



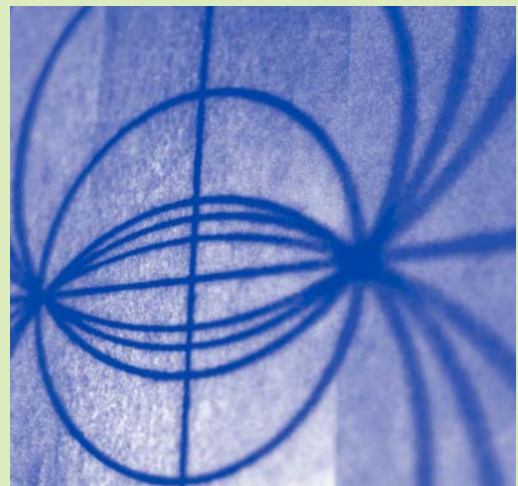
Töötingimused kandidaatriikides ja Euroopa Liidus

Kokkuvõte

Aastal 2001 viis Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond läbi töötingimuste alase uuringu 12 kandidaatriigis: Bulgaarias, Küprosel, Tšehhi Vabariigis, Eestis, Ungaris, Lätis, Leedus, Maltal, Poolas, Rumeenias, Slovakkias ja Sloveenias. Türgis viiakse samalaadne uuring läbi 2002. aastal. See ankeedivastustel põhinev uurimus sarnaneb kolme aastatel 1990, 1995 ja 2000 EL liikmesriikides tehtud uuringuga töötingimuste kohta, seega on näitajad kahe riikidegrupi lõikes võrreldavad. Uuring vaatleb komplekselt paljusid töö ja tööhõive kvaliteedi küsimusi, nagu füüsilised riskifaktorid (müra, vibratsioon jne), tööaja mudelid (tööaja pikkus tundides, paindlikud tööaja regulatsioonid jne), töökorraldus (töö sisu, töötempo, iseseisvus jne), sotsiaalsed suhted (konsulteerimine, toetus jne) ning tervishoiu aspektid (stress, lihasevalud jne). Käesolevas väljaandes on ära toodud kandidaatriikides läbi viidud uuringu peamised tulemused.

Peamised tulemused

- EL liikmesriikidega võrreldes töötab kandidaatriikides rohkem inimesi põllumajanduses ja vähem teeninduses.
- Kandidaatriikides annab proportsionaalselt suurem osa inimestest iseendale tööd (kandidaatriikides 22%, EL liikmesriikides 17%). Tööülesannete ja ametipositsiooni osas on kandidaatriikide vahel siiski suuri erinevusi.
- Oskustööliste osa tööjõus on proportsionaalselt väiksem (kandidaatriikides 31%, EL liikmesriikides 35%).
- Kandidaatriikides esineb vähem tööalast soolist eristumist ning naiste osa tööhõives on suurem (kandidaatriikides 46%, EL liikmesriikides 42%).
- Füüsiliste riskifaktorite (müra, vibratsioon ja sundasendid) mõju on kandidaatriikides suurem.
- EL liikmesriikidega võrreldes orienteerutakse kliendile vähem ja IT lahendusi kasutatakse harvem.
- Kandidaatriikides pole töökorraldus nii kliendikeskne, samas aga tsentraliseeritum (töötajal vähem vastutust ja iseseisvust) ning hierarhilisem.
- Vaadeldud riikides saab koolitust vähem töötajaid ja töö ise ei paku piisavalt arenemisvõimalusi.
- Töötajale esitatakse kandidaatriikides suuremaid nõudmisi – ehkki teistsuguseid –, kuid kontroll oma töö üle ehk iseseisvus on väiksem. Kandidaatriikides saavad töötajad siiski oluliselt suuremat tuge kolleegidelt.
- Tööaeg on pikem ja sooliselt vähem diferentseeritud (osalise tööaja määr on naistel väiksem). Rohkem esineb erandlikku tööaega (vahetustega töö ja öötöö). Osalise tööajaga töötatakse harvem (kandidaatriikides 7%, EL liikmesriikides 17%).
- Kahekordne töökoormus (tasustatud töö ja majapidamis- või hooldustöö) on sugude vahel enam tasakaalus, kuigi võrdsusest on asi veel kaugel.
- Suurem osa töötajaskonnast leiab, et nende tervis ja turvalisus on töö tõttu ohus (kandidaatriikides 40%, EL liikmesriikides 27%).
- Kandidaatriikides registreeritakse rohkem tööga seotud tervisehäireid, eriti üldist kurnatust ning lihaskonna- ja luustikuvaevusi.



Taust

Uuritud 12 kandidaatriigis kokku elab praegu 105 miljonit inimest, neist tööelasi 43 miljonit. Riikide vahel on siiski suuri erinevusi. Poolas (rahvastik 38 miljonit elanikku) ja Rumeenias (22 miljonit) elab peaaegu pool kandidaatriikide rahvastikust. Seega tuleb meeles pidada, et kuigi keskmised tulemused tööelase elanikkonna osas on esitatud kõigi kandidaatriikide kohta, mõjutavad Poola ja Rumeenia oma suure rahvaarvuga oluliselt lõpptulemusi. Ka mainitud kahe riigi näitajad sarnanevad seetõttu enam kandidaatriikide keskmisega.

Võrreldes riike või riikidegrupe, ilmneb, et tulemusi mõjutavad ka riigisisised ja riikidevahelised struktuurilised ning kultuurilised erinevused. Mõned neist erisustest on allpool välja toodud. Kuigi EL riikide kolmanda ja kandidaatriikide esimese uuringu metodoloogia ning küsimustik olid samad, viidi esimene neist siiski läbi 2000. ja teine 2001. aastal.

Käesolevas trükises on dokumenteeritud **keskmised** näitajad. Üksikute riikide vahelised erinevused võivad olla üsna suured. Antud uuringu tulemuste põhjal tehtavad järeldused ei pruugi seega adekvaatselt kajastada konkreetse kandidaatriigi olukorda. Sama kehtib ka EL liikmesriikide võrdluse puhul.

Töötajaskonna struktuur

Uuring näitab olulisi struktuurseid erinevusi kandidaatriikide ja EL liikmesriikide vahel, eriti tööjõu jagunemisel nii kategooriatesse kui valdkonniti.

Kategooria

Kandidaatriikides on kõrgema kategooria töötajate (juhid, spetsialistid, oskustöötajad jt) osakaal madalam kui EL liikmesriikides (kandidaatriikides 31%, EL liikmesriikides 35%).

Valdkond

Kandidaatriikides töötab enam inimesi põllumajanduses (kandidaatriikides 21%, EL liikmesriikides 5%), kuid riigiti on näitajad väga erinevad: Rumeenias 45%, Poolas 19%, Leedus 18%, Lätis 14%, Tšehhi Vabariigis 5% ja Maltal 2%. EL liikmesriikides töötab teenindussektoris kuni 66% töötajaist, kuid kandidaatriikides vaid 47%.

Sugu

Kandidaatriikides on naiste tööhõive osakaal suurem kui EL liikmesriikides (46% ja 42%): kõrgeim Balti riikides (Leedus 51%, Lätis 49%, Eestis 49%), madalaim Maltal (30%). Kandidaatriikides töötab ka enam naisi juhtival kohal: 38% juhtidest on naised (EL liikmesriikides 34%).

Ametipositsioon

Kandidaatriikides on endale tööd andvate isikute osakaal suurem (22% kandidaatriikides, 17% EL liikmesriikides). Riikide vahel on siiski suured erinevused: Poolas on see näitaja kõrgeim (33%), Sloveenias madalaim (9%).

Töövõtjatest töötab kandidaatriikides rohkem inimesi tähtajatu töölepinguga (85% kandidaatriikides, 82% EL liikmesriikides). Keskmine näitaja peidab endas siiski suuri erinevusi riikide vahel. Rumeenias on näiteks 92% töötajaist tööle tähtajatu lepinguga, Küprosel aga vaid 55%. Samas on Bulgaarias 25% töötajaist tööle tähtajalise lepinguga, kuid Rumeenias vaid 3%. Lätis on 7% töötajaist tööle ajutise agendilepinguga, selline töövõtuviis puudub Sloveenias aga täiesti.

Ettevõtte suurus

Kandidaatriikides töötab enam inimesi alla 50 töötajaga ettevõtetes (kandidaatriikides 69%, EL liikmesriikides 61%).

Vanus

Võrreldes EL liikmesriikidega on kandidaatriikides rohkem tööle üle 40aastaseid inimesi (47% versus 51%). Kandidaatriikides on töötajate keskmine vanus 40 aastat, EL liikmesriikides 39 aastat.

Kohakaaslus

Kandidaatriikides on tavalisem asjaolu, et inimestel on ka teine töökoht (10% töötajaist kandidaatriikides, 6% EL liikmesriikides); nende tööaeg teisel töökohal on ka pikem (kandidaatriikides keskmiselt 17,8 tundi; EL liikmesriikides 12,1 tundi nädalas).

Sooline eristumine

EL liikmesriikidega võrreldes pole kandidaatriikides sooline eristumine tööhõives eriti silmatorkav ei horisontaalses (naiste ülesindatus kitsastel erialadel, valdkonniti, töölepingute järgi) ega vertikaalses plaanis (naiste alaesindatus juhtimistasandil, kõrgemalt tasustatud ametites). Nagu mainitud, on eristumine küll olemas, kuid naiste jaotumine tööhõives on ühtlasem nii töö kategooria kui ametipositsiooni osas.

Kandidaatriikides on naised sagedamini kui EL liikmesriikides juhirollis. Kandidaatriikides näiteks nimetab 71% töötajaist oma vahetu ülemusena meest (EL liikmesriikides 75%), 27% naist (EL liikmesriikides 23%). Kandidaatriikides nimetab 18% meestöötajaist oma ülemusena naist, EL liikmesriikides 9%.

Kandidaatriikides peab 17% meestöötajaist end vastutavaks personali juhtimise eest (EL liikmesriikides 25%), naistöötajaist 14% (EL liikmesriikides samuti 14%).

Töö iseloom

Kandidaatriikide ja EL liikmesriikide vahelised erinevused väljenduvad kõige ilmekamalt kahes plaanis: infotehnoloogia kasutamises ja töötaja-kliendi suhetes.

Infotehnoloogia

Töö arvutiga on kandidaatriikides vähem levinud kui EL liikmesriikides (pidevalt kasutab oma töös arvutit vastavalt 12% ja 19% vastanuist). Arvutit kasutatakse kõige enam

Sloveenias, Ungaris ja Tšehhi Vabariigis, kõige vähem Rumeenias ja Leedus.

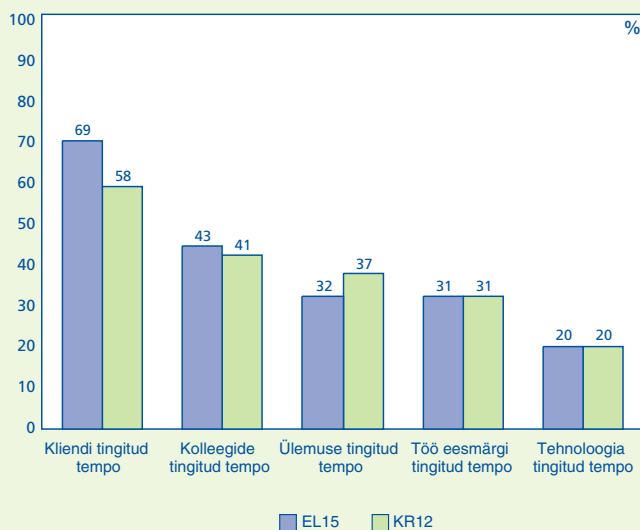
Töötaja-kliendi suhted

EL liikmesriikides puutub töötaja kliendiga rohkem kokku – ilmselt mõjutab see ka töökorraldust. Kandidaatriikides on vaid 36% töötajaist kliendiga otsekontaktis (EL liikmesriikides 43%) ning riigiti on erinevused suured (Küprosel 57%, Slovakkias 31%).

Töötempot mõjutavate tegurite puhul on EL liikmesriikides kliendi ootustel-nõudmistel suurem tähtsus (joonis 1). Kui EL liikmesriikides seab 69% töötajaist oma töötempo kliendi ootuste järgi, siis kandidaatriikides 58%.

Vastukaaluks on kandidaatriikides suurem tähtsus hierarhilistel nõudmistel (37% kandidaatriikides, 32% EL liikmesriikides).

Joonis 1 Töötempot mõjutavad tegurid

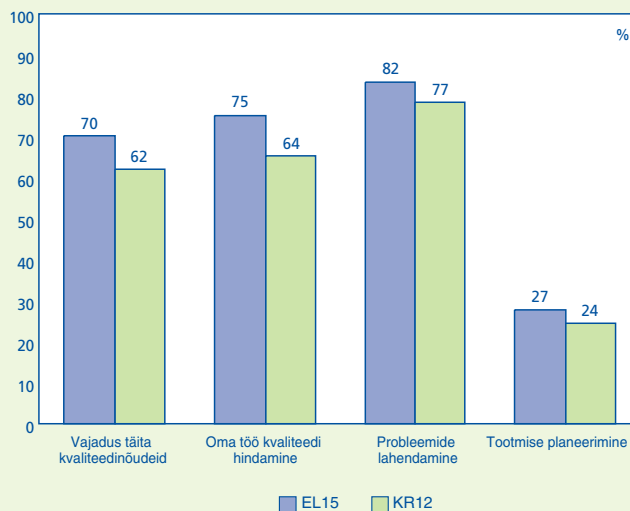


Töökorraldus

Töö korraldamine on kandidaatriikides reeglina traditsioonilisem, vähem kliendile ja konkreetsele tegevusvaldkonnale suunatud. Nagu mainitud, pole kandidaatriikides koostöö töötaja ja kliendi vahel nii levinud kui EL liikmesriikides. Töötempo pole samuti nii tihedas seoses väliste mõjuritega, vaid pigem oleneb korraldustest ja käskudest hierarhilises struktuuris (joonis 1).

Töökorraldus on ka tsentraliseeritum ning hierarhilisem kui EL liikmesriikides: iseseisvust ja vastutust töö kvaliteedi kontrolli eest on vähem, hierarhiline kontroll tugevam (joonis 2). Vähem töötajaid osaleb planeerimises ja personalivalikus. Rotatsioon ametikohtadel – nii paindlikkuse kui mitmekülgse tunnus – on kandidaatriikides vähem levinud.

Joonis 2 Tööülesanded ja vastutus

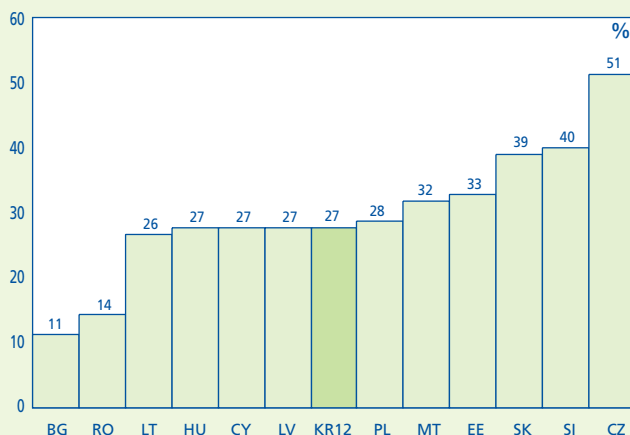


Täiendamisvõimalused

Kandidaatriikides on vähem võimalusi end tööalaselt täiendada: keskmiselt 65% töötajaist on seda kasutanud; EL liikmesriikides 72%. Kõrgeimad näitajad on Eestis ja Tšehhi Vabariigis (kumbki 77%), Maltal (74%) ja Sloveenias (73%). Halvim on olukord Leedus (42%) ja Rumeenias (55%).

Ettevõtte pakutava koolituse osas oli olukord kandidaatriikides viimase 12 kuu jooksul järgmine: 24% töötajaist osales 3,2 koolituspäeval inimese kohta. EL liikmesriikides osales 31% töötajaist sama aja jooksul keskmiselt 4,4 koolituspäeval. Jällegi on riigiti suured erinevused (joonis 3): Tšehhi Vabariigis, Slovakkias ja Eestis on töötajate koolitamise tase kõrgeim. Kandidaatriikides vastab töötaja kvalifikatsioon tööülesannetele sagedamini kui EL liikmesriikides (vastavalt 90% ja 84%).

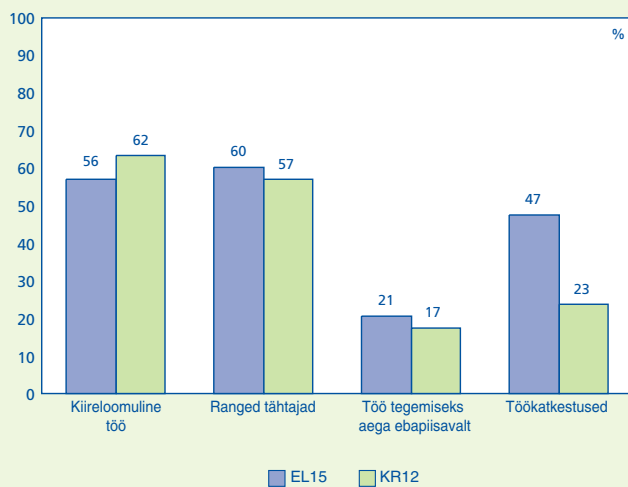
Joonis 3 Koolitusvõimalused viimase 12 kuu vältel (v.a juhid)



Töö intensiivsus

Viimasel 10 aastal on intensiivistamine iseloomustanud tööd EL liikmesriikides. Kuigi kandidaatriikides on rohkem töötajaid, kes peavad oma hinnangul kiiresti töötama (kandidaatriikides 62%, EL liikmesriikides 56%), on vähem neid, kes sõltuvad rangetest tähtaegadest (kandidaatriikides 57%, EL liikmesriikides 60%), ja rohkem neid, kel on enda sõnul piisavalt aega oma töö tegemiseks. Kandidaatriikides esineb ka vähem töökatkestusi (24% juhtub see “sageli või väga sageli”, EL liikmesriikides on vastav näitaja 47%). Nimetatud asjaolud iseloomustavad mainitud traditsioonilisemat töökorraldust kandidaatriikides.

Joonis 4 Töö intensiivsus



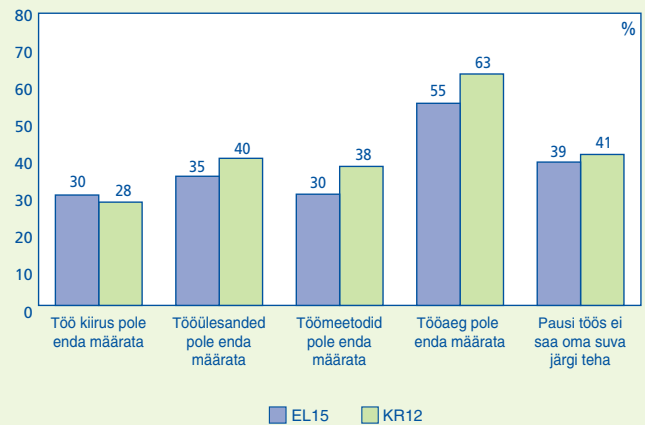
Töölised – nii oskus- kui lihttöölised – tunnetavad enim ajapiiranguid. Küprosel, Maltal, Poolas ja Rumeenias väidab kõige suurem hulk töötajaid end tegevat kiireloomulist tööd. Küprosel, Tšehhi Vabariigis ja Maltal peavad töötajad kõige sagedamini kinni pidama rangetest tähtaegadest.

Ajalise surve puhul kaevatakse sagedamini tervisehäireid: lihaskonna- ja luustikuvaevusi, üldist väsimust ja stressi. Töö intensiivistamine toob reeglina kaasa terviseprobleemide sagenemise.

Kontroll oma töö üle

Kontroll oma töö üle – kontroll tööülesannete ja tööaja üle – on kandidaatriikides oluliselt madalamal tasemel kui EL liikmesriikides (joonis 5). Teisalt näitab uuring, et kandidaatriikides on töökaaslaste abi kättesaadavam kui EL liikmesriikides (seda kinnitab vastavalt 86% ja 83% vastanuist).

Joonis 5 Töö juhtimine



Informatsioon ja konsulteerimine

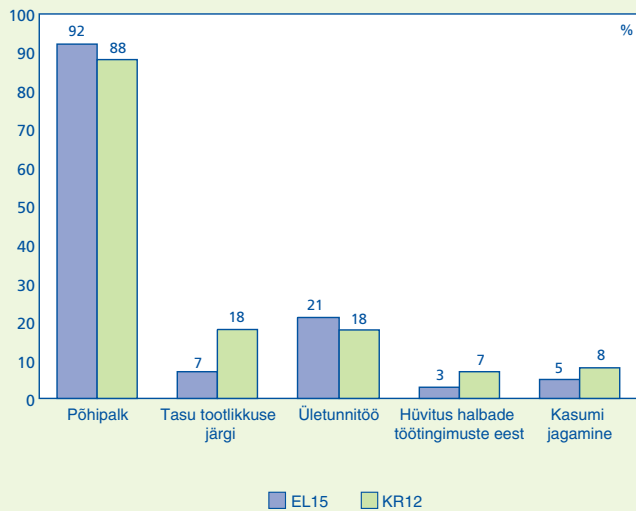
Kuigi töötajate osakaal, kes saavad töötingimuste osas kaasa rääkida, on kandidaatriikides ja EL liikmesmaades võrdne, on kandidaatriikides vähem sõnaõigust organisatsiooniliste muudatuste osas (66% kandidaatriikides ja 73% EL liikmesriikides). Nimetatud muudatuste kavandamisse kaasatakse kandidaatriikides harvem töötajaskonna esindajaid või eksperte väljastpoolt asutust.

Isegi kui töötajatega nõu peetakse, pole sellest otsest kasu ei konkreetsele töökohale ega asutusele, arvab enamuse kandidaatriikide töötajaid.

Tasustamise süsteemid

Kandidaatriikides makstakse EL liikmesmaadega võrreldes vähem põhipalka (vastavalt 88% ja 92%). Enam makstakse lisatasu halbade töötingimuste hüvitamiseks (keskmiselt 7%, Sloveenias ja Rumeenias 11%, EL liikmesriikides 3%). Kandidaatriikides saab ka rohkem töötajaid tükitöötasu või tasu tootlikkuse eest (18% kandidaatriikides, 7% EL liikmesriikides). Mõnes kandidaatriigis moodustab nimetatud tasustamisviis väga olulise osa tasustamissüsteemist: kõrgeimad määrad on Slovakkias (49%), Tšehhi Vabariigis (35%) ja Sloveenias (28%). Nimetatud riigid juhivad ka statistikat, mis kajastab lisatasusid ületunni- ja nädalavahetuse töö eest ning tulemuspalka ettevõtte majandustulemi alusel.

Joonis 6 Tasustamissüsteemid (v.a juhid)

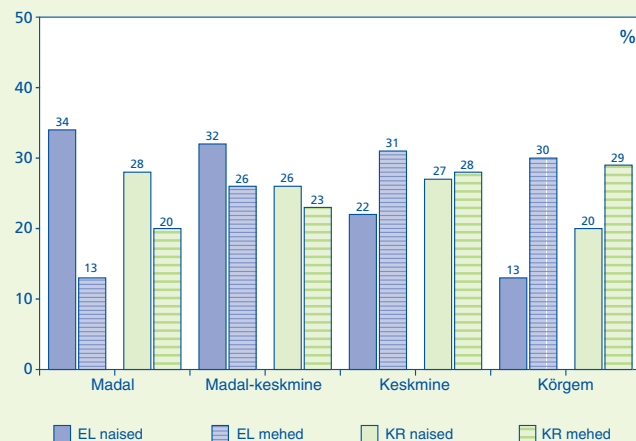


Sissetulek

Nagu jooniselt 7 näha, on keskmisest madalama sissetulekuga töötajate osakaal kandidaatriikides suurem kui EL liikmesriikides (24% ja 22%). Naiste ja meeste jaotus palgakategooriates on kandidaatriikides ühtlasem.

Asjaolu, et kandidaatriikides on kõrgema sissetulekuga töötajate seas rohkem naisi (ja väiksema sissetuleku kategoorias EL keskmisest vähem naisi), annab tunnistust sellest, et sooline eristumine on väiksem ning osalise tööajaga töötamine harvem.

Joonis 7 Sissetuleku kategooria soo järgi

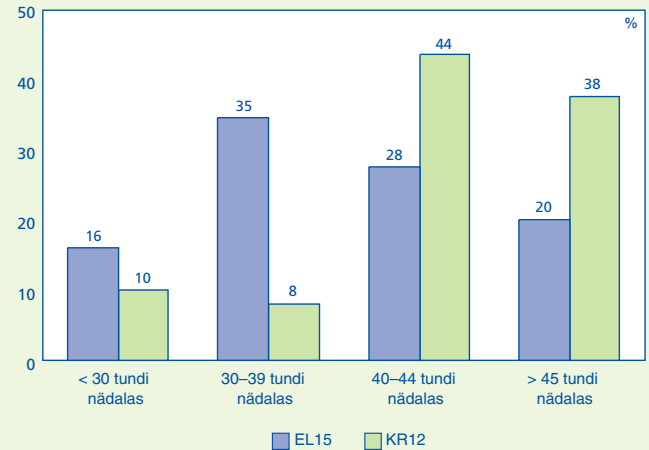


Tööaeg

Kandidaatriikide töötajad (nii töövõtjad kui need, kes annavad endale ise tööd) töötavad kauem kui EL liikmesriikides (kandidaatriikides keskmiselt 44,4 tundi nädalas; EL liikmesriikides 38,2 tundi). Sugude vahel suurt erinevust pole: mehed töötavad keskmiselt 45,4 tundi ja naised 43,3 tundi nädalas. Töövõtjad töötavad keskmiselt 42,2 tundi nädalas (EL liikmesriikides 36,7 tundi).

Kandidaatriikides töötatakse osalise tööajaga harvem (7% kandidaatriikides, 17% EL liikmesriikides), töötatakse kauem (44% puhul üle 10 tunni päevas) ja tihemini pika tööpäevala (üle 40 tunni) – kandidaatriikides 79% ja EL liikmesriikides 48% töötajast.

Joonis 8 Keskmine tööaeg nädalas



Tingimustes, kus osalise tööajaga töötamist esineb EL keskmisest harvem, on kandidaatriikides sooline jaotus ühtlasem: 6% meestest (7% EL liikmesmaades) ja 9% naistest (32% EL liikmesmaades) töötab osalise tööajaga. Tegu paistab olevat ebapopulaarse alternatiiviga, kuna 46% osalise tööajaga töötajast pole rahul oma töötundide hulga (EL liikmesriikides 33%).

Tööle ja koju sõitmise aeg on kandidaatriikides oluliselt pikem kui EL liikmesriikides (vastavalt 46 ja 37 minutit päevas).

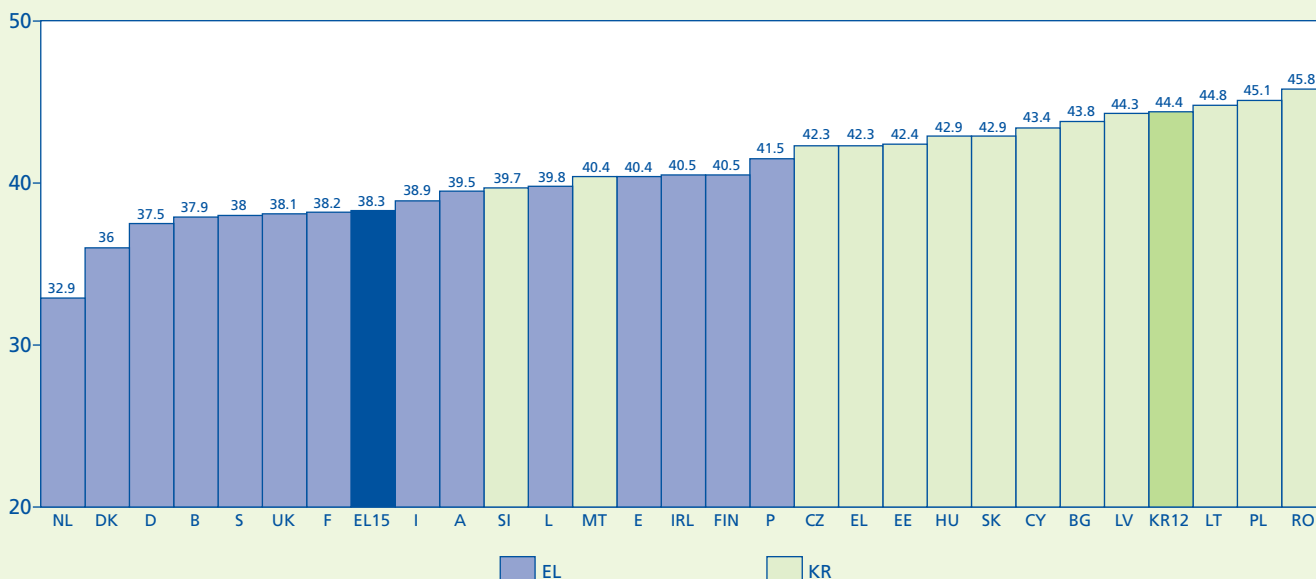
Ebaregulaarse tööajaga töö, näiteks öötöö ja vahetustega töö, on kandidaatriikides enam levinud (joonis 10): 21% töötab öösiti (EL riikides 19%), 23% vahetustega (20% EL riikides) ning 37% ka pühapäeviti (27% EL liikmesriikides).

Ebaregulaarne tööaeg (erinev töötundide arv päevas või tööpäevade arv nädalas) on kandidaatriikides umbes sama levinud kui EL liikmesriikides. Riigiti on erinevused siiski suured. Kõige sagedamini töötatakse ebaregulaarse tööajaga Tšehhi Vabariigis, Eestis, Lätis ja Sloveenias.

Kahekordne töökoormus

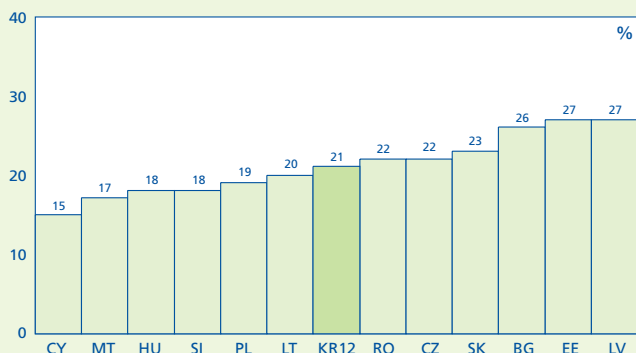
Töökoormuse kompleksne käsitlus peaks hõlmama tasustatud tööd (sh võimalik kohakaaslus), aega, mis kulub tööle- ja koju sõiduks, ning tasustamata tööd väljaspool nn tööaega. Kandidaatriikides on mehed sagedamini kui EL liikmesriikides – ja tihti väga olulisel määral – kaasatud järgnevasse tasustamata tegevustesse: laste hooldamine ja kasvatamine, toiduvalmistamine, kodutööde tegemine ning vanurite või invaliidide eest hoolitsemine. Osaliselt on see seletatav

Joonis 9 Tööaeg nädalas riigiti

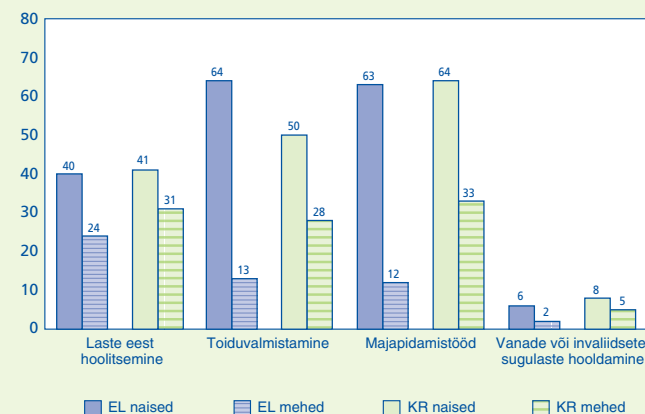


asjaoludega, et naiste osa tööhõives on suurem ning osalise tööajaga töötamine pole nii levinud kui EL liikmesriikides (joonis 11).

Joonis 10 Öötöö riigiti



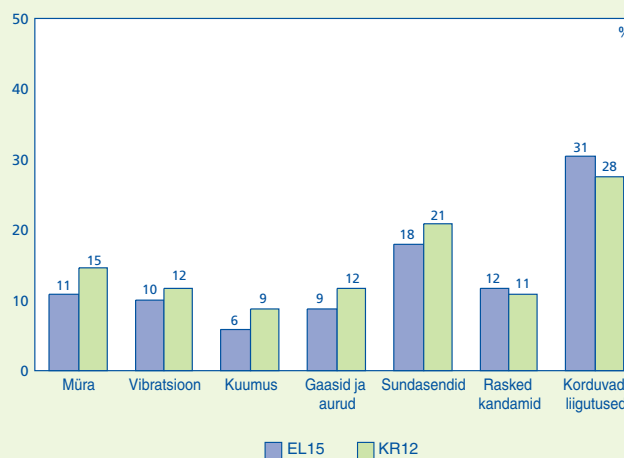
Joonis 11 Kodutööd ja hooldamine



Füüsilised riskifaktorid

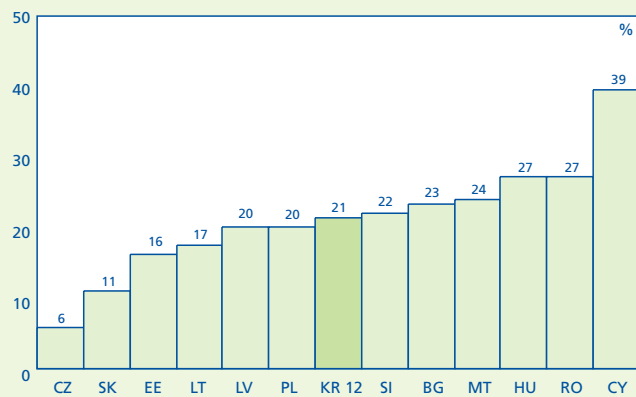
Nagu näha jooniselt 12, kannatavad töötajad kandidaatriikides suuremal määral ja sagedamini tööd mõjutavate füüsiliste tegurite all: müra, kuumus ja sundasend on neist levinumad. Samas kasutatakse individuaalseid kaitsevahendeid neis riikides sagedamini kui EL riikides (eriti Poolas, Rumeenias ja Sloveenias). Ka parem informeeritus tööalastest füüsilistest riskidest (kandidaatriikides 92% vastanuid, EL riikides 89%), eriti Tšehhi Vabariigis ja Poolas, lubab oletada, et kandidaatriikides pööratakse suuremat tähelepanu töökaitsele ja tervishoiule kui EL liikmesriikides.

Joonis 12 Füüsilised riskifaktorid (pidevad või peaaegu pidevad)



Joonis 13 näitab, et riigiti erineb füüsiliste riskifaktorite mõju silmatorkavalt. Tšehhi Vabariigis ja Slovakkias peavad töötajad sundasendis töötama kõige harvemini, Kõrsel aga kõige sagedamini.

Joonis 13 Sundasend töö (pidev või peaaegu pidev)



“Töö kestus” ehk võimalus töötada oma ametikohal kuni 60. eluaastani on kandidaatriikides madalam. Kui EL liikmesmaades arvab 58% töötajast, et nad võivad antud tööd teha ka 60ndates eluaastates, siis kandidaatriikides keskmiselt 50%.

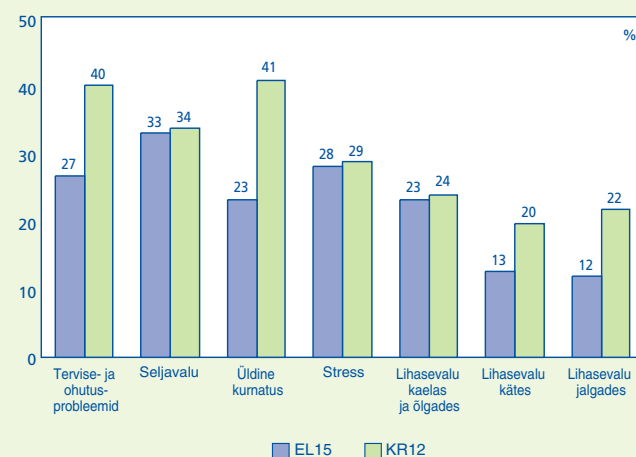
Tööga rahulolu on uuringu järgi kandidaatriikides madalam kui EL liikmesriikides (vastavalt 73% ja 84%). Rahulolu näitaja ei lase siiski kaugeleulatuvaid järeldusi teha, sest EL töötingimuste uuringute alusel võib suur rahulolu tööga käia käsikäes riskide ülehindamisega.

Töö ja tervishoid

Võrreldes 27% EL liikmesriikides, on 40% kandidaatriikide töötajast nimetanud oma tööst johtuvaid ohte nii tervisele kui isiklikule ohutusele. Asjaolu peegeldub ka töötajate poolt mainitud tervisehäiretes: põhjusest ja valdkonnast sõltumata on kandidaatriikides neid oluliselt rohkem kui EL liikmesriikides. Peamised kutsealased terviseprobleemid on järgmised:

- üldine kurnatus: 41%;
- seljavalu: 34%;
- stress: 29%;
- lihasevalu kaelas ja õlgades: 24%.

Joonis 14 Tööst tingitud terviseprobleemid



Kogetud tööalase ahistamise, vägivalja ja muude diskrimineerivate tegude poolest erinevad kandidaatriigid ja EL liikmesriigid vähe. Ainus tähelepannev erinevus on ehk seksuaalse ahistamise määr (kandidaatriikides on tööhõives rohkem mehi).

Uurimismeetod

Rakendades juhuvaliku printsiipi, kasutas esimene kandidaatriikides läbi viidud töötingimuste uuring esinduslikku valimit 12 kandidaatriigi tööealisest elanikkonnast (töövõtjad või iseendale töö andjad). Silmast silma intervjueriti kokku 11 000 töötajat nende kodus: 500 inimest Küprosel ja Maltal ning 1000 töötajat ülejäänud riikides. Intervjueris ja andmeid kogus INRA-Europe.

Kõik intervjuud viidi üheaegselt läbi 2001. aasta kevadel. Koosõlas Euroopa Statistikaameti 2000. aasta tööjõu uuringuga vaadeldi andmeid nii kutseala, sektori, soo kui vanuse lõikes.

Kasutati sama ankeeti, mis 2000. aastal EL 15 liikmesriigis läbi viidud kolmanda töötingimuste uuringu puhul. Fond töötas küsimustiku välja koostöös ekspertide, tööandjate esindusorganisatsioonide (UNICE), ametiühingute (ETUC) ja Euroopa Komisjoniga.

Käesoleva trükise autorid Pascal Paoli, Agnès Parent-Thirion ja Ola Persson töötavad Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond.

LISATEAVE

Teave kandidaatriikides esimest korda läbi viidud töötingimuste uuringu ning EL liikmesriikides tehtud kolme varasema uuringu kohta on kättesaadav ka fondi koduleheküljel www.eurofound.eu.int/working/working.htm. Lisateabe saamiseks võtke palun ühendust: John Hurley, Information Liaison Officer, Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond. Tel: (353 1) 204 3209, e-post: joh@eurofound.eu.int.

Autoriõigused: Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond. Reprodutseerimine on lubatud, kui seda ei tehta ärilisel eesmärgil, eeldusel, et viidatakse allikale ja üks koopia saadetakse fondile.

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland

Tel: (+353 1) 204 31 00 - Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56 - e-mail: postmaster@eurofound.eu.int - website: www.eurofound.eu.int

EF/02/46/ET



EUROOPA ÜHENDUSTE AMETLIKE
VÄLJAANNETE TALITUS

L-2985 Luxembourg