



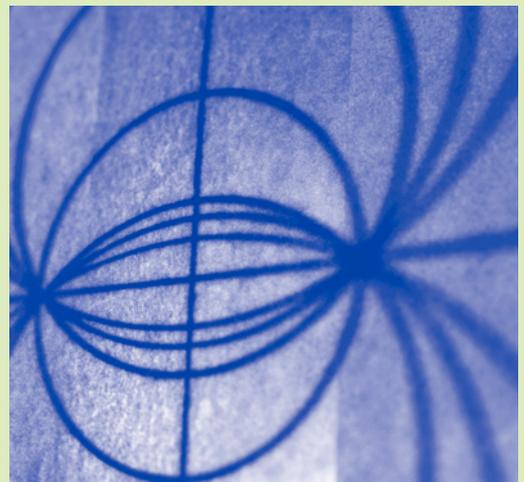
Les conditions de travail dans les pays candidats et dans l'Union européenne

Résumé

En 2001, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a réalisé une enquête sur les conditions de travail dans 12 pays candidats: Bulgarie, Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie et Slovénie. L'enquête sera étendue à la Turquie en 2002. Cette enquête basée sur un questionnaire est identique aux trois enquêtes sur les conditions de travail réalisées dans les États membres de l'UE en 1990, 1995 et 2000. Il est dès lors possible d'effectuer des comparaisons entre ces deux groupes de pays. L'enquête porte sur un large éventail de questions relatives à la qualité du travail et de l'emploi, telles que les facteurs de risque physique (bruit, vibrations, etc.), le temps de travail (durée du travail, aménagement du temps de travail, etc.), l'organisation du travail (contenu des tâches, cadences de travail, autonomie, etc.), les relations sociales (consultation, soutien, etc.) et les problèmes de santé d'origine professionnelle (stress, douleurs musculaires, etc.). Cette brochure présente les principales conclusions de l'enquête dans les pays candidats.

Principales conclusions

- Par rapport aux États membres de l'UE, la proportion de travailleurs des pays candidats employés dans l'agriculture est plus élevée, tandis que la proportion des travailleurs employés dans les services est moins élevée.
- La proportion de travailleurs indépendants est plus élevée dans les pays candidats (22%, contre 17% dans les États membres de l'UE). Dans les pays candidats, on observe toutefois une très grande variété de statuts professionnels.
- La proportion de travailleurs occupant des emplois hautement qualifiés est moindre: 31%, contre 35 % dans l'UE.
- La ségrégation sexuelle dans le travail est moins répandue dans les pays candidats, et la proportion de femmes sur le marché du travail est plus importante: 46 %, contre 42 % dans l'UE.
- L'exposition à des facteurs de risque physique, tels que le bruit, les vibrations et les positions pénibles, est plus importante.
- Le travail est moins ouvert sur le marché et fait moins recours à l'informatique que dans les États membres de l'UE.
- Dans les pays candidats, l'organisation du travail est généralement moins orientée vers le client, moins décentralisée (responsabilité et autonomie plus faibles du travailleur) et plus hiérarchisée.
- Les travailleurs des pays candidats sont moins nombreux que ceux de l'UE à recevoir une formation et leur travail ne leur fournit pas autant d'opportunités d'apprentissage.
- Bien qu'étant d'une nature différente, les exigences du travail sont plus élevées et le contrôle du travail (autonomie du travailleur) est moindre. Toutefois, les travailleurs des pays candidats sont davantage soutenus par leurs collègues.
- La durée du travail est supérieure à celle des pays de l'Union européenne et tend à être moins différenciée en fonction du genre (la proportion des emplois féminins à temps partiel est faible). Les horaires de travail peu propices à la vie sociale, tels que le travail posté et le travail de nuit, sont plus courants. Le travail à temps partiel est moins fréquent (7% dans les pays candidats, 17% dans l'UE).
- Le travail rémunéré et les activités non-rémunérées (tâches ménagères et prise en charge d'enfants ou de personnes âgées) sont mieux distribuées entre les sexes, même si elles sont encore loin d'être partagées de manière équitable.
- Les travailleurs des pays candidats sont plus nombreux à considérer que leur travail met leur santé et leur sécurité en danger (40%, contre 27% dans l'UE).
- Les problèmes de santé d'origine professionnelle sont plus nombreux dans les pays candidats, en particulier les cas de fatigue générale et de troubles musculo-squelettiques.



Le contexte

Les 12 pays candidats faisant l'objet de l'enquête comptent actuellement 105 millions d'habitants, dont 43 millions d'actifs. On observe des différences importantes entre pays: deux d'entre eux - la Pologne (population totale: 38 millions) et la Roumanie (22 millions) - représentent près de la moitié de la population des pays candidats. Les moyennes de l'enquête sont pondérées par rapport à l'ensemble de la population active des 12 pays, ce qui a pour conséquence que les résultats de la Pologne et de la Roumanie influencent les moyennes de manière considérable. Aussi les moyennes de ces deux pays sont généralement proches des moyennes des pays candidats et réciproquement.

Lorsqu'on compare les résultats entre pays ou groupes de pays, il convient de tenir compte du fait que ceux-ci sont influencés par les différences structurelles et culturelles qui caractérisent certains pays ou groupes de pays. Certaines de ces différences sont présentées ci-dessous. Et bien que la méthodologie et le questionnaire utilisés pour la troisième enquête dans les pays de l'UE et la première enquête dans les pays candidats soient identiques, il ne faut pas oublier que l'une a été réalisée en 2000 et l'autre en 2001.

Les conclusions de l'enquête reprises dans la présente brochure sont basées sur des moyennes. Cela peut masquer des différences notables, en particulier entre pays. Il est dès lors possible que les conclusions élaborées sur la base de l'enquête ne reflètent pas toujours la situation spécifique d'un pays au sein du groupe des pays candidats. La même remarque s'applique évidemment aux comparaisons nationales au sein du groupe des États membres de l'UE.

Structure de la main-d'œuvre

L'enquête met en lumière un certain nombre de différences structurelles importantes entre les pays candidats et les États membres de l'UE, la plus remarquable étant la répartition de la main-d'œuvre entre secteurs et catégories d'emplois.

Catégorie d'emplois

La proportion de travailleurs employés dans des catégories d'emplois hautement qualifiés est plus faible dans les pays candidats que dans les États membres de l'UE (31% des actifs occupent des postes d'encadrement ou des fonctions techniques, contre 35% dans les États membres de l'UE).

Secteur économique

La proportion de personnes travaillant dans l'agriculture est plus élevée dans les pays candidats (21% contre 5%), mais il existe des différences significatives entre les pays: 45% en Roumanie, 19% en Pologne, 18% en Lituanie, 14% en Lettonie, 5% en République tchèque et 2% à Malte. L'inverse vaut en ce qui concerne les services : 66%

des actifs des États membres de l'UE travaillent dans ce secteur contre 47% dans les pays candidats.

La dimension du genre

La part de la main-d'œuvre féminine est plus élevée dans les pays candidats que dans les États membres de l'UE (46% contre 42%). Les taux les plus élevés sont affichés par les États baltes (Lituanie 51%, Lettonie 49% et Estonie 49%) et le plus faible par Malte (30%). La proportion de femmes occupant des fonctions de direction est également plus élevée dans les pays candidats: 38% des cadres supérieurs des pays candidats sont des femmes, contre 34 % dans l'UE.

Statut professionnel

Le nombre de travailleurs indépendants est en moyenne plus élevé dans les pays candidats (22% contre 17% dans l'UE). On peut observer de fortes variations entre les pays: la Pologne affiche le taux le plus élevé (33%) et la Slovaquie le plus faible (9%).

En ce qui concerne les salariés, ils sont plus nombreux dans les pays candidats à avoir un contrat à durée indéterminée (85% contre 82%). Toutefois, les chiffres moyens relatifs au statut professionnel tendent à masquer des différences considérables entre pays. Par exemple, 92% des salariés en Roumanie sont employés sur la base d'un contrat à durée indéterminée, contre seulement 55% à Chypre. De même, alors que 25% de salariés ont un contrat à durée déterminée en Bulgarie, c'est le cas pour seulement 3% de salariés en Roumanie. Enfin, 7% de salariés en Lettonie sont liés par un contrat de travail intérimaire, tandis qu'il n'existe pas d'entreprises de travail intérimaire en Slovaquie.

Taille de l'entreprise

Dans les pays candidats, une part plus importante des actifs travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés (69%, contre 61% dans les États membres de l'UE).

Âge

Les travailleurs âgés de plus de 40 ans sont relativement plus nombreux dans les pays candidats (51%) que dans les États membres de l'UE (47%). La moyenne d'âge des salariés des pays candidats est de 40 ans, contre 39 ans dans l'UE.

Emploi d'appoint

La proportion des travailleurs des pays candidats ayant un emploi d'appoint est plus élevée dans les pays candidats (10% contre 6% dans les États membres de l'UE). Le nombre d'heures consacrées à cet emploi d'appoint est également supérieur (17,8 heures par semaine en moyenne, contre 12,1 heures dans l'UE).

La ségrégation sexuelle dans le travail

La ségrégation fondée sur le genre, qu'elle soit horizontale (surreprésentation des femmes dans une gamme limitée d'emplois, de secteurs et de contrats de

travail) ou verticale (sous-représentation des femmes dans les positions hiérarchiques les plus hautes et les emplois mieux rémunérés) n'est pas aussi courante dans les pays candidats que dans les États membres de l'UE. Si la ségrégation persiste, la répartition des femmes entre les différentes catégories d'emplois et au sein des hiérarchies professionnelles est plus équilibrée.

La probabilité pour les femmes d'occuper des postes de direction est plus élevée que dans les États membres de l'UE. Ainsi, 71% des salariés déclarent avoir un homme comme supérieur hiérarchique direct (75% dans l'UE) et 27% une femme (23% dans l'UE), tandis que 18% des salariés masculins déclarent avoir un supérieur féminin, contre 9% dans l'UE.

Dans les pays candidats, 17% des salariés masculins déclarent avoir des responsabilités d'encadrement de personnel (25% dans l'UE), de même que 14% des salariées (14% dans l'UE).

Nature du travail

Deux aspects illustrent les différences entre pays candidats et États membres de l'UE: l'utilisation des technologies de l'information et l'interface travailleur-client.

Technologies de l'information

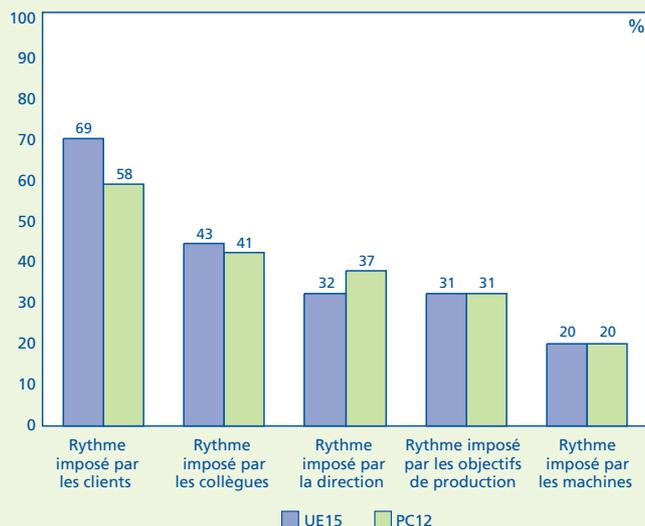
L'utilisation d'un ordinateur dans le cadre professionnel est moins fréquente dans les pays candidats que dans l'UE (12% de salariés déclarent utiliser en permanence un ordinateur, contre 19% dans l'UE). La Slovénie, la Hongrie et la République tchèque affichent le taux le plus élevé d'utilisateurs, le plus faible étant enregistré en Roumanie et en Lituanie.

Interaction travailleur-client

Cette interaction, qui peut avoir une influence considérable sur l'organisation de travail, est plus fréquente dans les pays de l'UE. En moyenne, 36% de travailleurs seulement ont des contacts directs avec la clientèle dans les pays candidats (contre 43% dans l'UE), et les variations sont très sensibles d'un pays à l'autre (de 57% pour Chypre à 31% en Slovaquie).

L'examen des facteurs qui déterminent les cadences de travail fait ressortir clairement que les exigences de la clientèle exercent une influence plus importante dans les pays de l'UE (voir graphique 1). Alors que 69% des travailleurs des États membres de l'UE déclarent que leur rythme de travail est imposé par les clients, c'est le cas pour 58% seulement des travailleurs des pays candidats. Inversement, l'influence exercée par les exigences des supérieurs hiérarchiques est plus élevée dans les pays candidats (37% contre 32% dans l'UE).

Graphique 1 Facteurs influençant le rythme du travail



L'organisation du travail

Globalement, on peut dire que l'organisation du travail dans les pays candidats est plus traditionnelle, plus industrielle et moins axée sur le service à la clientèle. Comme on peut le constater ci-dessus, l'interaction entre les travailleurs et les clients est une donnée moins répandue dans les pays candidats. En outre, le rythme du travail dépend généralement moins des demandes externes, mais davantage des ordres émanant de la hiérarchie (voir graphique 1 ci-dessus).

L'organisation du travail est également moins décentralisée et plus hiérarchisée que dans l'UE: la responsabilité en matière de contrôle-qualité et l'autonomie dans le travail ne sont pas aussi développées, par contre la hiérarchie exerce un contrôle plus important (voir graphique 2). Les travailleurs ayant des responsabilités dans le domaine de la planification de la production et de la dotation en personnel sont moins nombreux. La rotation des postes de travail, qui est à la fois un facteur de flexibilité et de polyvalence, est également moins courante.

Graphique 2 Responsabilités inhérentes à l'emploi

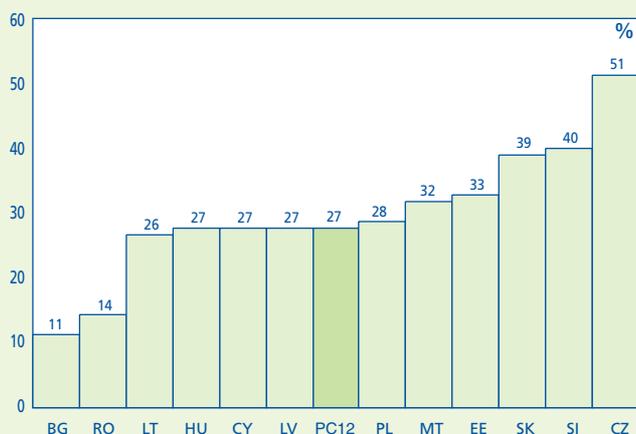


Opportunités d'apprentissage

Les opportunités d'apprentissage sur le lieu de travail sont moindres dans les pays candidats: en moyenne, 65% des travailleurs déclarent bénéficier d'une telle possibilité, contre 72% dans les États membres de l'UE. Les taux les plus élevés sont affichés par l'Estonie et la République tchèque (77% dans les deux pays), Malte (74%) et la Slovaquie (73%), les taux les plus faibles étant observés en Lituanie (42%) et en Roumanie (55%).

En ce qui concerne la formation dispensée par les entreprises à leur personnel au cours des 12 derniers mois, 24% des travailleurs en moyenne ont bénéficié de 3,2 jours de formation par personne dans les pays candidats, tandis que 31% des travailleurs des États membres de l'UE ont bénéficié, en moyenne, d'une formation de 4,4 jours. Ces chiffres masquent d'importantes différences entre pays, comme l'illustre le graphique 3, la République tchèque, la Slovaquie, la Slovaquie et l'Estonie revendiquant les niveaux les plus élevés de formation continue parmi les salariés. Dans les pays candidats, les qualifications correspondent généralement davantage aux exigences du travail que dans les États membres de l'UE (90% contre 84%).

Graphique 3 Formation reçue au cours des 12 derniers mois (salariés uniquement)



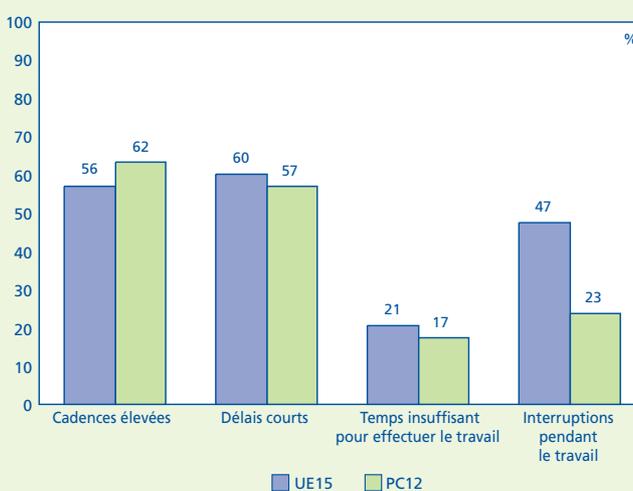
Intensité du travail

L'intensification de travail est une des évolutions les plus significatives des dix dernières années au sein de l'UE. Dans les pays candidats, si les travailleurs sont plus nombreux à déclarer être soumis à des cadences élevées (62% contre 56% dans les États membres de l'UE), ceux qui affirment être soumis à des délais courts sont moins nombreux (57% contre 60% dans les États membres); par ailleurs, ils sont plus nombreux à dire qu'ils ont suffisamment de temps pour exécuter leur travail. En outre, les travailleurs des pays candidats signalent moins d'interruptions dans leur travail (24% sont interrompus «souvent ou très souvent», contre 47% dans l'UE). Ces données reflètent la nature plus traditionnelle de l'organisation du travail dans les pays candidats, soulignée déjà.

Ce sont surtout les travailleurs manuels, tant les ouvriers spécialisés que les manœuvres, qui subissent le plus les contraintes de temps dans leur travail. Chypre, Malte, la Pologne et la Roumanie enregistrent le plus grand nombre de travailleurs faisant état de cadences de travail élevées, et Chypre, la République tchèque et Malte, le plus grand nombre de travailleurs soumis à des délais brefs.

Les salariés travaillant sous pression sont davantage sujets aux problèmes de santé d'origine professionnelle, notamment les troubles musculo-squelettiques, la fatigue générale et le stress. L'intensification du travail tend à provoquer une augmentation des problèmes de santé signalés.

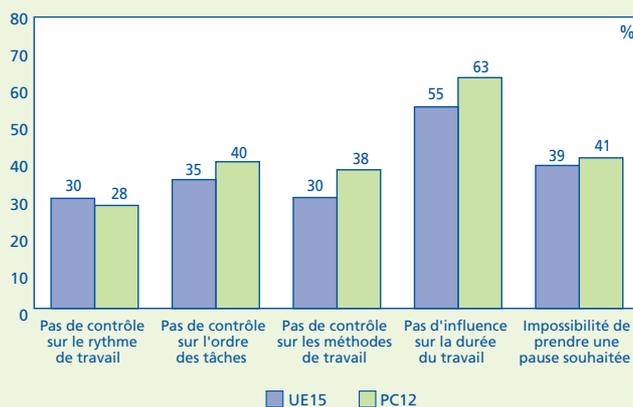
Graphique 4 Intensité du travail



Contrôle et autonomie dans le travail

Le contrôle qu'ont les travailleurs sur leur travail, qu'il s'agisse du contrôle de l'exécution et de l'organisation des tâches, ou du contrôle de la durée du travail, est considérablement plus faible dans les pays candidats (voir graphique 5). Par contre, les travailleurs des pays candidats déclarant trouver auprès de leurs collègues un soutien immédiat (86%) sont plus nombreux que leurs homologues de l'Union européenne (83%).

Graphique 5 Contrôle et autonomie dans le travail



Information et consultation

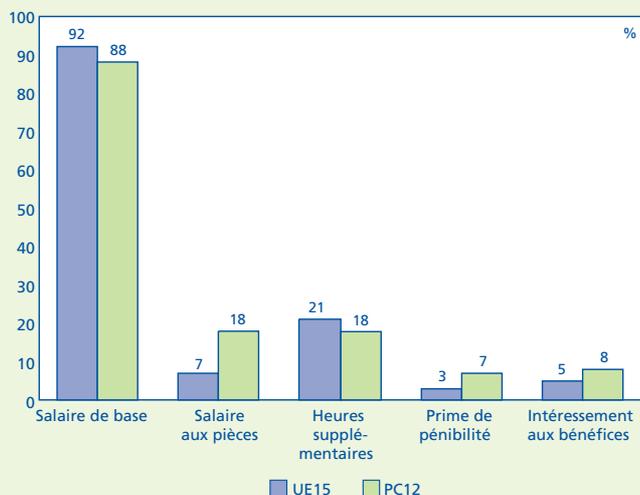
Si la proportion de travailleurs ayant la possibilité de discuter de leurs conditions de travail sur leur lieu de travail est similaire dans les pays candidats et dans l'UE, la proportion de ceux qui peuvent discuter de changements organisationnels est plus faible (66% dans les pays candidats, 73% dans l'UE). Lorsque de telles discussions ont lieu, des représentants du personnel et des experts externes y sont moins souvent impliqués dans les pays candidats que dans l'UE.

Aussi, lorsqu'une consultation des travailleurs est organisée, les salariés des pays candidats sont moins nombreux à estimer que cela conduira à des améliorations pratiques, que cela concerne leur poste de travail individuel ou l'organisation dans son ensemble.

Systèmes de paiement

Les salariés des pays candidats sont moins nombreux que ceux de l'UE à recevoir un salaire de base (88% contre 92% dans l'UE). Toutefois, ils sont plus nombreux à recevoir une prime de pénibilité (7% en moyenne - et 11% en Slovaquie et en Roumanie - contre 3% dans l'UE). De même, davantage de travailleurs des pays candidats sont payés à la pièce ou sur la base d'un taux de productivité (18%, contre 7% dans l'UE). Une proportion significative de travailleurs de certains pays est rétribuée de cette manière, les taux les plus élevés étant affichés par la Slovaquie (49%), la République tchèque (35%) et la Slovaquie (28%). Ces pays enregistrent également les proportions les plus élevées de salariés bénéficiant d'une rémunération pour heures supplémentaires ou travail effectué durant le week-end, et de primes liées aux performances de l'entreprise.

Graphique 6 Systèmes de paiement (salariés uniquement)

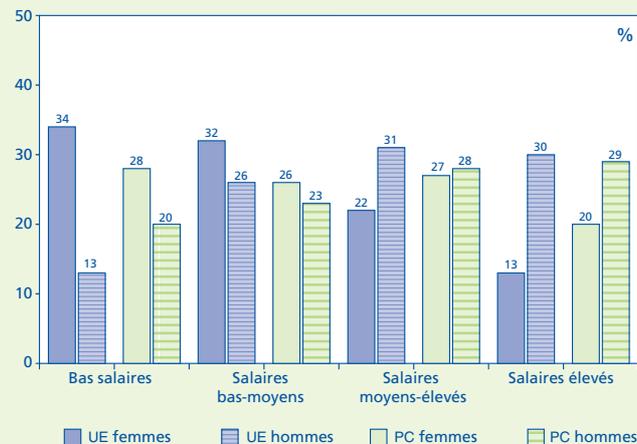


Niveaux de salaire

La proportion de travailleurs se situant dans la catégorie de salaires la plus basse est plus élevée dans les pays candidats (24%) que dans les États membres de l'UE

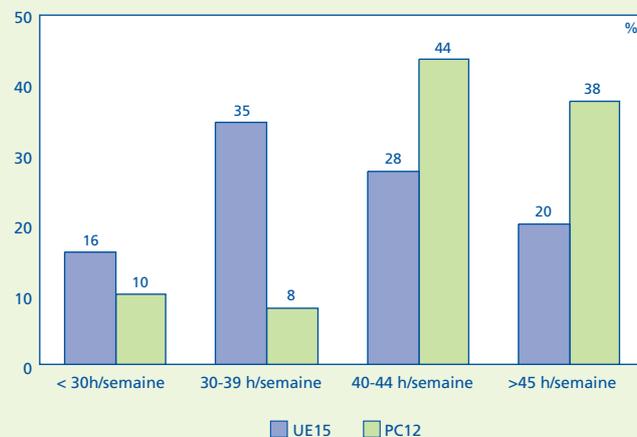
(22%) - voir graphique 7). La répartition des hommes et des femmes dans les différentes catégories de salaires est également plus équilibrée dans les pays candidats.

Graphique 7 Niveaux de salaires par genre



Le fait que l'on trouve dans ces pays une proportion plus importante de femmes dans la catégorie des salaires les plus élevés et, inversement, une plus faible proportion d'entre elles dans la catégorie des salaires les plus bas est une indication de la présence, dans les pays candidats, d'une moindre ségrégation fondée sur le genre et d'un emploi à temps partiel moins répandu.

Graphique 8 Durée moyenne de travail hebdomadaire

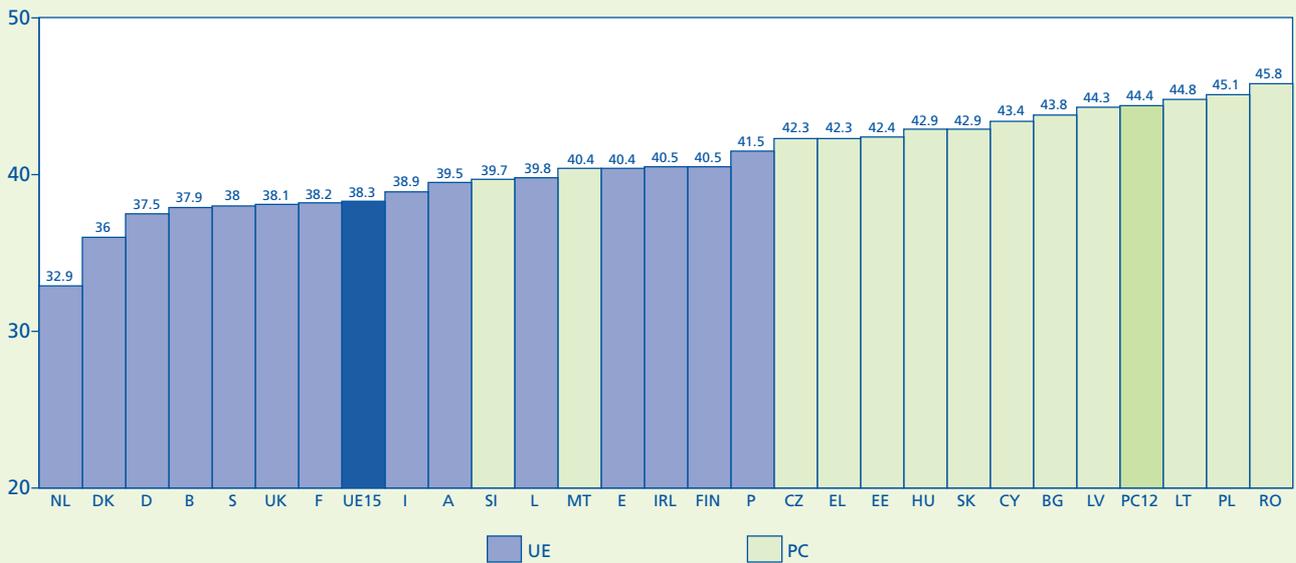


Durée du travail

Dans les pays candidats, la durée moyenne du travail (salariés et travailleurs indépendants confondus) est plus élevée: 44,4 heures par semaine (38,2 heures dans les États membres de l'UE), avec peu de différence entre les genres (les hommes travaillent 45,4 heures par semaine et les femmes 43,3 heures). Les salariés travaillent 42,2 heures par semaine (36,7 heures dans les États membres de l'UE).

Le travail à temps partiel est moins fréquent dans les pays candidats (7%) que dans l'UE (17%), les journées de travail sont plus longues (44% travaillent plus de 10 heures par jour), et la semaine de travail est plus longue pour une proportion plus importante de travailleurs (plus

Graphique 9 Durée hebdomadaire du travail par pays



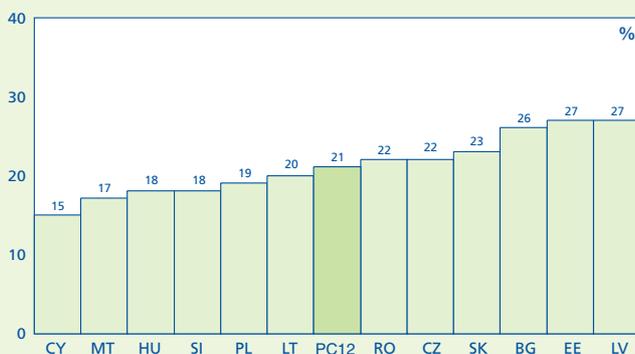
de 40 heures): 79% contre 48% dans les États membres de l'UE.

Dans les pays candidats, le travail à temps partiel est non seulement moins fréquent, mais aussi plus également réparti entre les sexes: 6% des hommes (7% dans l'UE) et 9% (32% dans l'UE) des femmes travaillent à temps partiel. Il apparaît également comme une option moins satisfaisante dans les pays candidats: 46% des travailleurs à temps partiel se déclarent insatisfaits de leur nombre d'heures de travail (33% dans les États membres de l'UE).

Les temps de déplacement sont considérablement plus longs dans les pays candidats, la durée moyenne des trajets étant de 46 minutes par jour, contre 37 minutes dans l'UE.

Les horaires de travail dits «atypiques», tels que le travail de nuit et le travail posté sont plus fréquents dans les pays candidats (voir graphique 10): 21% des travailleurs travaillent la nuit (19% dans l'UE), 23% effectuent du travail posté (20% dans l'UE), 37% travaillent le dimanche (27% dans l'UE).

Graphique 10 Travail de nuit par pays



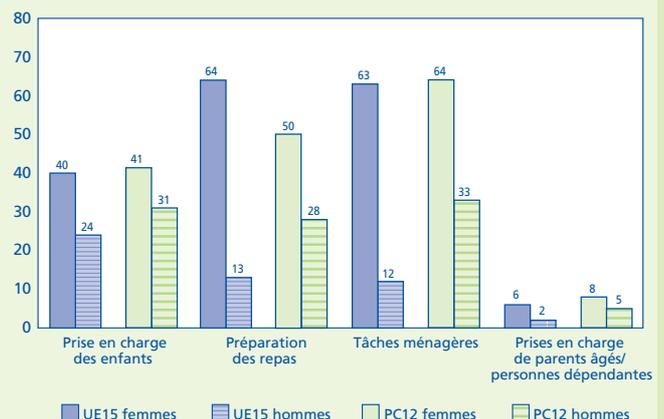
La situation en matière d'horaires de travail irréguliers (nombre d'heures de travail variable d'un jour à l'autre

ou nombre de jours de travail variable d'une semaine à l'autre) n'est pas très différente de celle qui prévaut dans les États membres de l'UE. À cet égard, les différences entre pays sont significatives: les taux les plus élevés d'heures de travail irréguliers s'observent en République tchèque, en Estonie, en Lettonie et en Slovaquie.

Travail et activités hors-travail

Une vue d'ensemble exhaustive de la charge de travail totale devrait inclure le travail rémunéré (y compris les emplois d'appoint éventuels), le temps passé en déplacement vers le lieu de travail, et les activités hors-travail non rémunérées. Dans les pays candidats, les hommes sont en général plus (la différence est souvent significative) impliqués que leurs homologues des États membres de l'UE dans des activités telles que la prise en charge et l'éducation des enfants, la préparation des repas, les tâches ménagères et les soins aux parents âgés ou dépendants. Ceci peut s'expliquer, en partie du moins, par le fait que les femmes qui travaillent sont plus nombreuses et que le travail à temps partiel est moins développé que dans les États membres de l'UE (voir graphique 11).

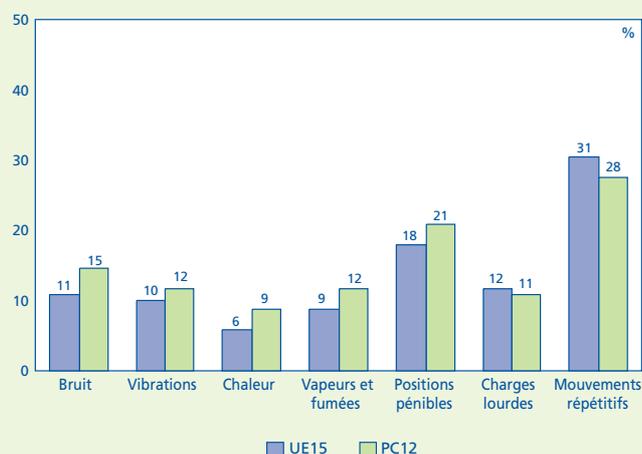
Graphique 11 Tâches ménagères et activités de prise en charge



Facteurs de risques physiques

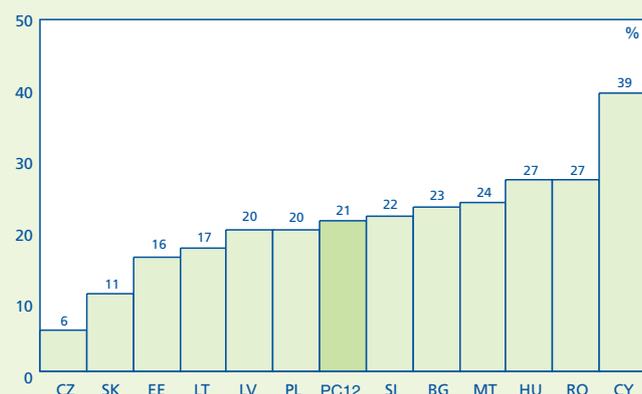
Les travailleurs des pays candidats font état d'une exposition nettement plus élevée à la plupart des facteurs de risques physiques, comme indiqué par le graphique 12 ci-dessous, en particulier au bruit, à la chaleur et aux positions pénibles. Cependant, l'utilisation d'un équipement individuel de protection est plus répandue dans ces pays - notamment en Pologne, Roumanie et Slovaquie - que dans les États membres de l'UE. Ce fait, combiné à une meilleure information sur les risques physiques dans les pays candidats (92% contre 89% dans l'UE), particulièrement en République tchèque et en Pologne, semble suggérer que les pays candidats accordent plus d'importance à la prévention individuelle plutôt que collective en matière de santé et de sécurité que les États membres de l'UE.

Graphique 12 Facteurs de risques physiques
(travailleurs exposés en permanence et en quasi-permanence)



D'un pays à l'autre, l'on observe des différences importantes des niveaux d'exposition aux facteurs de risques physiques, comme l'illustre le graphique 13 dans le cas des positions pénibles. Les travailleurs de la République tchèque et de Slovaquie sont les moins soumis à des positions pénibles dans le cadre de leur travail, ceux qui les subissent le plus étant les travailleurs de Chypre.

Graphique 13 Positions pénibles (en permanence ou quasiment en permanence)

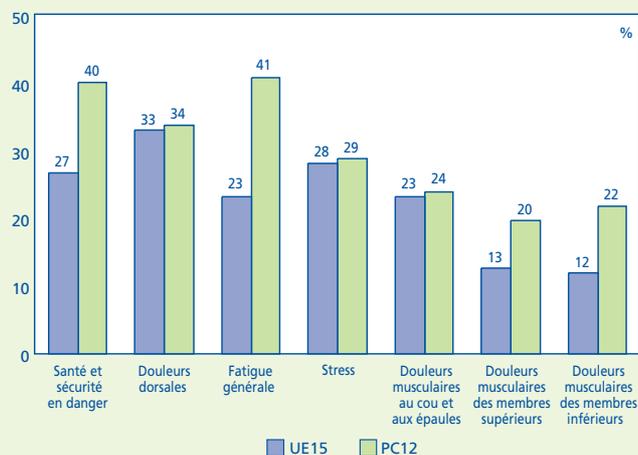


Santé et travail

Dans les pays candidats, 40 % des travailleurs considèrent que leur travail met en danger leur santé et leur sécurité, contre 27% dans les États membres de l'UE. Cet avis est reflété par les problèmes de santé signalés par les travailleurs: les problèmes de santé sont nettement plus répandus, quelle que soit leur nature, dans les pays candidats que dans les États membres de l'UE. Les problèmes de santé d'origine professionnelle les plus fréquemment rapportés sont les suivants:

- Fatigue générale: 41%
- Douleurs dorsales: 34%
- Stress: 29%
- Douleurs musculaires au cou et aux épaules: 24%.

Graphique 14 Problèmes de santé d'origine professionnelle



En ce qui concerne la violence, l'intimidation et les diverses autres formes de discrimination sur le lieu de travail, on n'observe que de faibles différences entre les pays candidats et les États membres de l'UE. La seule différence notable est le taux d'exposition à la discrimination fondée sur le sexe (qui concerne davantage les hommes que les femmes dans les pays candidats).

Le «travail durable», à savoir la possibilité de conserver le même emploi jusqu'à l'âge de 60 ans, est plus faible dans les pays candidats. Si 58% des travailleurs des États membres de l'UE estiment qu'ils ont cette possibilité, 50% seulement des travailleurs des pays candidats sont de cet avis.

Le taux de satisfaction au travail est plus faible dans les pays candidats que dans l'UE (73% contre 84%). Toutefois, il est difficile de tirer des conclusions sur la base de cet indicateur de satisfaction professionnelle: les enquêtes sur les conditions de travail dans l'UE montrent qu'un niveau élevé de satisfaction professionnelle peut aller de pair avec une surexposition aux situations à risque.

Méthodologie de l'enquête

La première enquête sur les conditions de travail dans les pays candidats a couvert un échantillon représentatif de la population active totale (travailleurs salariés ou indépendants) des 12 pays candidats, sélectionné selon la procédure du «parcours aléatoire». Au total, 11 000 travailleurs ont été interviewés dans le cadre d'une rencontre personnelle à leur domicile: 1 000 travailleurs dans 10 pays et 500 pour Chypre et Malte. Ces interviews et la collecte des données ont été réalisées par INRA-Europe.

Les interviews ont eu lieu simultanément au cours du printemps 2001. Les données ont été pondérées par profession, par secteur, genre et âge conformément à l'Enquête sur les Forces de Travail 2000 d'Eurostat.

Le questionnaire utilisé était le même que pour la troisième enquête de la Fondation sur les conditions de travail, réalisée dans les 15 États membres de l'UE en 2000. Ce questionnaire a été développé pour la Fondation par un groupe de travail composé d'experts nationaux, de représentants des organisations d'employeurs (UNICE), des syndicats (ETUC) et de la Commission européenne.

Pascal Paoli, Agnès Parent-Thirion et Ola Persson, auteurs de la présente brochure, sont chargés de recherche dans le domaine des conditions de travail à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

EN SAVOIR PLUS

Des informations relatives à la première enquête sur les conditions de travail dans les pays candidats et aux trois enquêtes sur les conditions de travail dans l'UE mentionnées dans la présente brochure sont disponibles sur le site web de la Fondation, à l'adresse www.eurofound.eu.int/working/working.htm. Pour de plus amples informations sur ce sujet, veuillez contacter John Hurley, chargé de liaison information, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, tél.: (353-1) 204 32 09, courrier électronique: joh@eurofound.eu.int.

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source et envoi d'un exemplaire à la Fondation.

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

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande

Tél. (353-1) 204 31 00 – Fax (353-1) 282 42 09/64 56 – E-mail: postmaster@eurofound.eu.int – Site web: <http://www.eurofound.eu.int>

EF/02/46/FR



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg