



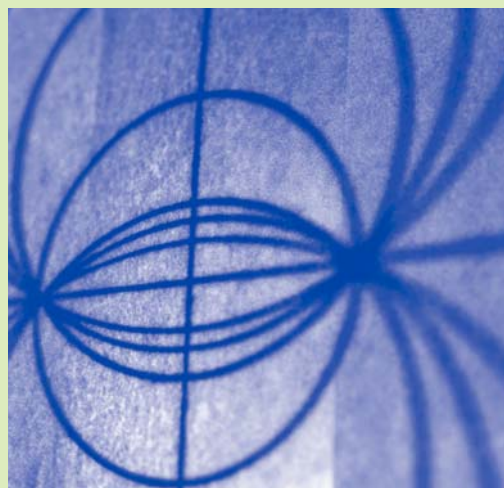
Condiții de muncă în țările candidate și Uniunea Europeană

Resumé

În 2001, Fundația Europeană pentru îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă a efectuat un studiu privind condițiile de muncă din 12 țări candidate: Bulgaria, Cipru, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, România, Slovacia și Slovenia. Studiul va fi extins în 2002 și asupra Turciei. Acest studiu pe bază de chestionar este identic cu alte trei studii privind condițiile de muncă, efectuate în Statele Membre ale UE în 1990, 1995 și 2000, permițând extragerea comparațiilor între cele două grupe de țări. Studiul cuprinde o gamă largă de factori, care țin de calitatea muncii și angajării, cum ar fi: factori de risc fizic (zgomot, vibrații etc.); programul de lucru (orele de lucru, reglementarea orelor de lucru etc.); trăsături care țin de organizarea muncii (conținutul muncii, ritmul muncii, autonomie etc.), relații sociale (consfătuire, suport etc.) și consecințele muncii asupra sănătății (stres, dureri musculare etc.). Următorul rezumat prezintă principalele concluzii ale studiului efectuat asupra țărilor candidate.

Concluzii principale

- În comparație cu statele membre ale UE, un procent mai ridicat de muncitori din țările candidate sunt angajați în agricultură și un procent mai mic în sectorul de servicii.
- Există un procent mai mare de liber-profesioniști în țările candidate (22%, comparativ cu 17% în statele membre ale UE). Totuși, în țările candidate, se întâlnește o varietate largă între diferite tipuri de statut ocupațional.
- Un procent mai mic de muncitori aparțin categoriilor de muncă înalt specializate: 31%, față de 35% în UE.
- Discriminarea pe sexe este mai puțin prevalentă în țările candidate și un procent mai ridicat de femei lucrează: 46%, comparativ cu 42% în UE.
- Expunerea la factori de risc fizici, cum ar fi: zgomot, vibrații și poziții dureroase, este mai ridicată.
- Munca este mai puțin orientată spre client decât în Statele Membre UE, și mai puțin bazată pe tehnologia computerizată.
- Organizarea muncii, în țările candidate, tinde să fie mai puțin determinată de cerințele clientului; mai puțin descentralizată (mai puțină responsabilitate și autonomie acordate muncitorului); mai ierarhizată.
- Mai puțini muncitori din țările candidate primesc „training”, iar munca nu le oferă multe posibilități de învățare.
- Sarcinile de lucru, deși de natură diferită, sunt mai numeroase și nivelul de autonomie al muncitorului este mai mic. Totuși, în țările candidate, muncitorii primesc mai mult sprijin din partea colegilor.
- Programul de lucru este mai lung și tinde să fie mai puțin diferențiat pe sexe (nivelul de lucru în regim part-time este redus la femei). Programul de lucru nesocial, cum ar fi cel în schimburi și programul de noapte, prevalează. Munca în regim part-time este mai puțin frecventă (7% în țările candidate, 17% în UE).
- Sarcinile de lucru duale (luând în considerare munca plătită și cea casnică, neplătită) sunt mai echilibrat împărțite pe sexe, deși sunt încă departe de a fi egal distribuite.
- Mai mulți muncitori consideră că sănătatea și siguranța lor sunt în pericol din cauza muncii (40% în țările candidate, 27% în UE).
- Se relatează că probemele de sănătate cauzate de muncă sunt mai frecvente în țările candidate, în special oboseala generală și tulburări osteo-musculare.



Premize

Totalul populației din cele 12 țări candidate, studiate în prezent, se ridică la 105 milioane și țelul populației care lucrează în prezent este de 43 milioane. Cu toate acestea, există diferențe mari între țări, două dintre ele – Polonia (având o populație totală de 38 milioane) și România (22 milioane) – numărând aproape jumătate din populația totală a țărilor candidate. De aceea, este important să luăm în considerare faptul că, din moment ce media trăsăturilor obținute prin studiu este evaluată în raport cu populația activă a tuturor țărilor, rezultatele pentru Polonia și România tind să aibă o influență mai mare asupra rezultatelor generale. Acest lucru explică de ce aceste două țări, în general, se apropie mai mult de profilul mediu pentru țările candidate.

Când comparăm rezultatele între țări sau grupe de țări, ar trebui notat că rezultatele sunt influențate de diferențele structurale și culturale dominante în țările individuale sau grupele de țări. Unele dintre aceste diferențe sunt prezentate mai jos. Și cu toate că metodologia și chestionarul folosite au fost aceleași atât pentru cel de al treilea studiu al țărilor membre ale UE, cât și pentru primul studiu al țărilor candidate, este important de reținut faptul că primul a fost realizat în 2000 și cel de-al doilea în 2001.

Concluziile studiului prezentate în acest rezumat sunt bazate pe *media* rezultatelor. Totuși, acest lucru poate masca diferențe semnificative, mai ales diferențele dominante dintre țări. De aceea, este posibil ca acele concluzii extrase pe baza studiului să nu reflecte întotdeauna situația particulară a unei anumite țări din grupul de țări candidate. Evident, acest lucru se aplică și în cazul comparațiilor între statele membre ale UE.

Structura forței de muncă

Studiul relevă diferențe structurale evidente între țările candidate și statele membre ale UE, mai ales în distribuirea forței de muncă pe sectoare și categorii.

Categoria de muncă

Proporția angajaților din sectoarele de muncă înalt specializate este mai scăzută în țările candidate decât în statele membre ale UE (31% dintre oameni sunt angajați pe posturi de conducere, profesionale și tehnice, comparativ cu 35% în statele membre ale UE).

Sectorul

Procentul populației angajate în agricultură este mai mare în țările candidate (21%, comparativ cu 5%), dar există diferențe considerabile între țări: 45% în România, 19% în Polonia, 18% în Lituania, 14% în Letonia, 5% în Republica Cehă și 2% în Malta. Modelul este inversat în sectorul de servicii: 66% dintre angajații din statele membre ale UE lucrează în această arie, comparativ cu 47% în țările candidate.

Sexul

Procentul de femei din totalul forței de muncă este mai ridicat în țările candidate decât în statele membre ale UE (46%, comparativ cu 42%). Cea mai crescută rată se înregistrează în statele baltice (Lituania 51%, Letonia 49% și Estonia 49%) și cea mai scăzută este în Malta (30%). Proporția femeilor care ocupă posturi de conducere este, de asemenea, mai mare în țările candidate: în țările candidate 38% dintre manageri sunt femei, comparativ cu 34% în UE.

Statutul ocupațional

Procentul de liber-profesioniști este, în medie, mai mare în țările candidate (22%, comparativ cu 17% în UE).

Există mari variații între țări: cea mai mare rată se întâlnește în Polonia (33%) și cea mai scăzută în Slovenia (9%).

În țările candidate, în ceea ce-i privește pe angajați, un procent mai mare lucrează cu contract de muncă permanent (85%, comparativ cu 82%). Totuși, rezultatele medii referitoare la statutul ocupațional tind să mascheze diferențele mari dintre țări. De exemplu, 92% dintre angajații din România lucrează cu contract de muncă permanent, comparativ cu 55% în Cipru. În mod asemănător, în timp ce în Bulgaria 25% dintre angajați lucrează cu contract pe termen fix, acest lucru se întâmplă cu numai 3% dintre angajații din România. În fine, în Letonia 7 % dintre angajați lucrează cu contract temporar prin agenție, în timp ce în Slovenia nu există agenții de lucru temporar.

Mărimea companiilor

Un procent mai mare al muncitorilor din țările candidate lucrează în companii cu mai puțin de 50 de angajați (69%, comparativ cu 61% în statele membre ale UE).

Vârsta

Muncitorii trecuți de 40 de ani se regăsesc în număr relativ mai mare (51%) în țările candidate decât în statele membre ale UE (47%). Vârsta medie a angajaților în țările membre este de 40 de ani, comparativ cu 39 de ani în statele membre ale UE.

A doua slujbă

Este mai probabil ca muncitorii din țările candidate să aibă o a doua slujbă (10%, contrar 6% în statele membre ale UE) și să lucreze mai multe ore la această slujbă (în medie 17,8 ore pe săptămână, comparativ cu 12,1 ore în UE).

Diferențierea pe sexe

În țările candidate, diferențierea pe sexe - fie în plan orizontal (unde femeile sunt supra-reprezentate într-o sferă limitată de ocupații, sectoare și contracte de angajare), fie în plan vertical (unde femeile sunt sub-reprezentate pentru slujbele cu statut mai bun sau cele mai bine plătite) - nu este la fel de răspândită ca în statele membre ale UE. După cum a fost precizat mai înainte, deși diferențierea rămâne, avem de a face cu o

distribuție mai echilibrată a femeilor pe diferitele categorii de muncă și în ierarhia ocupațională.

Este, de asemenea, mai probabil ca femeile din țările candidate să ocupe funcții de conducere decât reprezentatele lor din statele membre ale UE. De exemplu, 71% dintre angajați declară că au superior direct un bărbat (75% în UE) și 27% o femeie (23% în UE), în timp ce 18% dintre angajații bărbați declară că au ca șef o femeie, comparativ cu 9% în UE.

În țările candidate, 17% dintre angajații bărbați declară că ei sunt responsabili cu supravegherea personalului (25% în UE), la fel declarând și 14% dintre femeile angajate (14% în UE).

Natura muncii

Două dimensiuni ilustrează diferențele dintre țările candidate și statele membre ale UE: folosirea tehnologiei informaționale și raportul muncitor-client.

Lucrul cu computerul este mai puțin răspândit în țările candidate decât în UE (12% declară că folosesc tot timpul un computer, comparativ cu 17% în UE). Slovenia, Ungaria și Republica Cehă au cea mai mare rată de utilizatori, în timp ce România și Lituania au rata cea mai scăzută.

Interacțiunea muncitor-client

Această interacțiune, care poate avea o influență considerabilă asupra organizării muncii, prevalează în țările membre UE. În medie, numai 36% dintre angajați au contact direct cu clienții în țările candidate (comparativ cu 43% în UE), și există diferențe semnificative de la țară la țară (de la 57% în Cipru la 31% în Slovacia).

Când luăm în considerare factorii care determină ritmul muncii, este evident că cerința din partea clienților exercită o influență mai mare în țările UE (vezi Fig. 1). În timp ce 69% dintre angajații din statele membre ale UE declară că ritmul muncii lor este impus de clienți, numai 58% declară același lucru în țările candidate. Dimpotrivă, influența exercitată de cerința pe cale ierarhică este mai mare în țările candidate (37%, comparativ cu 32% în UE).

Organizarea muncii

În general, organizarea muncii în țările candidate poate fi descrisă ca fiind mai tradiționalistă și mai puțin orientată către servicii. După cum s-a arătat mai sus, interacțiunea dintre muncitori și clienți nu este atât de răspândită în țările candidate. Este de asemenea, mai puțin probabil ca ritmul muncii să depindă de cereri externe și mult mai probabil ca el să depindă de ordine venite din interiorul ierarhiei (vezi Fig. 1 de mai sus).

Organizarea muncii este de asemenea, mai puțin descentralizată și mai ierarhizată decât în UE: responsabilitatea pentru controlul calității și autonomia muncii nu este la fel de dezvoltată, în timp ce controlul ierarhic este mai mare (vezi Fig. 2). Dar mai puținor

angajați li se acordă responsabilitatea pentru planificarea producției și a personalului. Rotația sarcinilor, care este atât semnul flexibilității cât și al existenței unor aptitudini multiple, este mai puțin răspândită.

Figura nr.1 Factori care influențează ritmul muncii

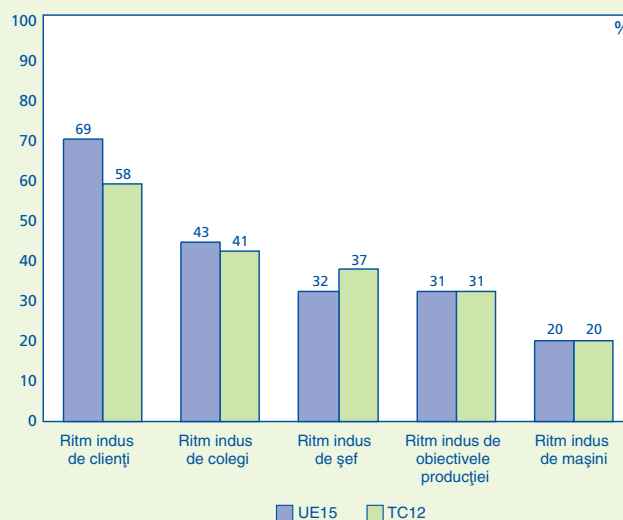
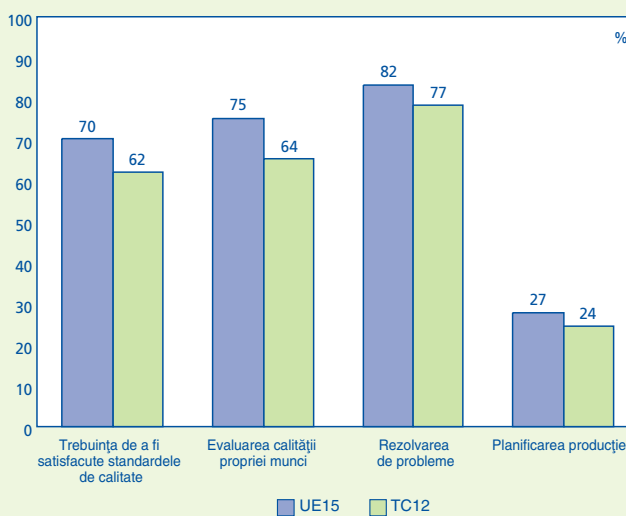


Figura nr.2 Responsabilitățile slujbei



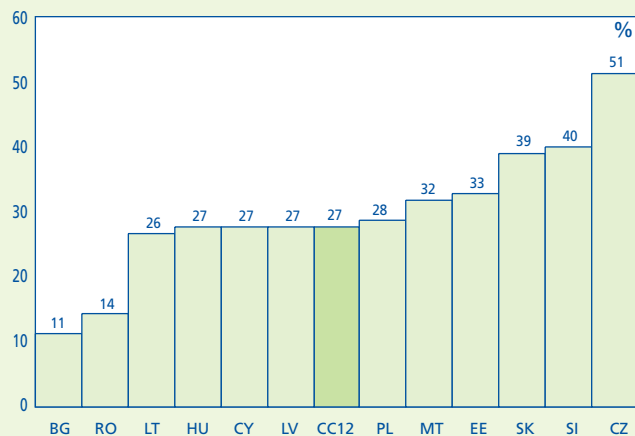
Posibilități de învățare

În țările candidate există mai puține posibilități de învățare la locul de muncă: în medie 65% dintre angajați declară că beneficiază de acest lucru, comparativ cu 72% în statele membre ale UE. Cele mai crescute rate se întâlnesc în Estonia și Republica Cehă (amândouă cu 77%), Malta (74%) și Slovenia (73%), în timp ce ratele cele mai scăzute sunt în Lituania (42%) și România (55%).

În ceea ce privește training-ul furnizat de companii echipei lor în ultimele 12 luni, în medie 24% dintre angajați au beneficiat de 3,2 zile de training per persoană în țările candidate, în timp ce 31% dintre angajații din statele membre ale UE au fost instruiți în medie, 4,4 zile. Aceste cifre maschează diferențele semnificative dintre

țări, după cum este ilustrat în Figura nr.3, cu Republica Cehă, Slovacia, Slovenia și Estonia înregistrând cele mai ridicate nivele de training al angajaților. Este posibil ca, în țările candidate, aptitudinile să corespundă mai bine cerințelor postului decât în statele membre ale UE (90%, comparativ cu 84%).

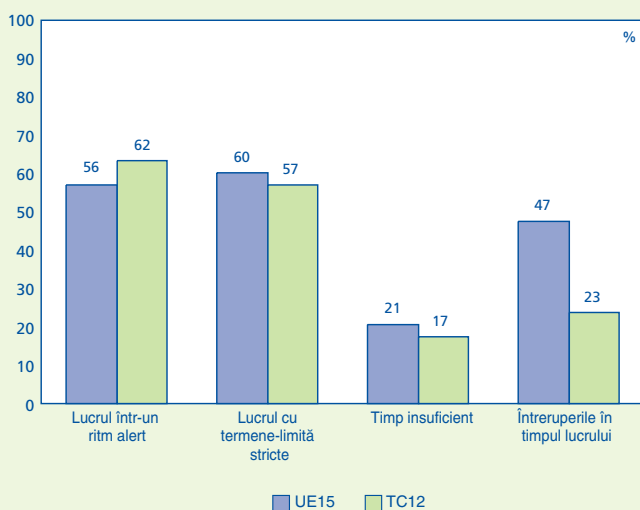
Figura nr.3 „Training“ acordat în ultimele 12 luni
(numai pentru angajați)



Intensitatea muncii

Intensificarea muncii a fost o trăsătură a muncii în UE în ultimii zece ani. În timp ce în țările candidate un număr mai mare de angajați declară că lucrează într-un ritm alert (țările candidate 62%, statele membre UE 56%), mai puțini angajați spun că trebuie să lucreze cu termene-limită stricte (țările candidate 57%, statele membre UE 60%) și mai mulți declară că au timp suficient pentru a-și îndeplini sarcinile. În plus, angajații din țările candidate spun că au puține întreruperi în munca lor (24% sunt întrerupți „puțin sau foarte puțin”, comparativ cu 47% în UE). Aceste trăsături reflectă organizarea mai tradițională a muncii, întâlnită în țările candidate, la care s-a făcut referire mai sus.

Figura nr.4 Intensitatea muncii



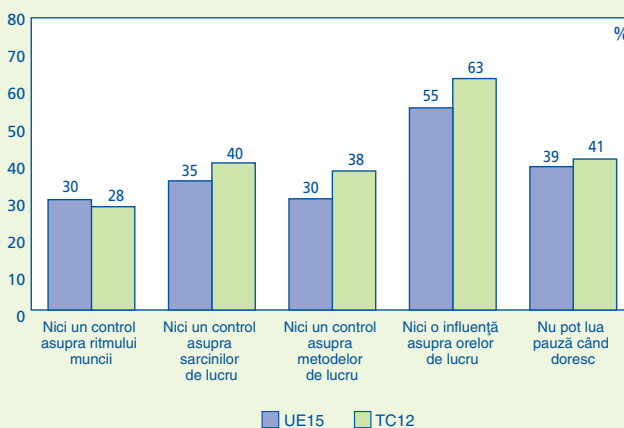
Muncitorii manuali, atât meșteșugarii cât și muncitorii din fabrici, experimentează cele mai constrângătoare termene în munca lor. Cipru, Malta, Polonia și România sunt țările cu cel mai mare număr de muncitori care declară termene-limită stricte.

Muncitorii care lucrează sub presiunea timpului, tind să declare mai multe probleme de sănătate, mai ales tulburări osteo-musculare, oboseală generală și stres. Intensificarea muncii tinde să atragă după sine o creștere a problemelor de sănătate.

Controlul muncii

Controlul muncii, semnificând fie controlul asupra muncii și organizării sarcinilor, fie controlul asupra orelor de lucru, este considerabil mai mic în țările candidate (vezi Fig.5). Pe de altă parte, ajutorul venit din partea colegilor este declarat a fi mai rapid disponibil în rândul muncitorilor din țările candidate (86%) decât în rândul reprezentanților lor din UE (83%).

Figura nr.5 Controlul sarcinilor de lucru/muncii



Informare și consultare

În timp ce proporția lucrătorilor capabili să discute despre condițiile lor la locul de muncă este similară atât în țările candidate cât și în UE, procentul celor capabili să discute despre schimbări organizaționale este mai mic (66% în țările candidate, 73% în UE). Când au loc aceste discuții, este mai puțin probabil să fie implicați reprezentanții colectivului și experți din afară, în țările candidate decât în UE.

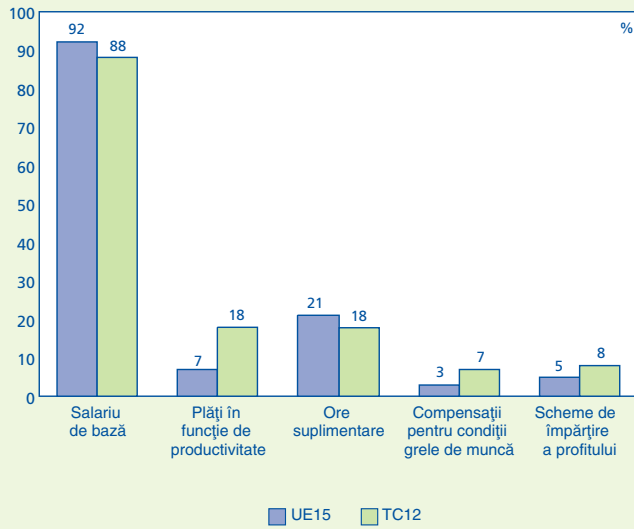
Totuși, când are loc o consultare a muncitorilor, puțini dintre ei cred că acest lucru va conduce la îmbunătățiri concrete, fie la locul de muncă individual, fie la nivelul organizației ca întreg.

Sisteme de plată

Mai puțini angajați din țările candidate primesc un salariu de bază (88%, comparativ cu 92% în UE). Totuși, unui procent mai mare i se plătesc compensații pentru condiții de muncă precare (în medie 7% - și 11% în Slovenia și

România – comparativ cu 3% în UE). În mod asemănător, mai mulți lucrători din țările candidate primesc beneficii din rata productivității (18%, comparativ cu 7% în UE). Aceste beneficii sunt acordate unui procent semnificativ de muncitori din anumite țări, cele mai mari rate înregistrându-se în Slovacia (49%), Republica Cehă (35%) și Slovenia (28%). Tot aceste țări au și rezultate mult mai bune în ceea ce privește proporția angajaților plătiți pentru orele suplimentare, lucrul în week-end și plăți bazate pe performanțele companiei.

Figura nr.6 Sisteme de plată (numai pentru angajați)



Nivele de venit

Proporția muncitorilor din categoria cu venituri mici este mai mare în țările candidate (24%) decât în statele membre ale UE (22%) – vezi Figura 7). Distribuția bărbaților și a femeilor pe diferite categorii de venit este, de asemenea, mai echilibrată în țările candidate.

În țările candidate, un indiciu al prezenței în mai mică măsură a discriminării sexuale și al faptului că programul în regim part-time este mai puțin răspândit este datorit faptului că un procent mai mare de femei din aceste țări se regăsește în categoriile cu venituri mai mari și dimpotrivă, un procent mai mic în categoria cu venituri mici.

Program de lucru

Muncitorii (atât angajații cât și liberii întreprinzători) din țările candidate lucrează mai multe ore, în medie 44,4 ore pe săptămână (38,2 ore în statele membre ale UE) cu mici diferențe în funcție de sex (bărbații lucrează 45,4 de ore pe săptămână și femeile 43,3 ore). Angajații lucrează 42,2 ore pe săptămână (36,7 ore în statele membre ale UE).

Muncitorii din țările candidate lucrează mai puțin în regim part-time (7%) decât cei din UE (17%), mai multe ore (44% peste 10 ore pe zi) și un procent mai mare are

săptămâna de lucru mai lungă (mai mult de 40 de ore): 79%, comparativ cu 48% în statele membre ale UE.

Figura nr.7 Categoriile salariale pe sexe

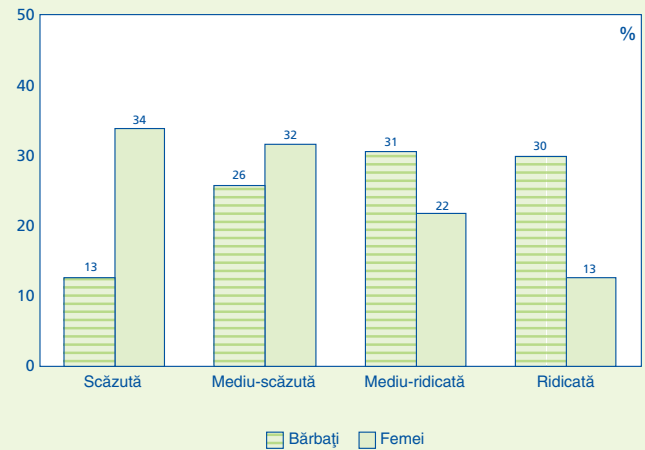
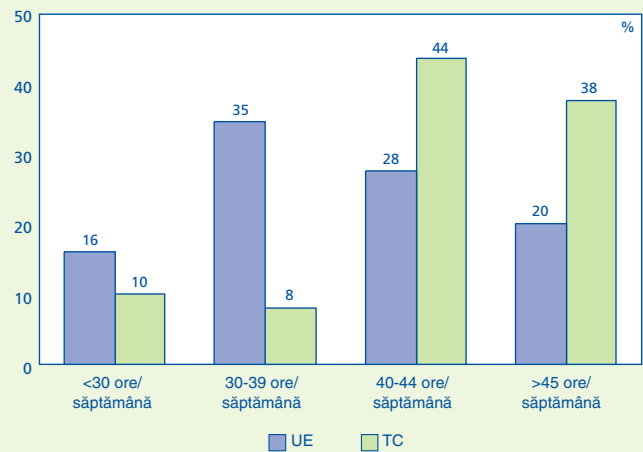


Figura nr.8 Media orelor de lucru săptămânale



În țările candidate, nu numai că programul în regim part-time este mai puțin frecvent, dar este, de asemenea, mai egal distribuit pe sexe: 6% dintre bărbați (7% în UE) și 9% dintre femei (32% în UE) lucrează în regim part-time. De asemenea, se pare că există o opțiune mai puțin satisfăcătoare în țările candidate: 46% dintre muncitorii în regim part-time declară că nu sunt satisfăcuți cu numărul de ore pe care le lucrează (33% în statele membre ale UE).

Timpul pentru a ajunge la serviciu este considerabil mai mare în țările candidate, media de timp fiind de 46 minute pe zi, comparativ cu 37 minute în UE.

Lucrul cu program nesocial, cum ar fi schimbul de noapte sau în ture, este mai frecvent în țările candidate (vezi Figura 10): 21% lucrează noaptea (19% în UE), 23% lucrează în schimburi (20% în UE), 37% lucrează sâmbăta (27% în UE).

Figura nr.9 Ore lucrate săptămânal pe țări

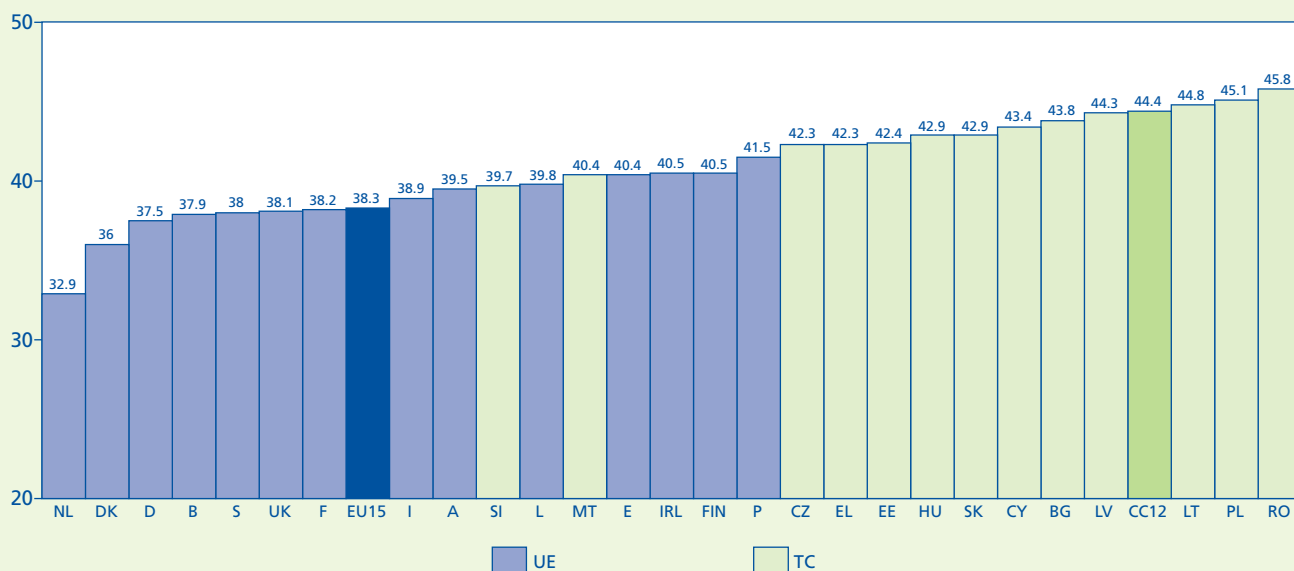
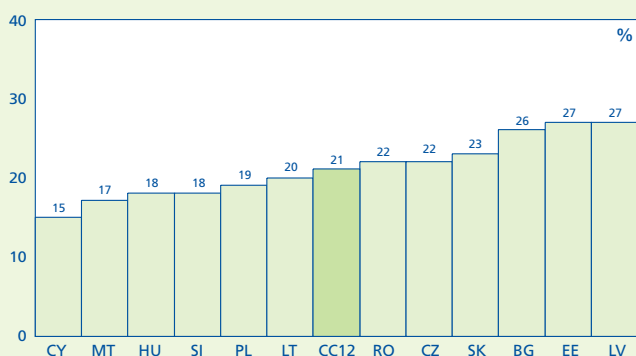


Figura nr.10 Program de noapte pe țări

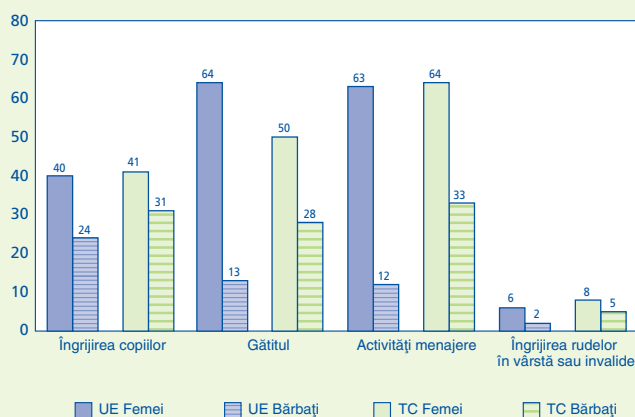


Răspândirea tipului de program de lucru neregulat (a nu lucra același număr de ore în fiecare zi sau același număr de zile în fiecare săptămână) nu este foarte diferită de statele membre ale UE. Diferențele între țări sunt semnificative din acest punct de vedere: cele mai ridicate rate de programe de lucru neregulate sunt întâlnite în Republica Cehă, Estonia, Letonia și Slovenia.

Sarcini de muncă duale

O privire cuprinzătoare asupra totalului sarcinilor de muncă ar trebui să includă munca plătită (inclusiv o posibilă a doua slujbă), timpul petrecut pentru a ajunge la serviciu, ca și activitățile neplătite din afara programului de lucru. În țările candidate, este posibil ca bărbații să fie implicați (uneori chiar în mod semnificativ) în activități cum ar fi îngrijirea și educarea copiilor, gătitul, întreținerea casei și îngrijirea rudelor în vârstă sau invalide, mai mult decât reprezentanții lor din statele membre ale UE. Acest lucru poate fi explicat, cel puțin parțial, prin faptul că procentul de femei care lucrează este mai mare, iar programul de lucru în regim part-time este mai puțin dezvoltat decât în statele membre ale UE (vezi Figura 11).

Figura nr.11 Activități menajere și de îngrijire



Factori de risc fizic

Muncitorii din țările candidate declară o expunere semnificativ mai mare la cei mai mulți dintre factorii fizici ai muncii, după cum se arată mai jos, în figura 12, mai ales expunerea la zgomot, căldură și poziții dureroase. Totuși, folosirea echipamentelor individuale de protecție a muncii este mai răspândită în aceste țări, mai ales în Polonia, România și Slovenia, decât în Statele membre ale UE. Acest fapt, împreună cu o mai bună informare cu privire la riscurile fizice, în țările candidate (92%, contrar 89% în UE), mai ales în Republica Cehă și Polonia, par să sugereze că există o mai bună prevenire a sănătății individuale și a siguranței în țările candidate decât în statele membre ale UE.

Există diferențe semnificative între țări în ceea ce privește expunerea la factorii de risc fizic, după cum se arată în figura nr. 13, în cazul pozițiilor dureroase. Muncitorii din Republica Cehă și Slovacia sunt în cea mai mică măsură subiecții acestui risc la locul de muncă, în timp ce muncitorii din Cipru sunt subiecții lui în cea mai mare măsură.

Figura nr.12 Factori de risc fizic (muncitorii expuși tot timpul sau aproape tot timpul)

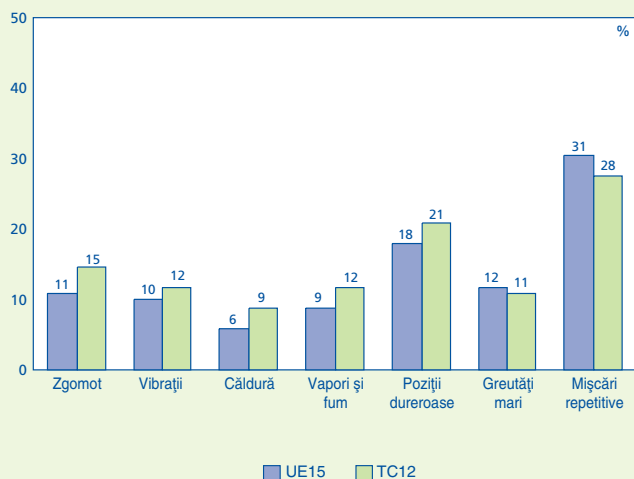
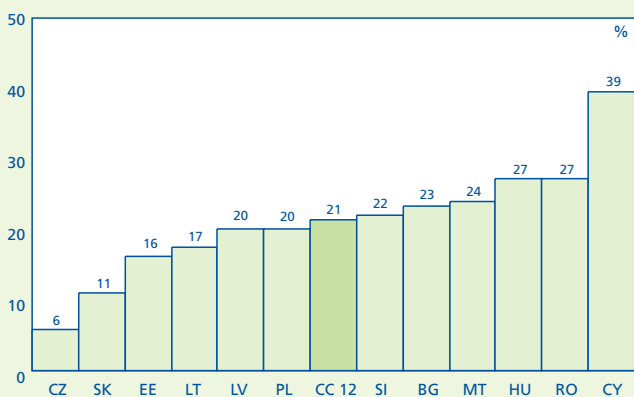


Figura nr.13 Poziții dureroase (tot timpul sau aproape tot timpul)



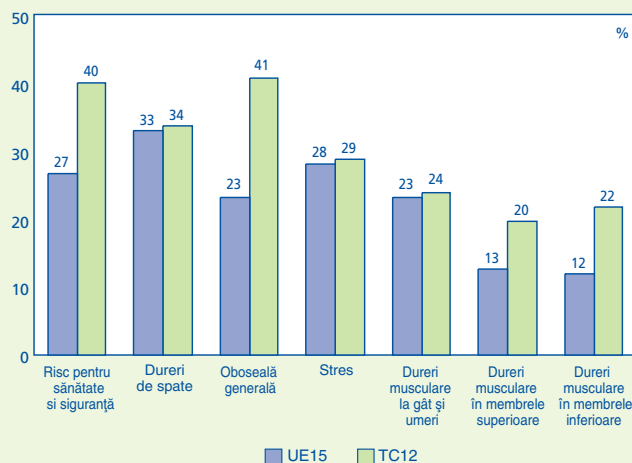
Sănătate și muncă

40% dintre muncitorii din țările candidate consideră că sănătatea și siguranța lor sunt supuse riscului datorită muncii lor, comparativ cu 27% în statele membre ale UE. Acest lucru se reflectă în problemele de sănătate declarate de muncitori: problemele sunt în mod semnificativ mai răspândite, fără a ține seama de rezultat, în țările candidate decât în statele membre ale UE. Cele mai frecvente probleme declarate, legate de sănătate, sunt:

- Oboseala generală: 41%
- Dureri de spate: 34%
- Stres: 29%
- Dureri musculare în regiunea gâtului și a umerilor: 24%.

Există numai o mică diferență în prevalența declarată a violenței, intimidării și a diferitelor alte forme de discriminare la locul de muncă, între țările candidate și statele membre ale UE. Singura diferență care merită a fi amintită este rata de expunere la discriminarea sexuală (mai mulți bărbați decât femeii în țările candidate).

Figura nr.14 Probleme de sănătate cauzate de muncă



“Stabilitatea muncii”, indicând abilitatea de a păstra același loc de muncă până la vârsta de 60 de ani, este mai scăzută în țările candidate. În timp ce 58% dintre muncitorii din statele membre ale UE cred că vor fi capabili să păstreze aceeași slujbă până la 60 de ani, numai 50% dintre muncitorii din țările candidate cred acest lucru.

Nivelul declarat al satisfacției la locul de muncă este mai scăzut în țările candidate decât în UE (73%, comparativ cu 84%). Cu toate acestea, este dificil să obții concluzii pe baza indicelui de satisfacție la locul de muncă: studiile asupra condițiilor de muncă, realizate în UE, arată că un nivel înalt de satisfacție la locul de muncă poate să meargă “mână în mână” cu expunerea la situații de risc.

Metodologia de studiu

Primul studiu asupra condițiilor de muncă în țările candidate a acoperit un eșantion reprezentativ din țalul populației active (persoane care erau fie angajați, fie liber întreprinzători) în 12 țări candidate, utilizând procedeul “mers aleator”. Un număr de 11.000 de muncitori au fost intervievați față în față, de către operatori, în propria lor casă: 500 de muncitori din Cipru și Malta și câte 1.000 de muncitori din fiecare celelalte 10 țări. Interviuurile și colectarea informațiilor au fost realizate de INRA-Europe.

Interviuurile au fost realizate simultan, în primavara anului 2001. Informațiile au fost evaluate în funcție de ocupație, sector, sex și vârstă, în acord cu Studiul Forței de Muncă 2000 al Eurostat.

A fost utilizat același chestionar ca și pentru cel de-al treilea studiu al Fundației asupra condițiilor de muncă aplicat în 2000, în cele 15 state membre ale UE. Chestionarul a fost realizat de Fundație, de către o echipă cuprinzând experți naționali, reprezentanți ai organizațiilor de angajați (UNICE), ai sindicatelor (ETUC) și Comisia Europeană.

Pascal Paoli, Agnès Parent-Thirion și Ola Persson, autorii acestui rezumat, sunt cei care au condus cercetarea privind condițiile de muncă, la Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă.

INFORMAȚII SUPLIMENTARE

Informațiile despre primul studiu asupra condițiilor de muncă în țările candidate, menționate în acest rezumat, sunt disponibile numai pe website-ul Fundației, la www.eurofound.eu.int/working/working.htm. Pentru informații suplimentare privitoare la acest subiect, vă rugăm să-l contactați pe John Hurley, Funcționarul de Contact pentru Informare, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, la tel.: (3531) 204 32 09, sau la e-mail: joh@eurofound.eu.int.

Avertisment/Copyright: Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă. Reproducerea este autorizată, cu excepția scopurilor comerciale, numai dacă autorul înștiințează prealabil și dacă trimite o copie Fundației.

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă

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/RO



BIROUL DE PUBLICATII OFICIALE ALE
COMUNITĂȚII EUROPEENE

L-2985 Luxembourg