

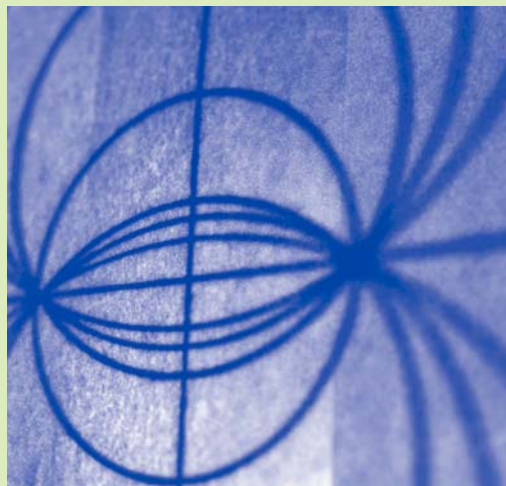


Delovne razmere v državah kandidatkah in v Evropski uniji

Povzetek

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev je v letu 2001 izvedla raziskavo o delovnih razmerah v 12 državah kandidatkah: Bolgariji, Cipru, Češki, Estoniji, Madžarski, Latviji, Litvi, Malti, Poljski, Romuniji, Slovaški, Sloveniji. Leta 2002 bo raziskava potekala v Turčiji. Ta raziskava, zasnovana na vprašalniku, je identična trem raziskavam o delovnih razmerah, ki so bile opravljene v državah članicah Evropske unije v letih 1990, 1995 in 2000, kar omogoča primerjanje med obema skupinama držav. Raziskava je zaobsegla veliko tem, povezanih s kvaliteto dela in zaposlitve, kot so denimo: fizični faktorji tveganja (hrup, vibracije, idr); vrste delovnega časa (delovni čas, načini razporejanja delovnega časa; značilnosti delovnih organizacij (vsebina dela, tempo dela, neodvisnost pri delu, idr); socialni odnosi (posvetovanje, podpora idr); zdravstvene težave, povezane z delom (stres, poškodbe mišic, idr). Ta zbiranka prinaša ključne ugotovitve o raziskavi v državah kandidatkah.

- V primerjavi z državami članicami Evropske unije je v državah kandidatkah višji delež delavcev zaposlenih v kmetijstvu in manjši delež v storitvenem sektorju.
- V državah kandidatkah je višji delež samozaposlenih delavcev (22 % v primerjavi s 17 % v državah članicah EU). Vendar pa lahko v državah kandidatkah najdemo velike razlike v različnih oblikah zaposlitvenega statusa.
- Manjši delež delavcev se uvršča v kategorije višje kvalificiranih delovnih mest: 31 % v primerjavi s 35 % v EU.
- Spolna segregacija je v državah kandidatkah manj razširjena, večji delež žensk je zaposlenih : 46 % v primerjavi z 42 % v EU.
- Višja je izpostavljenost fizičnim faktorjem tveganja, kot so hrup, vibracije in naporna delovna mesta
- Delo je manj usmerjeno k strankam kot v državah članicah EU, in ni tako podprto z računalniško tehnologijo.
- Delovne organizacije v državah kandidatkah so naravnane k naslednjim značilnostim: usmerjenost k strankam je manjša, decentraliziranost odločanja je manjša (odgovornosti do dela in neodvisnosti sta manjši); bolj so hierarhične.
- V državah kandidatkah je manjše število delavcev deležno usposabljanja, delo ne nudi veliko možnosti za učenje.
- Zahteve pri delu, čeprav druge vrste, so visoke in kontrola dela (neodvisnost delavcev) je manjša. Vendar pa so delavci v državah članicah deležni več podpore svojih sodelavcev.
- Delovni čas je daljši in teži k temu, da je manj spolno-diferenciran (delež žensk, ki so zaposlene za polovični delovni čas, je manjši). Prevladuje asocialni delovni čas, kot so izmene in nočno delo. Polovični delovni čas je manj običajen (7 % v državah kandidatkah , 17 % v EU).
- Dvojna delovna obremenitev (kombinacija plačanega dela z neplačanim gospodinjstvom/nega otok, starejših, invalidnih sorodnikov) je bolj izenačena med spoloma, čeprav je še vedno daleč od tega, da je enakovredno porazdeljena.
- Več delavcev meni, da sta zaradi dela njihovo zdravje in varnost ogrožena (40 %, v državah kandidatkah , 27 % v EU)
- Raziskava je pokazala, da so zdravstvene težave, povezane z delom, v državah kandidatkah večje; predvsem gre za splošno utrujenost in skeletno-mišične okvare.



Ozadje

Skupno število prebivalcev v 12 državah kandidatkah, udeleženih v raziskavi, trenutno znaša 105 milijonov, od tega je 43 milijonov delovne populacije. Vendar pa obstajajo med državami velike razlike. Poljska (skupno število prebivalstva 38 milijonov) in Romunija (22 milijonov) obsegata skoraj polovico skupnega števila prebivalstva držav kandidatk. Zato je potrebno upoštevati dejstvo, da so povprečne rezultate raziskave dobili na podlagi ocene skupnega števila aktivnega prebivalstva v vseh državah in da imajo rezultati za Poljsko in Romunijo večji vpliv na povprečne rezultate. Zato sta ti dve državi bližje povprečju držav kandidatk.

Ko primerjamo rezultate med državami ali skupinami držav, je treba upoštevati, da na rezultate vplivajo strukturne in kulturne razlike, ki prevladujejo v posameznih državah ali skupinah držav. Nekatere izmed teh so predstavljene spodaj. Čeprav sta bila metodologija in vprašalnik, ki so ju uporabili v tretji raziskavi v državah članicah EU in v prvi raziskavi v državah kandidatkah enaka, se je potrebno zavedati, da so prvo izvedli leta 2000, drugo pa leta 2001.

Zaključki raziskave, zbrani v tej zbirki, temeljijo na povprečnih rezultatih. Vendar to lahko prikrije pomembne razlike, ki obstajajo med državami. Tako zaključki raziskave ne odražajo vedno posebnosti situacije posamezne države znotraj skupine držav članic. Enako velja za nacionalne primerjave znotraj skupine držav članic EU.

Struktura delovne sile

Raziskava je pokazala nekaj pomembnih strukturnih razlik med državami kandidatkami in državami članicami EU. Najbolj očitne so pri porazdelitvi delovne sile na sektorje in kategorije delovnih mest.

Kategorije delovnih mest

Delež delavcev, zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih, je v državah kandidatkah nižji kot v državah članicah EU (31 % ljudi je zaposlenih na vodstvenih, strokovnih in tehničnih delovnih mestih v primerjavi s 35 % v državah članicah EU).

Sektor

Delež delavcev zaposlenih v kmetijstvu je višji v državah članicah (21 % v primerjavi s 5 %), vendar pa obstajajo med državami velike razlike: 45 % v Romuniji, 19 % na Poljskem, 18 % v Litvi, 14 % v Latviji, 5 % na Češkem in 2 % na Malti. V storitvenem sektoru je vzorec obrnjen: 66 % delavcev v državah članicah EU, v primerjavi s 47 % v državah kandidatkah.

Spol

Delež žensk med zaposlenimi je višji v državah kandidatkah kot v državah članicah EU (46 % v primerjavi z 42 %). Najvišje deleže imajo baltske države (Litva 51 %, Latvija 49 % in Estonija 49 %), najnižje Malta (30 %).

Tudi delež žensk, zaposlenih na vodstvenih položajih, je višji v državah kandidatkah: 38 % vodstvenega kadra v državah kandidatkah je žensk, v primerjavi s 34 % v EU.

Zaposlitveni status

Delež samozaposlenih je v povprečju višji v državah kandidatkah (22 % v primerjavi z 17 % v EU). Med državami obstajajo velike razlike: najvišji delež najdemo na Poljskem (33 %) in najmanjši v Sloveniji (9 %).

Večji delež delavcev v državah kandidatkah je zaposlenih za nedoločen čas (85 % v primerjavi z 82 %). Vendar pa povprečne številke o zaposlitvenem statusu prikrivajo velike razlike med državami. Na primer, 92% zaposlenih v Romuniji je zaposlenih za nedoločen čas, v primerjavi s 55% na Cipru. Podobno kaže naslednji primer: medtem ko ima 25 % zaposlenih v Bolgariji zaposlitev za nedoločen čas, to velja le za 3 % zaposlenih v Romuniji. In nenazdanje, 7% zaposlenih v Latviji ima pogodbo o začasnem delu preko agencije, medtem ko v Sloveniji taka oblika zaposlitve sploh ne obstaja.

Velikost podjetij

Večji delež delavcev v državah kandidatkah dela v podjetjih z manj kot 50 zaposlenimi (69 % v primerjavi z 61 % v državah članicah EU).

Starost

Relativno večje število delavcev v državah kandidatkah je starejših od 40 let (51 %), v primerjavi z državami članicami EU (47 %). Povprečna starost zaposlenih v državah kandidatkah je 40 let, v primerjavi z 39 let v EU.

Dodatna zaposlitev/slужba

Delavci v državah kandidatkah imajo pogosteje dodatno zaposlitev (10 % proti 6 % v državah članicah EU) in za to porabijo več delovnih ur (v povprečju 17.8 ur na teden v primerjavi z 12.1 ur v EU).

Spolna segregacija

Spolna segregacija, bodisi horizontalna (ko so ženske preveč zastopane v omejenem številu poklicev, sektorjev in pogodb o delu) bodisi vertikalna (ko so ženske premalo zastopane na delovnih mestih višjega statusa in bolje plačanih delovnih mestih) ni tako običajna v državah kandidatkah kot v državah članicah EU. Kot je nakazano zgoraj, čeprav segregacija ostaja, je razporeditev žensk na različne kategorije in hierarhijo delovnih mest bolj enakovredna.

Ženske v državah kandidatkah v več primerih zavzemajo vodilna delovna mesta kot njihove kolegice v državah članicah EU. Na primer, 71 % zaposlenih je zapisalo, da ima za svojega neposrednega šefa moškega (75 % v EU) in 27 % žensko (23 % v EU), medtem ko je 18 % moških zaposlenih poročalo, da ima za šefa žensko, v primerjavi z 9 % v EU.

V državah kandidatkah je 17 % moških zaposlenih izjavilo, da so odgovorni za vodenje zaposlenih (25 % v EU), oziroma 14 % žensk (14 % v EU).

Narava dela

Dve značilnosti ilustrirata razlike med državami kandidatkami in državami članicami EU: uporaba informacijske tehnologije in stik delavca s stanko.

Informacijska tehnologija

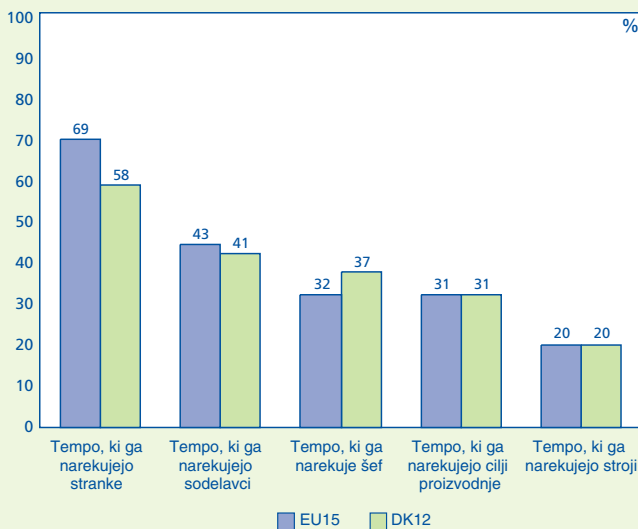
Delo z računalnikom je v državah kandidatkah manj razširjeno kot v EU (12 % anketiranih je poročalo, da uporablja računalnik ves čas, v primerjavi z 19 % v EU). V Sloveniji, na Madžarskem in na Češkem je uporabnikov največ, medtem ko jih imata Romunija in Litva najmanj.

Stik delavca s stanko

Ta stik, ki ima lahko pomemben vpliv na organizacijo dela, je bolj običajen v državah EU. V povprečju ima le 36 % delavcev v državah kandidatkah neposredni stik s strankami (v primerjavi s 43 % v EU). Velike razlike obstajajo od države do države (od 57 % na Cipru, do 31 % na Slovaškem).

Pri preučevanju faktorjev, ki določajo tempo dela, je jasno, da ima povpraševanje strank v državah EU večji vpliv (glej sliko 1). Medtem ko je 69 % delavcev v državah članicah EU navedlo, da je njihov tempo dela odvisen od strank, znaša delež delavcev v državah kandidatkah samo 58 %. Nasprotno je vpliv hierarhičnih struktur višji v državah kandidatkah (37 % v primerjavi z 32 % v EU).

Slika 1 Faktorji, ki vplivajo na tempo dela

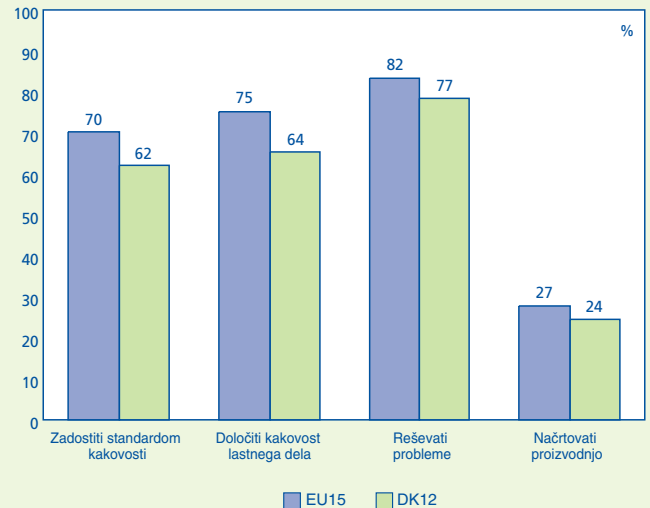


Delovne organizacije

V celoti lahko delovne organizacije v državah kandidatkah opišemo kot bolj tradicionalne, industrijsko raznolike in manj usmerjene k storitvam. Kot je prikazano zgoraj, interakcija med delavci in strankami v državah kandidatkah ni tako razširjena. Tempo dela je tako manj odvisen od zunanjih potreb in je bolj odvisen od navodil znotraj hierarhične strukture organizacije (glej sliko 1 zgoraj).

Organizacija dela je tudi manj decentralizirana in bolj hierarhična kot v EU: odgovornost za kontrolo kakovosti in avtonomija pri delu nista tako razviti, medtem ko je hierarhična kontrola večja (glej sliko 2). Manjšemu številu delavcev je dodeljena odgovornost za planiranje proizvodnje in kadrovske zadeve. Tudi izmenjevanje delavnih nalog, kar je odraz fleksibilnosti in široke usposobljenosti, je manj razširjeno.

Slika 2 Odgovornosti na delovnem mestu



Priložnosti za učenje

V državah kandidatkah je manj priložnosti za učenje na delovnem mestu: povprečno 65 % delavcev trdi, da lahko to priložnost izrabi, v primerjavi z 72% v državah članicah EU. Najvišje deleže najdemo v Estoniji in na Češkem (obe 77 %), Malti (74 %) in Sloveniji (73 %), medtem ko imata najnižji delež Litva (42 %) in Romunija (55 %).

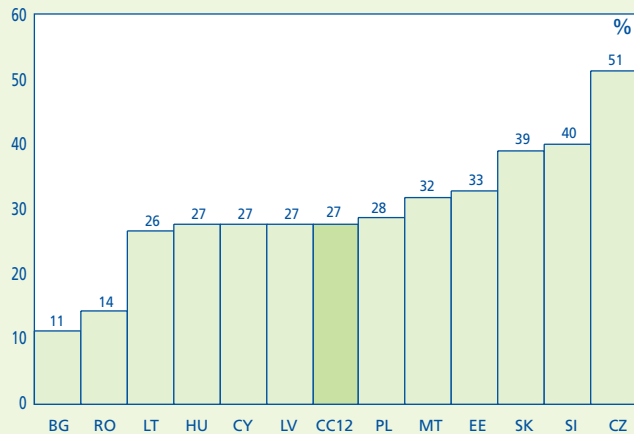
V zvezi z usposabljanjem, ki so ga podjetja ponudila zaposlenim v zadnjih 12 mesecih, je anketa pokazala, da je bilo povprečno 24 % delavcev v državah kandidatkah deležno usposabljanja za 3.2 dni na osebo, medtem ko je bilo 31 % delavcev v državah članicah EU na usposabljanju v povprečju 4.4 dni. Te številke prikrivajo velike razlike med državami, kot kaže slika 3, pri čemer Češka, Slovaška, Slovenija in Estonija izkazujejo najvišji delež usposabljanja zaposlenih. Za države kandidatke je bolj verjetno, da usposobljenost ustreza zahtevam delovnega mesta kot v državah članicah EU (90 % v primerjavi s 84 %).

Intenzivnost dela

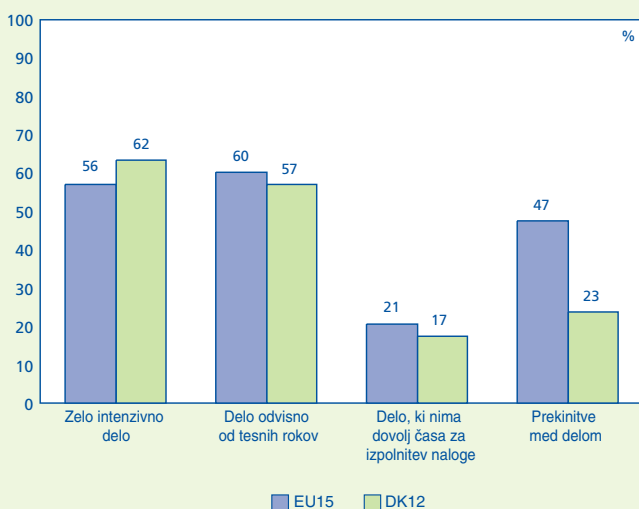
Intenzivnejše delo je značilnost dela v EU v zadnjih desetih letih. Za države kandidatke velja da, medtem ko večje število delavcev poroča o zelo intenzivnem delu (države kandidatke 62 %, države članice EU 56 %), je manj delavcev pri svojem delu odvisno od tesnih rokov (države kandidatke 57 %, države članice EU 60 %), več pa jih navaja, da ima dovolj časa za opravljanje svojega dela. Poleg tega delavci iz držav kandidatk poročajo o

manj številčnih prekinitvah med delom (24 % jih je med delom prekinjenih 'pogostokrat ali zelo pogostokrat', v primerjavi s 47 % v EU). Te značilnosti odsevajo tradicionalne oblike delovne organizacije, ki jih najdemo v državah kandidatkah, kar smo omenili zgoraj.

Slika 3 Zagotavljanje usposabljanja v zadnjih 12 mesecih (samo za zaposlene)



Slika 4 Intenzivnost dela



Navadni delavci, tako kvalificirani trgovci kot tovarniški delavci, doživljajo na svojem delu največje časovne pritiske. Ciper, Malta, Poljska in Romunija so države, kjer je največje število delavcev navedlo, da je njihovo delo izjemno intenzivno. Ciper, Češka, in Malta so države, v katerih je največje število delavcev navedlo delo v tesnih rokih.

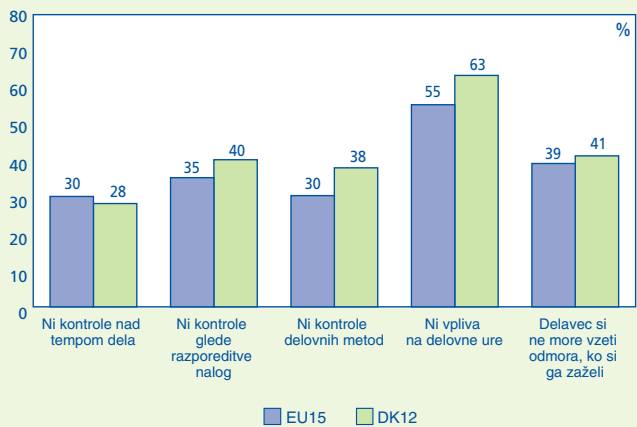
Delavci, ki so izpostavljeni časovnim pritiskom, v glavnem navajajo večje število zdravstvenih težav, predvsem skeletno-mišične okvare, splošno utrujenost in stres. Anкета je pokazala, da zdravstvene težave naraščajo z intenzivnejšim delom.

Kontrola na delovnem mestu

Kontrola na delovnem mestu, ki pomeni bodisi kontrolo dela in organizacijo delovnih nalog bodisi kontrolo

delovnega časa, je znatno nižja v državah kandidatkah (glej sliko 5). Po drugi strani anketa kaže, da so delavci v državah kandidatkah lažje deležni podpore sodelavcev (86 %) kot kolegi v Evropski uniji (83 %).

Slika 5 Kontrola na delovnem mestu



Informacije in konzultacije

Medtem ko je delež delavcev v državah kandidatkah, ki lahko razpravljajo o delovnih razmerah, podoben deležu v EU, je delež tistih, ki lahko razpravljajo o organizacijskih spremembah nižji (66 % v državah kandidatkah, 73 % v EU). Ko do takih razprav pride, je za države kandidatke manj verjetno, da v njih sodelujejo predstavniki zaposlenih in zunanji strokovnjaki, kot v EU.

Glede posvetovanja delavcev pa je anketa pokazala, da manjše število delavcev v državah kandidatkah meni, da le-to vodi do praktičnih izboljšav, bodisi na posameznem delovnem mestu bodisi v organizaciji kot celoti.

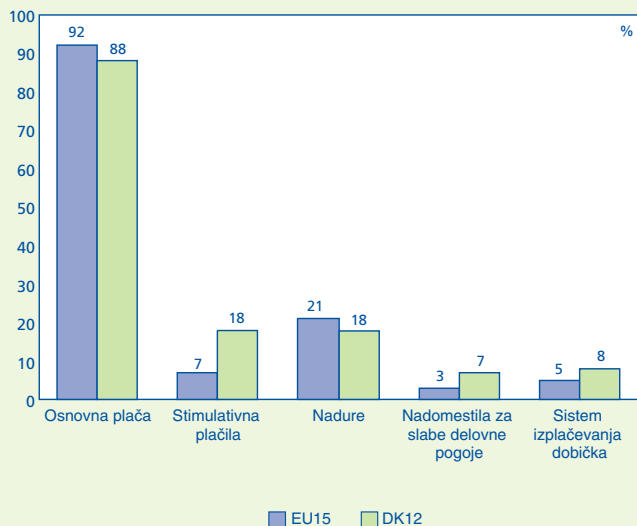
Sistem plač

Manj delavcev v državah kandidatkah prejeme osnovno plačo (88 % v primerjavi z 92 % v EU). Vendar pa večji delež dobi nadomestilo za slabe delovne razmere (7 % v povprečju – in 11 % v Sloveniji in Romuniji – v primerjavi s 3 % v EU). Podobno več delavcev v državah kandidatkah prejme stimulatívna plačila (18 % v primerjavi z 7 % v EU). Ta stimulatívna plačila so dodeljena pomenljivemu deležu delavcev v nekaterih državah, anketa je zabeležila največje deleže na Slovaškem (49 %), Češkem (35 %), in v Sloveniji (28 %). Taiste države se uvrščajo višje pri rezultatih, ki spremljajo deleže zaposlenih, plačanih za nadurno delo, delo med vikendom in izplačila na osnovi dobrega poslovanja podjetja.

Višina prihodka

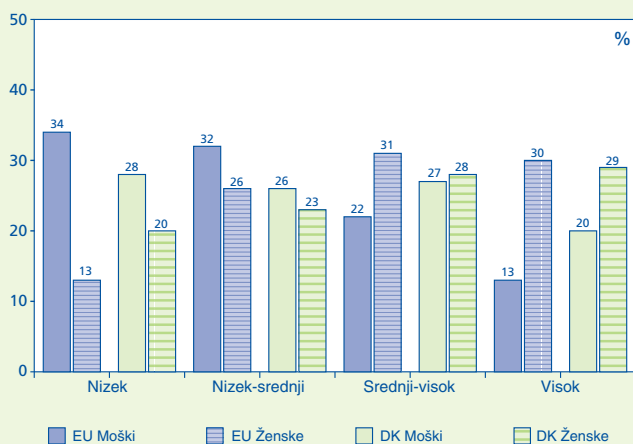
Delež delavcev v kategoriji delavcev z nižjimi prihodki je v državah kandidatkah višji (24 %) kot v državah članicah EU (22 %) - glej sliko 7. Razporeditev moških in žensk v različne kategorije je v državah kandidatkah bolj enakovredna.

Slika 6 Sistem plač (samo zaposleni)



Manjša spolna segregacija v državah kandidatkah, ter manj razširjeno delo s polovičnim delovnim časom sta pojava, zaradi katerih je višji delež žensk v teh državah uvrščen v kategorijo delavcev z višjimi prihodki in nasprotno, nižji delež v kategorijo z nižjimi prihodki.

Slika 7 Kategorija prihodkov glede na spol

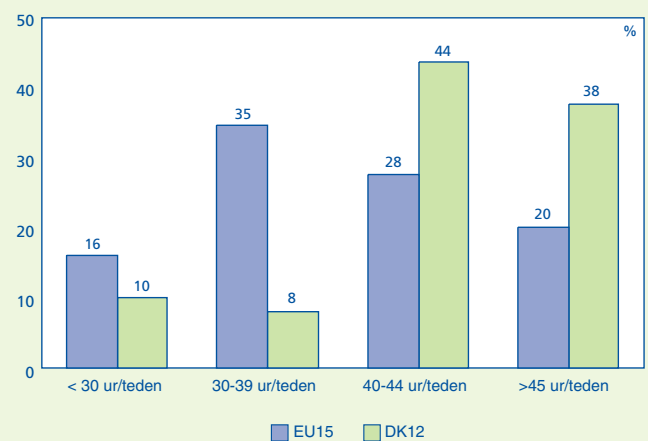


Delovni čas

Delavci v državah kandidatkah (tako zaposleni kot samozaposleni) imajo daljši delovni čas, v povprečju 44.4 ur na teden (38.2 ur v državah članicah EU), z zelo majhnimi razlikami med spoloma (moški delajo 45.4 ur na teden, ženske 43.3 ur). Zaposleni delajo 42.2 ur na teden (36.7 ur v državah članicah EU).

Manj delavcev v državah kandidatkah ima zaposlitev za polovični delovni čas (7 %) kot delavci v EU (17 %), ti delavci imajo daljši delovni dan (44 % več kot 10 ur na dan), in večji je delež delavcev, ki ima daljši delovni teden (več kot 40 ur): 79 % v primerjavi z 48% v državah članicah EU.

Slika 8 Povprečni tedenski delovni čas



Ne samo da je zaposlitev za polovični delovni čas manj pogosta v državah kandidatkah, dejstvo je, da je tudi bolj enakovredno razdeljena med spoloma: 6 % moških (7 % v EU) in 9 % (32 % v EU) žensk dela s polovičnim delovnim časom. Prav tako je videti, da je v državah kandidatkah zaposlitev za polovični delovni čas slabša izbira: 46 % delavcev s polovičnim delovnim časom poroča o nezadovoljstvu zaradi števila delovnih ur (33 % v državah članicah EU).

Čas za prevoz na delo je v državah kandidatkah občutno daljši, povprečno znaša 46 minut na dan, v primerjavi s 37 minutami v EU.

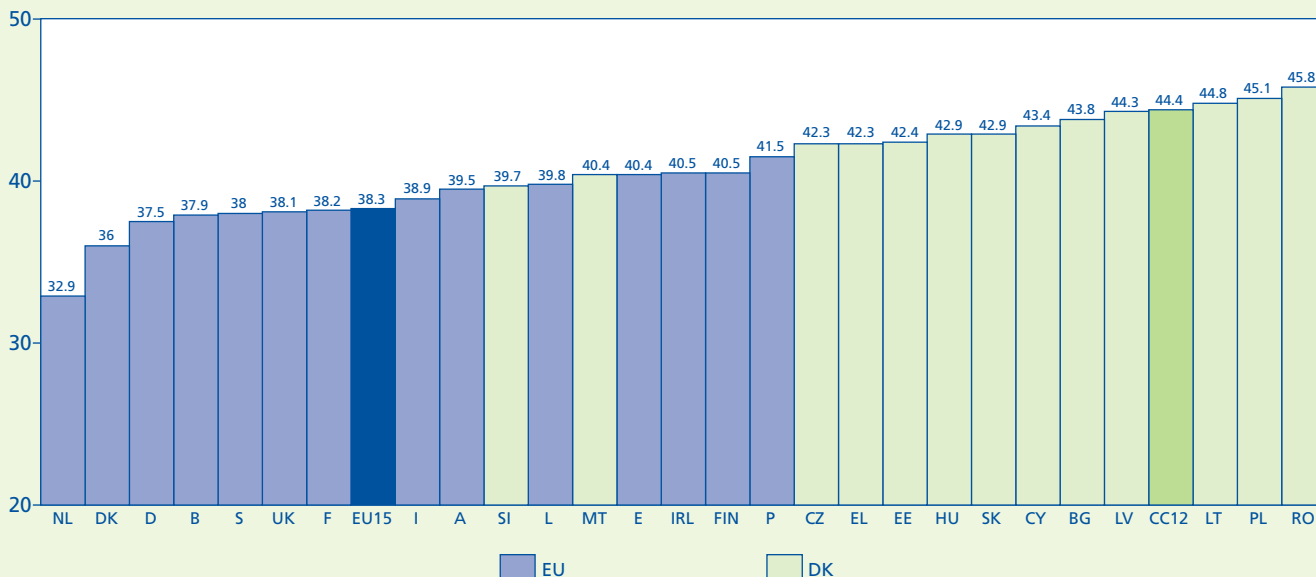
Delo v asocialnem delovnem času, kot je nočno delo in delo v izmenah, je bolj običajno v državah kandidatkah (glej sliko 10): 21 % jih dela ponoči (19 % v EU), 23 % dela v izmenah (20 % v EU) 37 % jih dela ob nedeljah (27 % v EU).

Obseg nerednega delovnega časa (kar pomeni, da se ne opravlja enako število ur vsak dan ali vse dni v tednu) ni bistveno drugačen kot v državah članicah EU. V tem pogledu so razlike med državami pomenljive: najvišji delež nerednih urnikov najdemo na Češkem, v Estoniji, Latviji in Sloveniji.

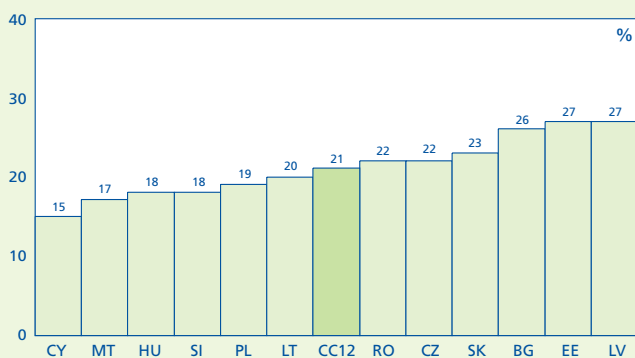
Dodatna delovna obremenitev

Obsežen pregled skupne delovne obremenitve naj bi vključeval plačano delo (vključno z morebitnimi dodatnimi zaposlitvami), čas, porabljen za prevoz na delo, neplačane aktivnosti izven delovnega časa. Za moške v državah kandidatkah je bolj značilno (običajno v veliki meri), da so vključeni v aktivnostih kot so skrb za otroke, izobraževanje otrok, kuhanje, opravljanje gospodinjskih opravil in skrb za starejše ali invalidne sorodnike. To je mogoče vsaj deloma razložiti z dejstvom, da je delež zaposlenih žensk višji, in da je manj razvit sistem zaposlitev za polovični delovni čas kot v državah članicah (glej sliko 11).

Slika 9 Tedenski delovni čas po državah

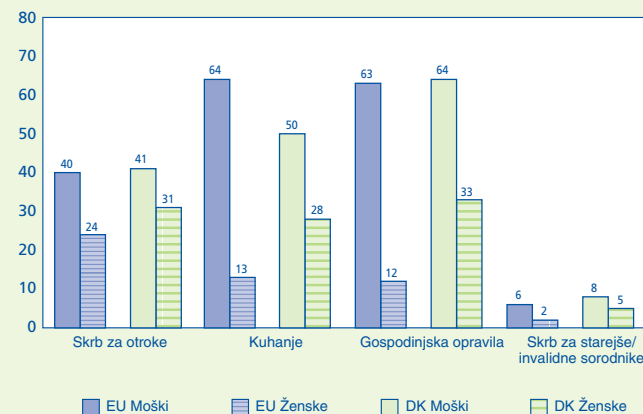


Slika 10 Nočno delo po državah

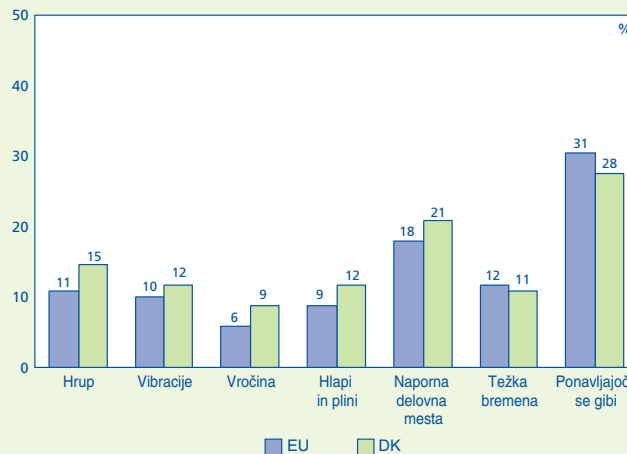


razširjena, posebej še na Poljskem, v Romuniji in Sloveniji, kot pa v državah članicah EU. To dejstvo, v kombinaciji z boljšo informiranostjo delavcev o fizičnem tveganju (92 % napram 89 % v EU), posebej še na Češkem in Poljskem, bi lahko kazalo na to, da je v državah kandidatkah več preventivnih ukrepov za zaščito posameznikovega zdravja in varnosti kot v državah članicah EU.

Slika 11 Gospodinjstva opravila in nega



Slika 12 Fizični faktori tveganja (delavci, ki so izpostavljeni ves delovni čas ali večino tega časa)

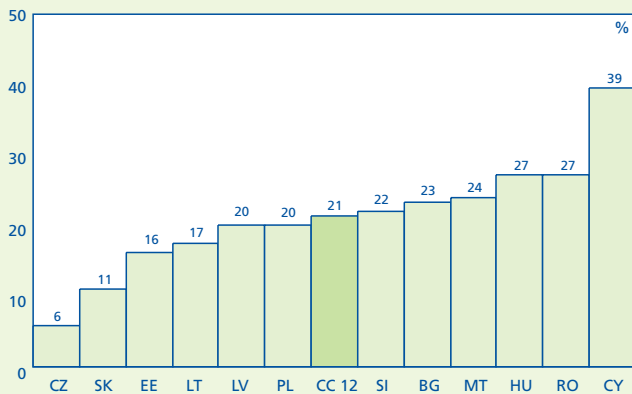


Fizični faktorji tveganja

Delavci v državah kandidatkah poročajo o precej višji izpostavljenosti fizičnim faktorjem tveganja, kot je prikazano na sliki 12 spodaj, predvsem izpostavljenosti hrupu, vročini in napornim delovnim mestom. Vendar pa je uporaba opreme za zaščito v teh državah bolj

Med državami obstajajo pomembne razlike, opazne pri stopnjah izpostavljenosti fizičnim faktorjem tveganja, kot je nakazano v sliki 13, za primer napornih delovnih mest. Delavci na Češkem in Slovaškem so na delovnem mestu najmanj izpostavljeni tveganju napornih delovnih mest, delavci na Cipru pa najbolj.

Slika 13 Naporna delovna mesta (ves čas ali večino časa)

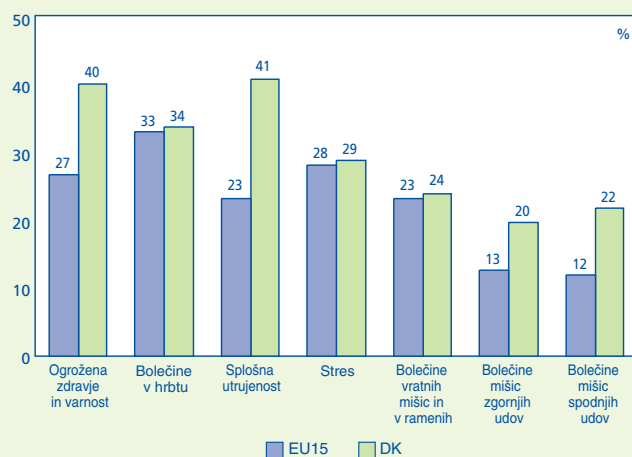


Zdravje in delo

40 % delavcev v državah kandidatkah meni, da je njihovo zdravje in varnost ogrožena zaradi dela, v primerjavi s 27 % v državah članicah EU. To se odraža v zdravstvenih težavah, omenjenih v anketah: težave so precej bolj razširjene, ne glede na vrsto težave, v državah kandidatkah kot v državah članicah EU. Najbolj pogosto omenjene zdravstvene težave so :

- Splošna utrujenost: 41 %
- Bolečine v hrbtu: 34 %
- Stres: 29 %
- Bolečine vratnih mišic in bolečine v ramenih : 24 %.

Slika 14 Zdravstvene težave povezane z delom



Kot ugotavlja analiza, obstaja med državami kandidatkami in državami članicami EU le manjša razlika v razširjenosti nasilja, zastraševanja in raznih drugih oblik diskriminacije na delovnem mestu. Edina omemba vredna razlika je stopnja izpostavljenosti spolni diskriminaciji (več moških kot žensk v državah kandidatkah).

‘Ohranitev delovnega mesta’, ki pomeni sposobnost ohranitve istega delavnega mesta do 60. leta starosti, je v državah kandidatkah nižja. Medtem ko 58 % delavcev v državah članicah EU meni, da bodo lahko opravljali isto delo, ko bodo imeli 60 let, je samo 50% delavcev v državah kandidatkah istega mnenja.

Anketa je pokazala, da je stopnja zadovoljstva pri delu v državah kandidatkah nižja kot v EU (73 % v primerjavi z 84 %). Vendar pa je težko potegniti zaključke zgolj iz podatka o zadovoljstvu na delovnem mestu: analiza o delovnih razmerah v EU je pokazala, da gre visoka stopnja zadovoljstva na delovnem mestu lahko v korak s pretirano izpostavljenostjo tveganim situacijam.

Metodologija analize

Prva analiza o delovnih razmerah v državah članicah je pokrila reprezentativni vzorec skupnega aktivnega prebivalstva (osebe, ki so bodisi zaposlene bodisi samozaposlene) v 12 državah kandidatkah, pri čemer smo uporabili postopek 'naključnega izbora'. Vprašanih je bilo skupno število 11,000 delavcev v osebnih razgovorih na domovih: 1 000 delavcev v vsaki od 10 držav in 500 na Cipru in Malti. Razgovore in izbor podatkov je izvedla INRA-Europe.

Razgovore smo sočasno izpeljali spomladi 2001. Podatki so bili ovrednoteni glede na poklic, sektor, spol in starost v skladu z analizo Eurostat's Labour Force Survey 2000.

Uporabili smo isti vprašalnik kot ga je Fundacija uporabila pri tretji analizi delovnih razmer, izpeljani v 15 državah članicah EU v letu 2000. Fundacija je vprašalnik oblikovala v delovni skupini, ki je vključevala nacionalne strokovnjake, predstavnike združenj delodajalcev (UNICE) in sindikatov (ETUC) ter Evropske komisije.

Pascal Paoli, Agnès Parent-Thirion in Ola Persson, avtorji te zbirke, so raziskovalci na področju delovnih razmer pri Evropska ustanova za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev.

NADALJNJE INFORMACIJE

Informacije o prvi analizi delovnih razmer v državah kandidatkah ali o treh analizah delovnih razmer v EU, ki so omenjene v tej zbirki, so na voljo na spletnih straneh fundacije www.eurofound.eu.int/working/working.htm. Za nadaljnje informacije pokličite John Hurley, Information Liaison Officer, Evropska ustanova za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, Tel: (353 1) 204 32 09, e-mail: joh@eurofound.eu.int.

Copyright: Evropska ustanova za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev. Reproduciranje je dovoljeno, razen v komercialne namene, ob navedbi vira in dostavi kopije na naslov Ustanove.

Evropska ustanova za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev

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/SL



URAD ZA PUBLIKACIJE
EVROPSKIH SKUPNOSTI

L-2985 Luxembourg