travail dans l'Union européenne)

EN [www.eurofound.eu.int/publications/EF0249.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0249.htm)

### Annexes to Annual report 2001

(Annexes au rapport annuel 2001)

EN [www.eurofound.eu.int/publications/EF0278.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0278.htm)

### EIRObserver 05/02

EN [www.eiro.eurofound.eu.int/eiroobserver.html](http://www.eiro.eurofound.eu.int/eiroobserver.html)

### Employment relations in micro and small enterprises: literature review (overview and various country analyses)

(Relations professionnelles dans les petites et micro entreprises: revue documentaire - vue d'ensemble et plusieurs analyses par pays)

EN voir [www.eurofound.eu.int/working/working.htm](http://www.eurofound.eu.int/working/working.htm)

### New work organisation, working conditions and quality of work: towards the flexible firm? (rapport)

(Nouvelle organisation du travail, conditions de travail et qualité de l'emploi: vers une entreprise flexible?)

EN [www.eurofound.eu.int/publications/EF0274.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0274.htm)

### Sectoral profiles of working conditions (rapport)

(Profil sectoriels des conditions de travail)

EN [www.eurofound.eu.int/publications/EF0275.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0275.htm)

### Le travail intérimaire dans l'Union européenne (rapport)

FR, NL [www.eurofound.eu.int/publications/EF0202.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0202.htm)

### Temps et travail: l'intensité du travail (rapport)

FR: [www.eurofound.eu.int/publications/EF0248.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0248.htm)

### Vers un dialogue qualitatif dans les relations industrielles (Cinq années d'évolution du dialogue social et de la négociation collective)

EN (prochainement en DE, FR)

[www.eurofound.eu.int/publications/EF0238.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0238.htm)

### Working conditions in candidate countries and the European Union (résumé)

(Conditions de travail dans les pays candidats et l'Union européenne)

EN + BG, CS, ET, HU, LT, LV, PL, RO, SK, SL, TR

[www.eurofound.eu.int/publications/EF0246.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0246.htm)

Les publications gratuites peuvent être téléchargées directement depuis le site web. Les publications payantes peuvent être commandées en ligne ([www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)), dans votre librairie habituelle ou auprès de l'un des agents commerciaux de l'Office des publications officielles des Communautés européennes (adresses disponibles sur le site [www.eur-op.eu.int](http://www.eur-op.eu.int)).

## Meilleure insertion des groupes marginalisés

**Claus Hjort Frederiksen**, ministre danois de l'emploi et actuel président du Conseil de l'UE, a insisté sur la nécessité d'intégrer les groupes marginalisés dans l'emploi lors de la conférence de Skagen au Danemark, qui s'est tenue du 4 au 6 septembre 2002. Cet argument a été avancé à plusieurs reprises par la Fondation, et tout récemment lors de la conférence *L'emploi et les politiques d'insertion professionnelles en tant que mesures d'inclusion sociale*, co-organisée par la Fondation et le ministère espagnol des affaires sociales à Tolède, en Espagne, les 17 et 18 juin 2002.

**«Pour de nombreux citoyens, le fait d'avoir un emploi est un préalable à toute participation à la vie sociale; et le fait de ne pas en avoir est un facteur clé, déterminant si une personne est en situation de pauvreté ou non.»**

L'amélioration de l'insertion par le dialogue social et le partenariat est l'un des objectifs de l'actuelle présidence danoise de l'Union européenne. La Fondation contribue au débat en avançant la thèse selon laquelle l'insertion doit engager les partenaires sociaux ainsi que les organisations et les acteurs publics.

«L'idée que tous les citoyens – ou du moins le plus possible – peuvent faire pleinement partie de la société et partager les richesses créées, est au cœur du modèle social européen,» explique **Robert Anderson**, coordinateur de recherche de l'unité Conditions de vie de la Fondation, lors d'une intervention au cours de la conférence. «Pour de nombreux citoyens, le fait d'avoir un emploi est un préalable à toute participation à la vie sociale; et le fait de ne pas en avoir est un facteur clé, déterminant si une personne est en situation de pauvreté ou non.»

Les conclusions de la conférence contribueront à une proposition de résolution du Conseil en matière d'insertion sociale lors du sommet du Conseil européen à Copenhague les 12 et 13 décembre 2002.

Vous pouvez télécharger le second rapport de la Fondation *L'accès à l'emploi des groupes vulnérables*, à l'adresse: [www.eurofound.eu.int/publications/EF0244.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0244.htm)

Pour tout renseignement complémentaire, contactez Teresa Renehan, chargée de liaison de l'information par e-mail: [ter@eurofound.eu.int](mailto:ter@eurofound.eu.int)

## Turquie: la semaine de travail la plus longue

**A**lors que le temps de travail se réduit en général dans les États membres, la semaine de travail reste beaucoup plus longue dans la plupart des pays candidats, et notamment en Turquie. Dans ce pays, plus de 80% de la population active travaille plus de 45 heures par semaine, selon des données récentes issues de la première enquête sur les conditions de travail menée en Turquie. Ce temps de travail est considéré comme long par rapport à un temps de travail hebdomadaire de 38,3 heures dans l'ensemble de l'UE. La durée moyenne de la semaine de travail dans les douze autres pays candidats dans leur ensemble est de 44,4 heures. L'enquête a été menée en Turquie en juin 2001 et s'appuie sur 1000 entretiens en tête-à-tête menés avec des personnes actives.

L'enquête indique des niveaux élevés d'emplois indépendants et d'emplois dans le secteur de l'agriculture par rapport à l'Union européenne. Ces caractéristiques seront prises en compte lors de l'analyse approfondie des données afin de faciliter la comparaison des conditions de travail en Turquie, dans les autres pays candidats et dans les États membres de l'UE. Malgré de longs horaires de travail, 78% des travailleurs interrogés déclarent être satisfaits de leurs conditions de travail.

Vous pouvez télécharger le résumé de la première enquête sur les conditions de travail dans les pays candidats à l'adresse: [www.eurofound.eu.int/publications/EF0246.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0246.htm).

Vous trouverez des informations sur les visites officielles de la Fondation dans les pays candidats à l'adresse: [www.eurofound.eu.int/working/cc\\_sched.htm](http://www.eurofound.eu.int/working/cc_sched.htm)

Pour tout renseignement complémentaire, contactez John Hurley, chargé de liaison de l'information, par e-mail: [joh@eurofound.eu.int](mailto:joh@eurofound.eu.int).



De gauche à droite: Serhat Ayrim, ministère du travail et de la sécurité sociale et Raymond-Pierre Bodin, directeur de la Fondation lors de la visite en Turquie mi-septembre.

DANS LES COULISSES DE LA FONDATION

# Changements récents de personnel

**Gloria Nistal** d'origine espagnole, a rejoint la Fondation le 1er septembre, en tant que responsable des Technologies de l'information et de la communication.

**Bernadette Lovatt**, originaire d'Irlande, mais arrivant de Grèce (CEDEFOP), est entrée en fonction en août en tant que secrétaire de l'unité Soutien opérationnel.

**Maria Barreiro**, responsable de l'unité Services linguistiques et **Charlotte Anderson**, secrétaire de

l'équipe Soutien opérationnel, ont toutes deux quitté la Fondation le 1er septembre.

**Ola Persson**, responsable de recherche dans l'équipe Conditions de travail a quitté ses fonctions le 30 septembre.

**Gabriella Gottardi**, secrétaire de l'équipe Relations industrielles et **Gabriele Felstrel**, secrétaire à l'unité Information et communication, ont quitté la Fondation le 1er octobre.

# Téléchargements

## les plus nombreux

Plus de deux mille cinq cents copies (2 548) de la *troisième enquête européenne sur les conditions de travail* ont été téléchargées à partir du site de la Fondation au cours du mois d'août 2002. Cette hausse de la demande de la dernière édition de l'outil de suivi des conditions de travail fait suite à la publication de plusieurs études s'appuyant sur l'analyse de l'enquête sur les conditions de travail.



Parmi ces enquêtes, on peut citer *Types of employment and health in the European Union* (Types d'emplois et santé dans l'UE) qui a été téléchargée à 1 597 reprises, soit deux fois plus que le mois précédent.

Toutes les publications de la Fondation peuvent être téléchargées gratuitement à l'adresse: [www.eurofound.eu.int/publications/publications.htm](http://www.eurofound.eu.int/publications/publications.htm).

# Nombre de visiteurs toujours croissant

Le site web EIROOnline ([www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int)) continue d'attirer de plus en plus de visiteurs. Au mois d'août de cette année, 88 239 sessions utilisateur ont été enregistrées, soit une augmentation de 10% par rapport au mois de juillet 2002 (79 594).

Malgré les vacances d'été, le site de la Fondation ([www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)) a atteint un total de 55 474 sessions utilisateur au mois d'août.



# communiqué

Communiqué est publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

La Fondation est un organe autonome de l'Union européenne, fondé par le Règlement (CEE) n°1365/75 du Conseil des ministres de l'UE du 26 mai 1975.

**Directeur:** Raymond-Pierre Bodin

**Directeur adjoint:** Éric Verborgh

Communiqué est publié six fois par an, en anglais et en français. La reproduction du texte est autorisée à condition d'en indiquer la source.

Communiqué est gratuit. Il peut être téléchargé gratuitement à [www.eurofound.eu.int/newsroom](http://www.eurofound.eu.int/newsroom).

**Chargée de programme:** Elisabeth Lagerlöf

**Rédacteur:** Måns Mårtensson, [mans.martensson@eurofound.eu.int](mailto:mans.martensson@eurofound.eu.int)

**Assistante à la rédaction:** Evelyn Morales Zárate

**Original:** anglais

**Circulation:** 15 500

EF/02/101/FR

## RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Informations générales, services de renseignement

Tél.: +353-1-204 3100, e-mail: [info@eurofound.eu.int](mailto:info@eurofound.eu.int)

Måns Mårtensson, attaché de presse

Tél.: +353-1-204 3124, e-mail: [mma@eurofound.eu.int](mailto:mma@eurofound.eu.int)

Chargés de liaison de l'information:

Camilla Galli da Bino, EIRO

Tél.: +353-1-204 3125, e-mail: [gdb@eurofound.eu.int](mailto:gdb@eurofound.eu.int)

John Hurley, Conditions de travail

Tél.: +353-1-204 3209, e-mail: [joh@eurofound.eu.int](mailto:joh@eurofound.eu.int)

Marina Patriarka, Relations industrielles

Tél.: +353-1-204 3136, e-mail: [map@eurofound.eu.int](mailto:map@eurofound.eu.int)

Teresa Renehan, Conditions de vie

Tél.: +353-1-204 3126, e-mail: [ter@eurofound.eu.int](mailto:ter@eurofound.eu.int)