



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

Conditions de travail dans les pays adhérents et candidats



Conditions de travail dans les pays adhérents et candidats



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

Conditions de travail dans les pays adhérents et candidats

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003

ISBN 92-897-0225-7

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne créé pour aider à la formulation de politiques sur les problèmes sociaux liés au travail. Pour toute information supplémentaire, veuillez consulter le site de la Fondation <http://www.eurofound.eu.int/>.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlande
Téléphone: (353-1) 204 31 00
Télécopie: (353-1) 282 64 56
Courriel: information@eurofound.eu.int.
www.eurofound.eu.int

Auteurs: Pascal Paoli et Agnès Parent-Thirion

Organisme de recherche: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin

Titre du projet: Enquête européenne sur les conditions de travail

Chargés de recherche: Pascal Paoli et Agnès Parent-Thirion

Printed in Ireland

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

Avant-propos

La première phase de l'élargissement de l'Union européenne vers les pays d'Europe centrale, orientale et méridionale aura lieu en mai 2004. Elle marquera le début d'une ère nouvelle. Les écarts importants entre les conditions de vie et de travail sur l'ensemble du continent représentent une gageure pour les décideurs politiques. L'unité et la stabilité de l'Europe nouvelle nécessiteront de combler ces écarts aussi rapidement et efficacement que possible.

Mais quelles sont ces différences? Quelles sont les politiques et ressources nécessaires? Comment assurer l'amélioration des conditions de vie et de travail pour tous les Européens?

Ce nouveau rapport essaie notamment d'apporter quelques éléments de réponse à ces questions. *Conditions de travail dans les pays adhérents et candidats* constitue un premier et important point de repère de la situation dans ces 13 pays au moment où ils s'apprêtent à devenir membres de l'Union européenne. Le rapport examine un large champ – allant du stress sur le lieu de travail jusqu'aux types d'emplois ou horaires de travail – pour essayer de dresser un portrait réaliste de l'environnement de travail dans ces pays lors de cette importante démarche vers une Europe élargie.

L'expression «pays adhérents et candidats» est utilisée tout au long du rapport pour indiquer les différents statuts de ces pays. «Pays adhérents» réfère actuellement aux dix pays – Chypre, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie qui devraient devenir membres de l'UE le 1^{er} mai 2004. Deux autres pays, la Bulgarie et la Roumanie, espèrent le devenir en 2007. La Turquie ne négocie pas actuellement son adhésion.

Alors que l'Europe aborde cette dernière ligne droite, nous espérons que ce rapport se révélera une contribution positive au processus d'élargissement.

Willy Buschak
Directeur faisant fonction

Tables des matières

Avant-propos	5
Introduction	9
1 – La méthodologie	11
2 – Contexte et données structurelles	15
3 – La nature du travail	23
4 – L’environnement physique de travail	27
5 – L’organisation du travail	31
6 – Le temps de travail	47
7 – Information et consultation	63
8 – Discriminations et violence	67
9 – Travail et santé	71
10 – Revenus et systèmes de paiement	77
11 – Travail et vie en dehors du travail	83
12 – Les conditions de travail en Turquie	87
Annexe 1 – Classification statistique des activités économiques (NACE Rev. 1)	97
Annexe 2 – Classification internationale type des professions (CITP-88)	99
Annexe 3 – Questionnaire	101
Annexe 4 – Spécifications techniques et réseau de correspondants nationaux	121

Introduction

Il existe peu d'instruments susceptibles de fournir un état des lieux de la qualité du travail en Europe. Les enquêtes sur les forces de travail coordonnées par Eurostat produisent des données annuelles harmonisées au niveau communautaire sur la situation du marché du travail. Mais elles ne fournissent que peu ou pas d'information sur les conditions de travail. Certains pays possèdent des enquêtes sur la qualité du travail mais, outre le fait que ce n'est pas le cas pour tous les pays, les données recueillies ne sont pas harmonisées.

Pour combler cette lacune, la Fondation a décidé à la fin des années 1980 de lancer une enquête sur la qualité du travail couvrant l'ensemble des pays de l'Union européenne. La première enquête a eu lieu en 1990, suivie d'une deuxième en 1995 et d'une troisième en 2000. En 2001 et 2002 la même enquête a été étendue à l'ensemble des 13 pays adhérents et candidats (12 pays en 2001, puis la Turquie en 2002). La quatrième enquête aura lieu en 2005 et couvrira les 28 pays en une seule vague.

Ces enquêtes sont menées auprès d'un échantillon représentatif de travailleurs (personnes occupant un emploi, qu'elles soient salariées ou indépendantes) interrogés personnellement à leur domicile. En 2000, 21 500 personnes ont ainsi été interrogées à travers les 15 États membres de l'UE et 12 000 en 2001-2002 à travers les 13 pays candidats, soit un total de 33 500 en Europe.

L'objectif de ces enquêtes sur les conditions de travail est de fournir un état des lieux des conditions de travail en Europe et de mesurer les évolutions, c'est-à-dire les progrès ou éventuelles dégradations de la qualité du travail et de l'emploi. Il s'agit aussi d'identifier les groupes ou catégories (âge, sexe, profession, statut d'emploi), les secteurs et les organisations qui seraient plus particulièrement exposés à certains risques.

Les données recueillies fournissent une vue d'ensemble mais restent malgré tout générales et ne permettent pas à elles seules de répondre à toutes les questions. Afin d'avoir une meilleure appréciation des choses, et surtout de mieux comprendre les causes des phénomènes observés, il est nécessaire de combiner les données ainsi recueillies avec d'autres informations de provenance différente, par exemple des enquêtes auprès d'entreprises, ou de nature différente, comme des études de cas et des analyses des réglementations nationales ou des politiques publiques.

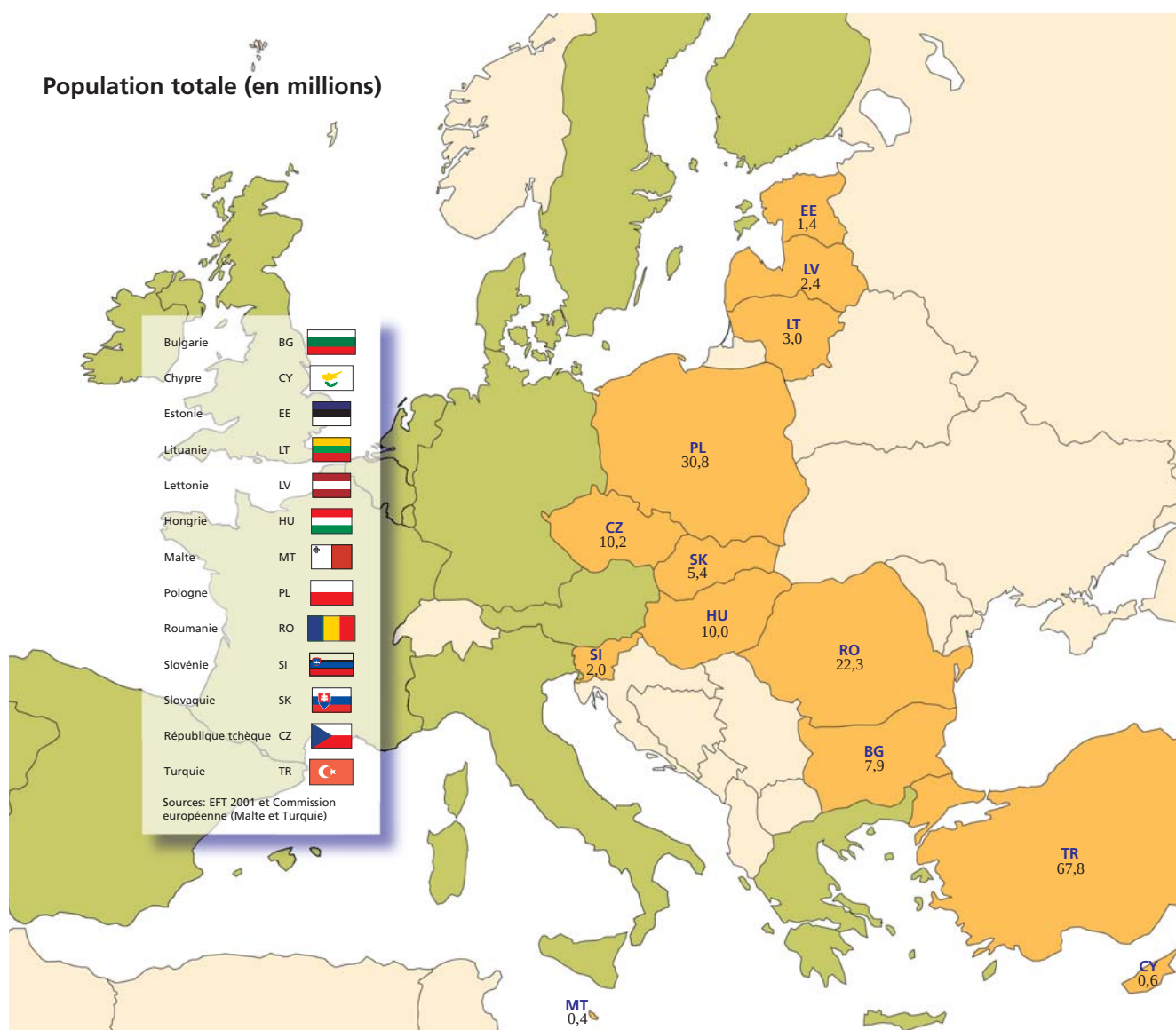
Il n'en reste pas moins que les enquêtes sont suffisantes, comme l'attestent 10 années de production et de diffusion des résultats en Europe, pour:

- attirer l'attention des décideurs politiques sur certaines évolutions (par exemple sur le fait que l'amélioration des conditions de travail n'est ni naturelle ni automatique),
- susciter le débat social (par exemple sur la précarité de l'emploi et ses conséquences),
- orienter des recherches plus fines alliant données quantifiées et données qualitatives (par exemple sur la prévention du stress).

Au-delà de ces trois fonctions, s'en est récemment ajoutée une quatrième, de type plus méthodologique. Suite au Sommet européen de Lisbonne, l'Union européenne s'est fixé comme objectif l'amélioration de la qualité du travail et de l'emploi comme moyen d'améliorer à la fois les taux de participation et la compétitivité économique. Le corollaire de cet objectif est l'élaboration d'indicateurs de cette qualité afin de mesurer les progrès accomplis. La présente enquête sur les conditions de travail, à travers la *mise en place d'indicateurs européens harmonisés*, contribue d'ores et déjà à cette réflexion.

La qualité du travail et de l'emploi couvre un champ large: la santé et le bien-être, la sécurité de l'emploi et les itinéraires professionnels, le développement des compétences, et enfin la conciliation et l'équilibre entre vie de travail et vie hors-travail. C'est pourquoi les indicateurs retenus, dont la liste s'est allongée au fil des enquêtes successives, couvrent une liste étendue de thèmes, allant de la description des postes de travail à celle de l'organisation du travail (contenu et déroulement des tâches) en passant par le temps de travail (durée et aménagement), les niveaux de rémunération, les modes d'information et de consultation ou les problèmes rencontrés par les travailleurs, de santé en particulier.

Ce rapport décrit pour la première fois, sur une base harmonisée à l'aide du même questionnaire dans tous les pays, les conditions de travail et la qualité du travail et de l'emploi dans les pays adhérents et candidats (PAC), et prépare ainsi leur intégration dans une Europe élargie.



Abbreviations utilisées dans le texte

CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
Codes CITP	Classification internationale type des professions
Codes NACE	Classification statistique des activités économiques (Nomenclature des Activités dans la Communauté Européenne)
EF 1, 15, Q.1, Q.2, etc	Numéros des questions de l'Enquête sur les conditions de travail de la Fondation
EFT	Enquête sur les forces de travail (Eurostat)
PAC 12	Les 12 pays adhérents (Chypre, Estonie, Lituanie, Lettonie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovénie, Slovaquie et la République tchèque) et candidats (Bulgarie et Roumanie) inclus dans l'enquête
UE 15	Les 15 États membres de l'Union européenne

Note sur les tableaux et graphiques: la somme des différentes cellules (par colonne ou par ligne) peut dans certains cas être différente de 100% du fait des arrondis.

Cette enquête sur les conditions de travail dans les pays adhérents et candidats est similaire dans sa méthode et son contenu à la troisième enquête européenne sur les conditions de travail menée en 2000 dans les 15 États membres de l'UE.

La Fondation européenne a contracté INRA-Europe pour mener à bien le travail de terrain entre le 15 mai et le 4 juillet 2001.

L'enquête pour la Turquie a été menée ultérieurement entre le 12 juin et le 3 juillet 2002.

Pour plus de détails, le lecteur se référera à la description des spécifications techniques décrites dans l'annexe 4.

Échantillonnage

Un échantillon représentatif de l'ensemble de la population active a été établi, à savoir toutes les personnes ayant un statut de salarié ou d'indépendant au moment de l'entretien et âgées de 15 ans ou plus.

Le principe de l'échantillonnage est une sélection aléatoire à phases multiples appelée «cheminement aléatoire».

Cette méthode, par laquelle les enquêteurs suivent des instructions précises, présente l'avantage de ne pas nécessiter de base de sondage complète. Les enquêteurs reçoivent une marche à suivre indiquant à quelles étapes ils doivent réaliser les entretiens. Bien que des différences mineures puissent exister d'un pays à l'autre, tous les instituts de sondage nationaux doivent respecter ces instructions. Le processus peut être résumé ainsi:

- La division territoriale d'Eurostat (NUTS II, «Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques») est adoptée pour chaque pays. Quand ce codage n'existe pas (par exemple en Slovaquie), les instituts nationaux doivent adopter la division régionale la plus appropriée.
- La densité de la population est étalonnée sur la taille des agglomérations. Chaque institut reçoit des tableaux nationaux.
- À partir de ces données, une liste de points de chute est établie. En général, les codes postaux (les divisions régionales les plus fines) sont utilisés pour sélectionner les points de chute de façon aléatoire.
- Puis, dans chacun des points de chute sélectionnés, un ou plusieurs points de départ sont tirés au sort et les enquêteurs suivent la procédure du «cheminement aléatoire».

- Lorsque plusieurs membres d'un ménage répondent aux critères de l'enquête, on applique la méthode de sélection par l'anniversaire (en choisissant la personne dont la date d'anniversaire est la plus proche de celle de l'entretien).

Les entretiens s'adressent aux individus de plus de 15 ans. Les retraités, les chômeurs, ainsi que les femmes au foyer et les étudiants sont exclus de l'enquête. Les ressortissants non originaires des pays adhérents et candidats sont inclus dans l'enquête dès lors qu'ils peuvent être interrogés dans la ou les langues du pays où ils travaillent. Les entretiens ont été menés personnellement au domicile des personnes interrogées à des heures de la journée où les salariés et les travailleurs indépendants étaient disponibles.

L'enquête a été menée simultanément dans l'ensemble des pays adhérents et candidats en 2001, à l'exception de la Turquie où elle a été menée un an plus tard (2002). Un total de 1 000 entretiens effectifs a été conduit dans chaque pays, à l'exception de Malte et de Chypre (500 entretiens).

Pondération

Le groupe cible est constitué par «les personnes ayant un emploi» telles que définies dans l'enquête sur les forces de travail (EFT) réalisée par Eurostat. Il s'agit donc des personnes qui au cours de la semaine de référence ont effectué un travail contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou encore celles qui, bien qu'ayant un emploi, en étaient temporairement absentes.

Comme pour toutes les méthodes empiriques, la méthode du «cheminement aléatoire» implique une pondération de l'échantillonnage de manière à ce que l'échantillon soit identique à la population cible en fonction des variables de pondération choisies.

Afin de caractériser la population cible, il faut utiliser dans la mesure du possible une enquête dont l'échantillon a la taille de la population cible (par exemple un recensement) ou à défaut une enquête dont l'échantillon est large et les résultats considérés comme fiables (par exemple l'EFT).

Si la méthode des quotas est utilisée, les interviewers doivent contrôler la distribution des variables de pondération sélectionnées. Ils sont libres d'interroger qui ils veulent pour autant qu'ils respectent la distribution. De cette manière, la distribution de l'échantillon sera identique à la distribution souhaitée.

Lorsque la méthode du cheminement aléatoire est utilisée, les interviewers sont tenus de suivre un chemin imposé et

n'ont pas la liberté d'interroger qui ils veulent. Dans ce cas, la structure de l'échantillon est différente de la structure désirée dans la mesure où certains répondants sont absents ou refusent de répondre. Il faut alors pondérer l'échantillon afin d'obtenir une distribution identique à celle désirée en fonction des variables de pondération choisies. Pour ce faire, un poids est attribué à chaque individu en fonction de la rareté de la variable qu'il représente (ainsi un poids plus grand est attribué si le groupe auquel il appartient est sous-représenté). Des logiciels spécialisés sont utilisés pour procéder à cette pondération. À la fin du processus, lorsque chaque individu a été pondéré, l'échantillon pondéré est identique à l'échantillon de référence choisi.

Pour la présente enquête sur les conditions de travail, c'est cette deuxième méthode qui a été adoptée. Les variables de pondération qui ont été choisies dans chaque pays sont: la région, la taille des agglomérations, le sexe, l'âge, le secteur d'activité (selon NACE Rev. 1: «Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté européenne») et la profession (selon CITP Com 88: «Classification internationale type des professions»). La référence pour la distribution est l'EFT d'Eurostat (2000). Ces données n'étant disponibles ni pour Malte, ni pour la Turquie, des données nationales ont été utilisées.

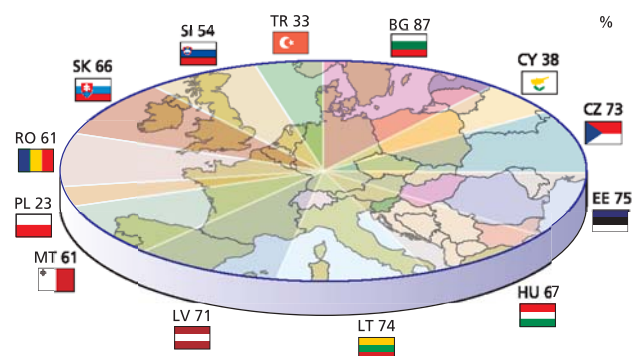
Cette enquête est basée sur des enquêtes nationales dont les échantillons sont importants (donc supposés fiables) et les catégories identiques d'un pays à l'autre. La pondération ayant été opérée sur cette base, la distribution par région, taille d'agglomération, sexe, âge, secteur d'activité et profession est identique dans la présente enquête à ce qu'elle est dans l'EFT.

Les trois enquêtes sur les conditions de travail dans l'UE de 1990, 1995 et 2000 suivent la même méthodologie.

La référence aux EFT n'est toutefois pas sans poser des problèmes du fait des classifications utilisées. Ainsi le code CITP-Com 88 propose une classification des emplois plus qu'une classification socioprofessionnelle. Les salariés ne peuvent être distingués des travailleurs indépendants (par exemple dans la catégorie 6 les agriculteurs et les salariés agricoles ou dans la catégorie 7 les artisans et leurs salariés). Les travailleurs manuels de l'industrie sont distribués entre quatre catégories (6, 7, 8 et 9) qui en outre ne distinguent pas les niveaux de compétence (voir Annexe 2 pour une liste complète des codes CITP).

Taux de réponse

Le tableau suivant montre les taux de réponse par pays.



Il est toujours difficile de mesurer l'impact des non-réponses sur les résultats. On peut penser que les travailleurs ayant les conditions de travail les plus atypiques (travail posté) ou en marge du marché du travail sont plus difficiles à contacter. Si cette hypothèse est correcte, ce qui reste à vérifier, des taux de non-réponse élevés tendraient plutôt à introduire un biais optimiste dans les résultats.

L'écart entre les extrêmes est important (de 23% à 87%) et trois pays ont des taux de réponse très bas (Pologne, Chypre et Turquie). Cependant les taux de réponse des autres pays indiquent une relative uniformité et rendent les résultats relativement comparables.

Limites de l'enquête

La méthodologie utilisée et, plus généralement, les comparaisons internationales créent un certain nombre de problèmes que le lecteur doit garder en tête lors de l'interprétation des résultats.

- Les structures industrielles, la structure du marché du travail et le profil de la population varient considérablement d'un pays à l'autre et rendent les comparaisons entre pays délicates. Le rapport fournit, quand cela est nécessaire, des ventilations qui peuvent aider à comprendre les écarts entre pays. Le lecteur se reportera en outre au chapitre 2 qui présente les principales données structurelles par pays.
- La taille de l'échantillon dans chaque pays est limitée (1000 interviews effectuées par pays, sauf à Malte et à Chypre, 500). Ce qui entraîne que, pour certaines variables, la taille des catégories risque d'être trop petite pour pouvoir en tirer des conclusions valides. De même, du fait de la taille de l'échantillon, la ventilation par secteurs a été limitée au premier niveau, soit 10 catégories (NACE 1 chiffre).

- Les différences légales et culturelles entre pays peuvent influencer la manière dont les questions sont interprétées par les répondants. Le lecteur devra en tenir compte. En outre, les degrés de connaissance ou de sensibilisation sur les questions de conditions de travail peuvent varier considérablement d'un pays à l'autre. Dans certains pays les concepts utilisés peuvent être parfaitement connus et acceptés; dans d'autres au contraire certains thèmes ne sont pas nécessairement associés aux conditions de travail ou ne sont tout simplement pas abordés.
- L'enquête décrit des situations de travail telles qu'elles sont vécues et perçues par les travailleurs. Les questions visent davantage à obtenir des répondants une description la plus objective possible de leur travail qu'à obtenir une opinion sur leur travail ou sur la qualité de leur vie au travail. Néanmoins le lecteur

gardera à l'esprit que les situations de travail décrites résultent d'une évaluation par les travailleurs eux-mêmes. Afin d'améliorer l'état des lieux dressé par la présente enquête et de contribuer à une analyse plus riche, il importe dès lors de compléter l'information qu'elle fournit par d'autres sources complémentaires (données fournies par des enquêtes auprès des entreprises, données qualitatives telles que monographies ou études de cas, déclarations de type administratif, etc.).

- Il est important de se rappeler que, dans la mesure où il s'agit de la première enquête dans ces pays, il n'a pas été possible de fournir des indications de tendance. Cependant, afin d'avoir une idée plus précise de la situation, cette enquête effectuée dans certains cas des comparaisons avec les données des enquêtes réalisées dans l'UE.

Contexte et données structurelles 2

Ce chapitre présente une série de chiffres et de tableaux qui fournit un aperçu de la structure de la force de travail dans l'ensemble des pays adhérents et candidats à l'exception de la Turquie (traitée séparément au chapitre 12 pour les raisons décrites en introduction). Il décrit en particulier la répartition des forces de travail par secteurs d'activité, catégories socioprofessionnelles, statut d'emploi, sexe, âge et taille d'entreprise. Ces différentes variables sont essentielles à la compréhension des conditions de travail décrites et en particulier des différences, par exemple, entre pays.

On relèvera en particulier:

- que la «population ayant un emploi» est de 43 millions (161 dans l'UE) dont plus de la moitié dans deux pays (Pologne et Roumanie),
- que les taux de participation au marché du travail tant pour les hommes que pour les femmes sont plus faibles que dans l'UE, mais que, en revanche,
- la proportion de femmes dans un emploi (46%) est plus élevée que dans l'UE (42%). En outre on constate une moindre ségrégation du marché de l'emploi entre hommes et femmes.

Il faut souligner également que la proportion de travailleurs indépendants (22%) est plus élevée que dans l'UE (17%), de même que la part de l'agriculture (21% des emplois contre 5% dans l'UE).

Enfin, le travail temporaire est sensiblement au même niveau que dans l'UE.

Population et taux d'emploi

Selon l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail (EFT 2001), la population totale dans 11 des 13 pays adhérents et candidats¹ est de 96 millions (373 millions dans l'UE 15). 43 millions de personnes ont un emploi (161 millions dans l'UE 15) et 6,4 millions sont au chômage (12,7 dans

l'UE 15) dont 3,3 depuis un an ou plus (5,6 millions dans l'UE 15).

Deux pays, Pologne (31 millions) et Roumanie (22 millions), représentent à eux deux plus de la moitié de la population totale des pays adhérents et candidats et plus de la moitié de la population au travail (25 millions). Cette importance relative tend à affecter les moyennes fournies dans le présent rapport. Les moyennes globales sont généralement très proches de la moyenne de ces deux pays du fait de leur poids relatif.

Répartition sectorielle (Q.3)²

En moyenne, 21% de la main-d'œuvre est occupée dans l'agriculture (UE: 5%). La spécificité des conditions de travail dans ce secteur (extrêmes de température, bruit, vibrations, etc) pourrait expliquer, au moins pour partie, une surexposition à ces facteurs de risque physique dans les pays adhérents et candidats. On constate toutefois des gros écarts entre pays: 45% des travailleurs dans l'agriculture en Roumanie, 19% en Pologne, mais 2% à Malte, 5% en République tchèque et à Chypre, 7% en Slovaquie, Estonie et Hongrie.

L'industrie (catégorie regroupant les secteurs mines, utilités publiques, industries et construction) emploie 32% des travailleurs (UE: 30%) (voir tableau 2). L'industrie manufacturière emploie 21% des travailleurs (UE: 20%), avec de nouveau de gros écarts entre d'une part Chypre (13%) et Roumanie, Lituanie et Lettonie (19% chacun) et d'autre part, Slovaquie (30%) et République tchèque (27%).

L'ensemble des secteurs des services et de la vente est moins développé (47%) que dans l'UE (66%), avec des écarts significatifs entre pays: Malte et Chypre ont des services développés, en particulier pour ce qui est des hôtels et restaurants: la part de l'emploi dans ce secteur est de 10% à Chypre et 7% à Malte pour seulement 1% en Roumanie et en Lituanie.

Tableau 1 – Taux de participation au marché de l'emploi

	(en millions et en %)										
	BG	CY	EE	LT	LV	HU	PL	RO	SI	SK	CZ
Population totale	7,9	0,6	1,4	3,0	2,4	10,0	30,8	22,3	2,0	5,4	10,2
Taux de participation 15-64 ans	50,7	67,9	61,1	58,6	58,9	56,3	53,8	63,3	63,6	56,7	65,0
Taux de participation des femmes 15-64 ans	47,9	56,5	56,9	57,4	56,1	49,6	48,4	58,2	58,6	51,8	57,0
Taux de chômage 15+	19,9	4,0	12,4	16,5	13,1	5,7	18,4	6,6	5,7	19,4	8,0

Source: EFT 2001, (Malte et la Turquie non couverts par le LFS 2001).

¹ Malte et la Turquie n'ont pas été couverts par le LFS 2001.

² Les mentions Q.3, Q.4 etc. et EF.10, EF.11 etc. renvoient aux questions utilisées au cours de l'enquête qui sont reproduites en annexe 3.

Tableau 2 – Ventilation de la main-d'œuvre par secteurs

	BG	CY	EE	LT	LV	HU	MT	PL	RO	SI	SK	CZ	PAC 12	UE 15
Agriculture	13	5	7	18	14	7	2	19	45	10	7	5	21	5
Mines	2		2			1	1	2	2	1	1	2	2	1
Industrie	24	13	23	19	19	24	23	20	19	30	26	27	21	20
Utilités publiques	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
Construction	6	10	8	6	6	7	7	7	4	5	8	9	7	8
Commerce	14	18	13	14	15	15	14	14	8	13	13	13	12	15
Hôtels et restaurants	5	10	3	2	2	4	7	2	1	4	3	3	2	4
Transports et communications	7	6	10	7	9	8	8	6	5	7	8	8	7	6
Intermédiation financière	1	6	2	1	1	2	4	3	1	3	2	2	2	3
Activités immobilières	3	6	7	3	5	5	4	4	1	5	4	6	3	8
Administration publique	7	9	6	5	8	7	9	5	4	6	8	7	6	8
Autres services	16	17	18	23	19	19	20	17	9	16	19	16	15	22

NB: l'intitulé complet des secteurs se trouve en Annexe 1 (NACE)

Tableau 3 – Ventilation de la main-d'oeuvre par profession

	BG	CY	EE	LT	LV	HU	MT	PL	RO	SI	SK	CZ	PAC 12	UE 15
Cadres supérieurs	6,3	3,0	12,2	8,7	10,1	6,9	5,1	6,1	4,0	7,4	6,2	4,5	5,8	8,1
Professions intellectuelles et scientifiques	11,9	12,6	13,8	14,0	10,9	11,7	9,6	10,7	19,7	16,7	10,5	6,4	13,0	12,9
Professions intermédiaires	12,3	11,0	12,2	7,7	13,5	13,3	14,1	12,7	8,0	13,9	17,5	18,5	12,3	14,2
Employés de type administratif	6,3	13,9	4,9	5,6	4,7	8,7	12,9	7,3	7,9	11,0	7,4	16,4	8,5	13,6
Personnel des services et de la vente	14,0	17,5	10,8	11,8	13,4	13,8	17,3	10,9	11,5	12,0	12,9	15,8	12,3	13,1
Agriculteurs	8,8	3,7	3,6	14,6	8,6	3,5	1,2	17,4	10,4	2,1	1,4	2,1	10,4	4,1
Artisans	14,9	15,3	16,9	16,9	14,2	21,3	16,8	17,5	22,6	15,6	20,3	20,7	19,3	16,1
Ouvriers qualifiés	13,6	8,1	14,5	8,9	10,5	11,8	12,6	8,9	6,1	7,9	13,6	4,7	8,6	8,5
Ouvriers et employés non qualifiés	11,0	13,7	11,0	11,6	13,9	7,8	9,1	8,1	8,3	13,3	10,0	9,9	9,0	8,9
Forces armées	1,1	1,3	0,1	0,1	0,2	1,2	1,3	0,4	1,6	0,1	0,2	0,5	0,8	0,6
Non précisé			0,1									0,5	0,1	

NB: l'intitulé complet des professions se trouve en Annexe 2 (CITP)

Distribution par catégories professionnelles (Q.2.a)

La catégorie «cadres dirigeants» représente presque 6% en moyenne pour les PAC et plus de 8% pour l'UE, mais les écarts vont, environ, de 3% à Chypre et 4% en Roumanie à 9% en Lituanie, 10% en Lettonie et 12% en Estonie. Si l'on additionne les catégories cadres dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires, on constate un écart de quatre points entre les PAC (31%) et l'Union européenne (35%).

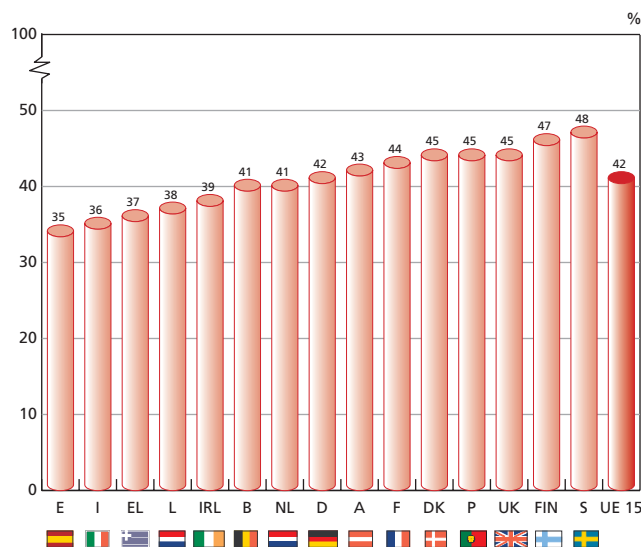
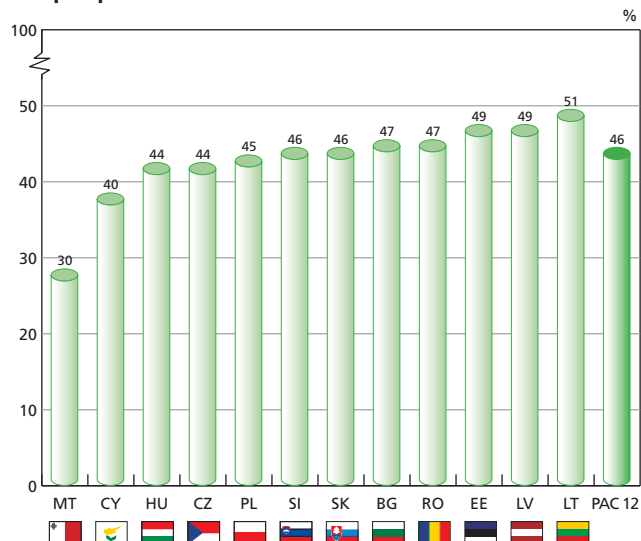
Taux d'activité féminin

La proportion des femmes ayant un emploi est plus élevée dans les PAC (46%) que dans l'UE (42%) – EF.10. Mais il

y a de forts écarts entre pays et entre catégories socio-professionnelles. Ainsi on observe que dans les États baltes, d'une part, environ la moitié des femmes travaille (Estonie 49%, Lituanie 51%, Lettonie 49%) tandis que la proportion est bien inférieure à Malte (30%) et à Chypre (40%).

Si on considère les catégories professionnelles, les femmes sont plus présentes dans les emplois de niveau supérieur (proportionnellement au nombre total de personnes en activité dans ce type de professions) dans les PAC que dans l'UE: 37% des cadres supérieurs (UE 15: 34%), 58% dans les professions intermédiaires (UE 15: 47%). À l'inverse, il y a moins de femmes dans les emplois des services et de la vente (54%) que dans l'UE (66%). On trouve en revanche plus de femmes dans les emplois

Graphique 1 – Taux d'activité féminin

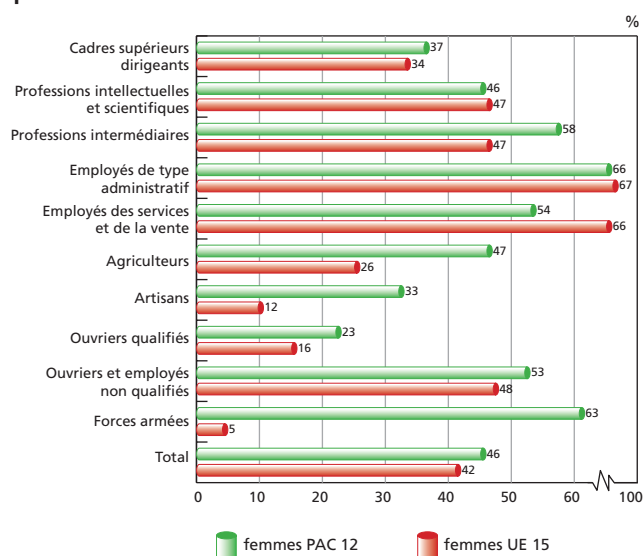


ouvriers qualifiés (PAC 12: 23%; UE 15: 16%) et non qualifiés (PAC 12: 53%; UE 15: 48%).

Au total, la féminisation des emplois est contrastée dans l'UE et les PAC, mais on constate une proportion plus forte de femmes dans les emplois qualifiés dans ces derniers que dans l'UE (voir graphique 2).

La distribution des sexes par secteurs d'activité montre une plus grande proportion d'hommes dans l'agriculture et l'industrie, en particulier dans la construction et à l'inverse une plus grande proportion de femmes dans les services. On constate dans l'ensemble une distribution hommes-femmes plus équilibrée à l'intérieur de chaque secteur dans les PAC par rapport à l'UE. Dans deux secteurs, la proportion de femmes employées est plus élevée dans

Graphique 2 – Taux de féminisation des catégories professionnelles



l'Union européenne que dans les PAC: les hôtels et restaurants (PAC 12: 54%; UE 15: 59%), et les autres services (PAC 12: 63%; UE 15: 71%).

Les secteurs les plus féminins sont: les hôtels et restaurants (54%), les services financiers (58%) et autres services (63%).

Par statut d'emploi, on constate une moins grande proportion de femmes qui sont salariées dans les PAC (80%) que dans l'UE (88%). En revanche 85% des femmes salariées ont un CDI³ contre 80% dans l'UE. Dans les pays adhérents et candidats, une moins grande proportion d'hommes sont salariés (74%) que de femmes (80%). On notera cependant que, parmi les salariés, les proportions d'hommes et de femmes par type de contrat (CDI, CDD, intérim, apprentis) sont identiques.

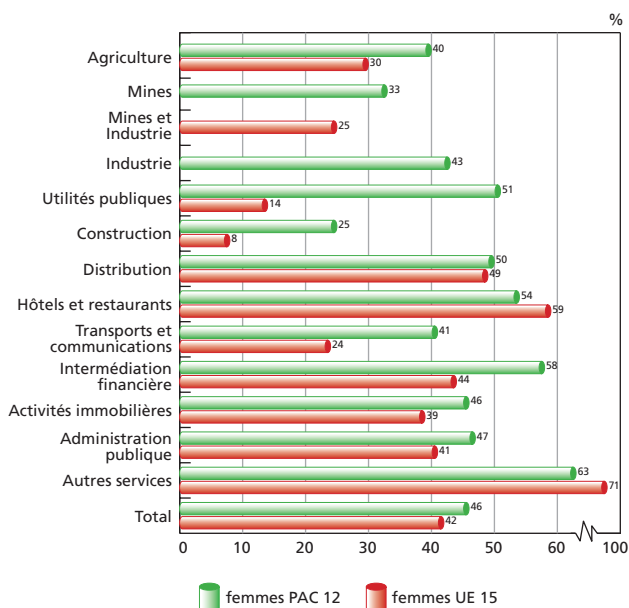
Statuts d'emploi (Q.35.a, Q.35.b)

La proportion des travailleurs salariés (non-salariés) dans les PAC (salariés 77%, non-salariés 22%) est sensiblement différente de la distribution dans l'UE (83% – 16%). Parmi les salariés, 86% sont titulaires de CDI (UE 15: 82%) et 1% ne savent pas se situer dans les catégories établies (CDI, CDD, intérim, apprentissage) contre 4% dans l'UE.

On observe des écarts significatifs entre pays. Les plus faibles proportions de salariés sont en Pologne (67%), en Slovaquie (78%) et à Chypre (79%). Dans ce dernier pays la proportion est toutefois affectée par le fort taux de réponses «autres» (12%), c'est-à-dire de personnes qui

³ CDI: contrat à durée indéterminée
CDD: contrat à durée déterminée

Graphique 3 – Taux de féminisation des secteurs



n'arrivent pas à se déterminer par rapport aux catégories proposées. L'explication est peut-être à rechercher dans le travail non déclaré. On observe par ailleurs dans la catégorie des salariés, de plus fortes proportions de salariés «non permanents» (CDD, intérim) en Lettonie (30%), en Bulgarie (27%), et Lituanie (18%) (voir tableau 5). Chypre constitue un cas à part avec la proportion de CDI la plus faible de l'ensemble des pays adhérents et candidats (55%), mais la proportion la plus élevée de réponses «autres» (34%), un taux très proche de celui de la Grèce (36%). Ce développement s'explique généralement par des transformations statutaires ou du droit du travail.

Le travail intérimaire (3% en moyenne, 2% dans l'UE) est plus développé en Lettonie (7%) et à Malte (6%) mais inexistant en Hongrie et Slovaquie.

La proportion de CDD est la plus élevée en Bulgarie (25%) en Lettonie (23%) et en Lituanie (17%). Les plus grandes proportions de salariés non permanents (CDD et intérim) sont dans les secteurs suivants: hôtels et restaurants (26%), construction (19%) et le commerce (16%). Les plus faibles proportions dans les mines (3%) et l'intermédiation financière (5%).

Les catégories professionnelles où l'on observe les plus fortes proportions de travailleurs indépendants sont les travailleurs agricoles (83%, UE 15: 64%) et les cadres supérieurs (53%, UE 15: 45%). Les travailleurs indépendants sans salariés sont en majorité des agriculteurs (49%), des artisans (10%) et des commerçants (11%). Les travailleurs indépendants avec salariés sont majoritairement des cadres supérieurs (42%) et des professions intellectuelles et scientifiques (19%).

Par secteurs d'activité, les plus fortes proportions d'indépendants sont dans l'agriculture (49%, UE 15: 59%), dans le commerce (21%, UE 15: 27%) et dans la construction (23%, UE 15: 22%). Les salariés sont distribués de manière plus régulière.

Comme dans l'UE, les femmes sont salariées dans une plus forte proportion (80%, UE 15: 88%) que les hommes (74%, UE 15: 80%). Hommes et femmes sont dans les mêmes proportions CDI, CDD et intérimaires, alors que dans l'UE la proportion de femmes en CDD ou intérim est plus élevée (14%) que celle des hommes (11%).

Tableau 4 – Répartition des travailleurs en fonction de leur statut d'emploi dans les pays adhérents et candidats

	BG	CY	EE	LT	LV	HU	MT	PL	RO	SI	SK	CZ	PAC 12	UE 15
Salariés	83	79	90	80	86	83	84	67	79	78	87	84	77	83
Indépendants sans salariés	11	15	6	17	8	9	12	26	15	3	7	10	17	11
Indépendants avec salariés	5	6	4	3	6	7	4	7	4	6	6	5	5	5
Autres	1				1	1		1	2	12	1	1	2	1

Tableau 5 – Répartition des salariés par type de contrat et par pays

	BG	CY	EE	LT	LV	HU	MT	PL	RO	SI	SK	CZ	PAC 12	UE 15
CDI	68	55	84	79	64	90	85	82	92	85	86	86	86	82
CDD	25	8	12	17	23	10	7	12	3	13	12	11	11	10
Contrat d'intérim	2	2	1	0,5	7	0	6	4	3	0	1	1	3	2
Contrat d'apprentissage	0,4	0,3	0,4	0,7	1	0,4	1	0,4	0	0,5	0,1	0	0	2
Autre	4	34	2	1	2	0	1	0	2	0,5	1	0	1	4
Ne sait pas	0,8	0,9	0,5	2	3	0,5	0,5	2	0,5	1	0,2	2	0	1

Tailles d'établissement (Q.4)

Au total 11% des personnes interrogées travaillent seules et 34% dans des «micro-entreprises» (deux à neuf travailleurs). La proportion des travailleurs travaillant seuls ou en micro-entreprises est la plus élevée en Roumanie (57% au total) et à Malte (55%). Les indépendants sans salariés travaillent principalement dans des unités de un à quatre (88%), les indépendants avec salariés dans des unités de deux à quatre (46%) et les salariés dans des unités de 10 à 49 (30%). La proportion d'hommes (13%) travaillant seuls est plus élevée que celle de femmes (8%). À noter que la définition adoptée est l'unité locale de l'établissement.

Le facteur ancienneté (Q.2.b, Q.2.c)

Ancienneté dans l'emploi

8% (UE 15: 12%) des répondants étaient dans leur emploi depuis moins d'un an, 6% entre un et deux ans. La durée moyenne est de 13,4 années dans l'emploi (10,9 dans l'UE). Elle varie de 16,44 années pour les indépendants sans salariés à 11,6 années pour ceux avec salariés et à 12,8 années pour les salariés. L'ancienneté moyenne est la plus élevée chez les agriculteurs (19,47) et la moins élevée chez les employés des services et de la vente (9,43). C'est pour les cadres supérieurs (4% depuis moins d'un an et 9% entre un et deux ans) et les agriculteurs que la proportion de ceux ayant un an ou moins d'ancienneté est la plus faible. Elle est la plus élevée pour les travailleurs manuels peu qualifiés (17% et 27%) et pour les travailleurs de la vente et des services (12% et 21%).

C'est dans les mines (2% depuis moins d'un an et 9% entre un et deux ans) que la proportion de ceux ayant un an ou moins d'ancienneté est la plus faible, dénotant un secteur qui a cessé de recruter, à l'inverse des hôtels et restaurants (19% et 27%) et des activités immobilières (13% et 18%). Il n'y a pas sur ce sujet de différences significatives entre

hommes (14% depuis moins de deux ans dans leur emploi) et femmes (15%).

Ancienneté dans l'entreprise ou l'organisation

12% des répondants (UE: 12%) étaient dans l'entreprise depuis moins d'un an et 20% entre un et deux ans. La durée moyenne est de 11 années passées dans l'entreprise/organisation (11,4 dans l'UE). Elle varie de 13,8 années pour les indépendants sans salariés, à 7,8 années pour ceux avec salariés et à 10,5 années pour les salariés. La durée moyenne est la plus élevée chez les agriculteurs (17,2 années) et la moins élevée chez employés des services et de la vente (6,5 années).

Les secteurs avec les proportions les plus élevées de travailleurs ayant un an ou moins d'ancienneté dans l'entreprise sont hôtels et restaurants (37% ont une ancienneté d'un an ou moins), les activités immobilières (26%) et le commerce (25%). Les catégories professionnelles dans le même cas sont les travailleurs des services et de la vente (30%) et les ouvriers et employés non qualifiés (32%). Il n'y a pas de différences entre hommes et femmes.

Parmi les salariés, ceux depuis moins d'un an dans l'entreprise sont pour 56% d'entre eux sur contrat à durée indéterminée (CDI) et pour 27% sur CDD et 9% sur contrats d'intérim, le reste en apprentissage (1%) et «autres» (4%). Ce qui signifie qu'un tiers des embauches récentes (un an et moins) se font sur des contrats d'emploi non permanents.

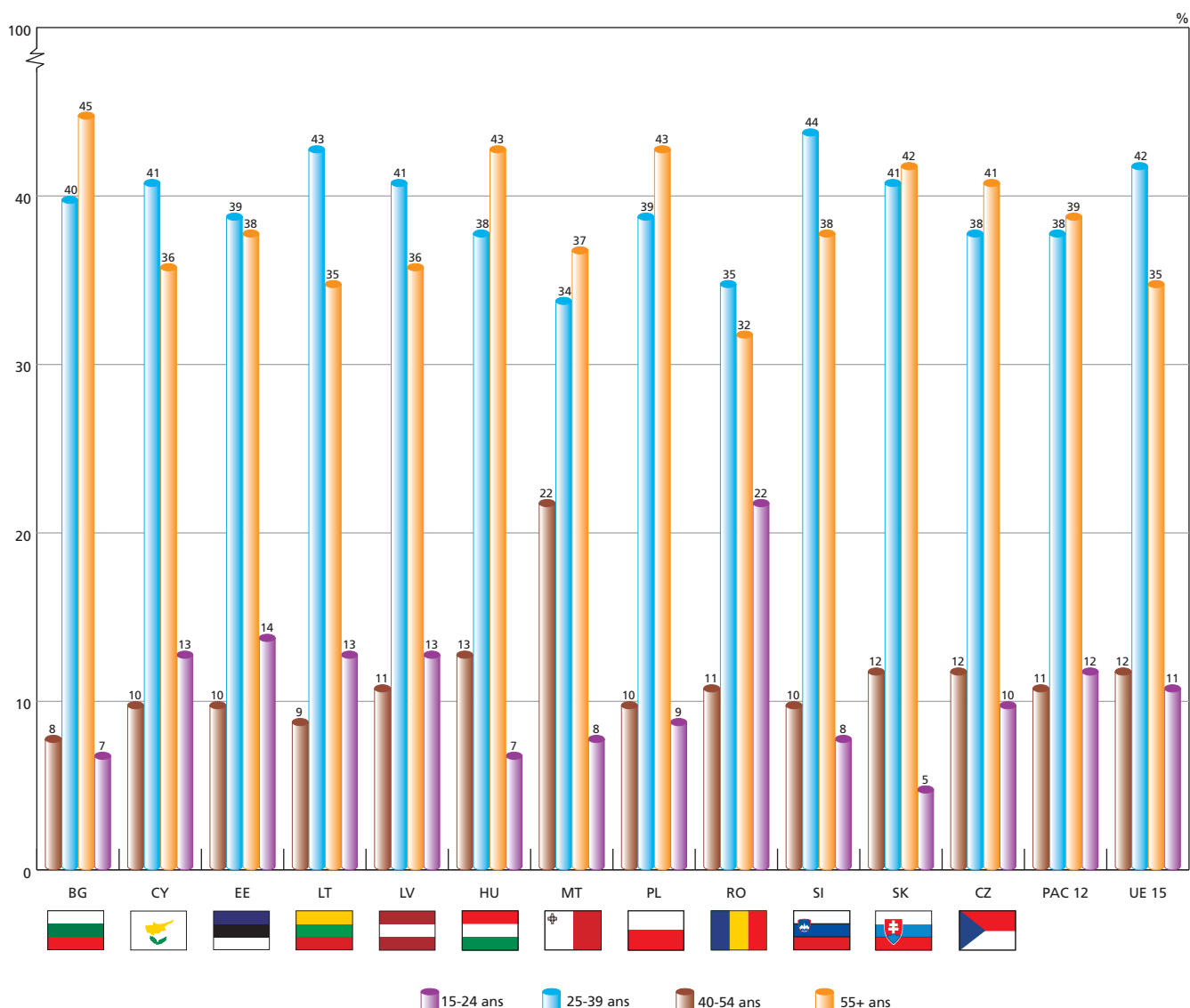
Âge de la force de travail

L'âge moyen de la force de travail dans les pays adhérents et candidats est de 40,0 ans (UE: 39,0 ans), 43,0 ans pour les indépendants sans salariés, 41,5 ans pour ceux avec des salariés et 39,0 ans pour les salariés. L'âge moyen des femmes qui travaillent dans les PAC, à 40,0 ans (UE: 38,5

Tableau 6 – Répartition des travailleurs par taille d'entreprise en fonction de leur statut d'emploi

Taille d'entreprise	Indépendants sans salariés	Indépendants avec salariés	Salariés	Hommes	Femmes	PAC 12	UE 15
1 personne	46	2	3	13	8	11	11
2-4 personnes	43	46	14	20	21	21	15
5-9 personnes	2	26	14	12	13	13	12
10-49 personnes	4	20	30	23	27	25	26
50-99 personnes	1	3	11	7	10	8	9
100-249 personnes	0	1	8	6	7	7	9
250-499 personnes	1	0	5	5	3	4	5
+500 personnes	1	2	9	8	5	7	10
non précisé	3	0	6	5	6	5	3

Graphique 4 – Répartition par âge de la force de travail, par pays



ans) est à peine différent de celui des hommes soit 39,9 ans (UE: 39,4 ans).

51% des travailleurs ont 40 ans et plus (UE: 46%). 12% ont 55 ans et plus (UE: 11%). Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes pour la catégorie 15-24 ans, en revanche, à partir de 40 ans et plus, on trouve une plus grande proportion de femmes (53%) que d'hommes (50%).

C'est parmi les travailleurs de l'agriculture (23%) et les ouvriers et employés non qualifiés (17%) qu'on trouve les taux les plus élevés de plus de 55 ans. Et c'est aussi parmi les indépendants sans salariés qu'on trouve la plus forte proportion de plus de 55 ans (19%)

Deuxième emploi (Q.6, Q.7)

Un dixième (10%) des personnes interrogées contre 6% dans l'UE déclarent avoir un deuxième emploi (4% régulier, 4% occasionnel et 1% saisonnier), avec des taux un peu plus élevés en Roumanie (12%), Estonie, Lettonie et Pologne (11%). Les taux de deuxième emploi régulier les plus élevés sont en Pologne, Lettonie et Estonie (6%). À noter que 23% de ceux qui déclarent travailler à temps partiel déclarent aussi avoir un deuxième emploi.

La distribution par secteurs indique des taux plus élevés dans les activités immobilières (19%) et la construction (10%). Par catégorie d'emploi, c'est parmi les cadres supérieurs (10%) et les professions intellectuelles et scientifiques (9%) que l'on trouve les proportions les plus

Tableau 7 – Pourcentage des travailleurs ayant un deuxième emploi

	BG	CY	EE	LT	LV	HU	MT	PL	RO	SL	SK	CZ	PAC 12	UE 15
Pas de deuxième emploi	95	97	89	97	90	95	94	89	89	93	93	91	90	94
Régulièrement	1	1	6	2	6	3	4	6	3	1	2	3	4	3
Occasionnellement	3	1	4	1	4	2	1	4	5	5	4	5	4	3
Saisonnier	2	2	1	0,2	1	0,4	1	1	3	1	1	1	2	1

élevées de deuxième emploi régulier. Enfin, ce sont les indépendants ayant des salariés sous leurs ordres qui sont les plus nombreux à avoir un deuxième emploi (13%). Il n'y a pas de différences significatives entre hommes et femmes.

La moyenne des heures travaillées dans ce deuxième emploi est de 17,8 heures (UE: 12,1 heures) et varie en fonction du statut d'emploi: 24,5 heures pour les travailleurs indépendants sans salariés, 19,7 heures pour les indépendants avec salariés et 16,8 heures pour les salariés.

Ces 17,8 heures passées en moyenne dans un deuxième emploi viennent s'ajouter à 42,7 heures dans leur emploi principal, soit une durée moyenne totale de 60,5 heures. Les durées les plus longues de travail dans ce second emploi sont en Slovaquie (34,3 heures), en Roumanie (27,1 heures) et en Hongrie (23,7 heures).

Situations familiales⁴ (EF.7, EF.12, EF.13, EF.19)

- 75% (UE 15: 67%) des répondants sont soit mariés, remariés ou vivant avec un(e) partenaire, 25% sont célibataires (UE 15: 33%) divorcés, séparés ou veufs;
- 52% (UE 15: 61%) des répondants sont dans un foyer sans enfants de moins de 15 ans;
- 6% des répondants sont des parents seuls ayant charge d'enfants;
- 37% (UE 15: 39%) des répondants déclarent être seuls à exercer une activité rémunérée dans le foyer, mais 58% des personnes non mariées, divorcées, séparées ou veuves sont l'unique source de revenus du foyer;
- 20% des répondants déclarent avoir au moins une personne âgée dépendante (avec de fortes différences entre pays, de 35% en Bulgarie à 8% à Chypre, dues aux différences des systèmes de protection sociale) et 4% s'occupent d'une personne handicapée dépendante.

⁴ On trouvera plus de détails à ce sujet dans le chapitre 11.

La nature du travail 3

Ce chapitre examine certains contextes qui sont de nature à influencer sur les conditions de travail et en particulier sur le contenu du travail. Il en est ainsi de la diffusion de la technologie (utilisation de l'informatique), de la combinaison informatique-localisation du travail (télétravail ou travail à distance), de la localisation du travail (travail à domicile), de la relation entre le milieu de travail et l'extérieur (relations avec des clients, usagers, patients...).

On constate que l'usage de l'informatique est moins courant que dans l'UE, encore que les écarts entre pays adhérents et candidats soient importants (dans un rapport de un à trois). Le télétravail est, comme dans l'UE, peu développé, sauf chez les cadres supérieurs, et dans les secteurs de l'intermédiation financière et des activités immobilières. Le travail à domicile est plus courant cependant que dans l'UE; il concerne le plus souvent les indépendants, particulièrement les agriculteurs.

Finalement, la relation au client, dans l'ensemble moins développée que dans l'UE, est le reflet d'économies moins tournées vers les services (sauf dans des pays comme Chypre ou Malte).

Utilisation d'ordinateurs au travail (Q.9.4)

Seulement 12% des travailleurs, contre 31% dans l'UE, disent travailler tout le temps ou presque sur ordinateur et 27% (UE: 41%) au moins occasionnellement, c'est-à-dire au moins un quart du temps.

Par pays, on constate des écarts significatifs dans l'utilisation permanente ou quasi permanente de

l'informatique, de la Roumanie (7%) et la Lituanie (8%) à la Slovaquie (28%) et la Hongrie (20%)

Par catégories professionnelles, en utilisation permanente ou quasi permanente, l'éventail des situations est vaste: il va de 39% pour les employés de type administratif, 24% pour les professions intellectuelles et scientifiques, 22% pour les techniciens et 17% pour les cadres supérieurs à 4% pour les ouvriers qualifiés et 1% pour les ouvriers et employés non qualifiés.

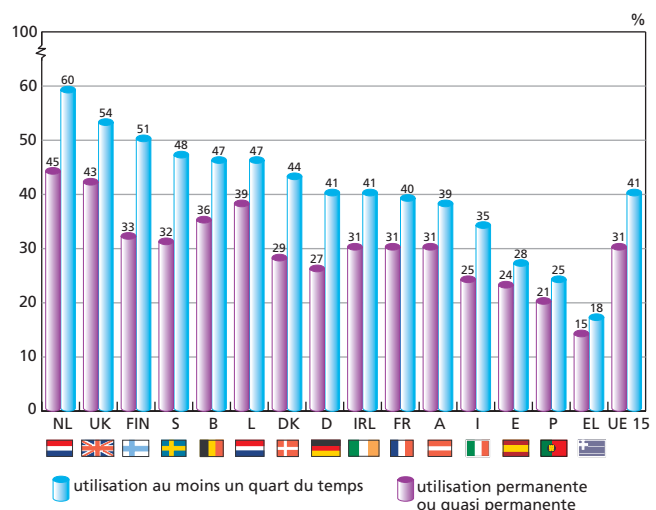
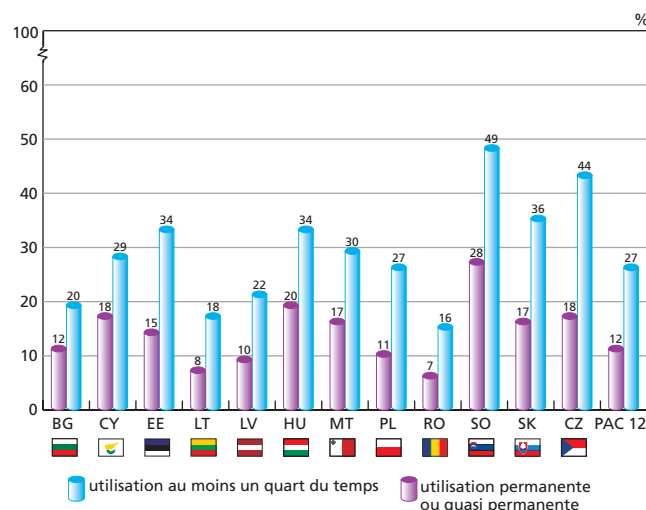
Par secteurs, en utilisation permanente et quasi permanente, la prévalence la plus grande est dans les secteurs de l'intermédiation financière (60%), des activités immobilières (39%) et dans l'administration publique (30%).

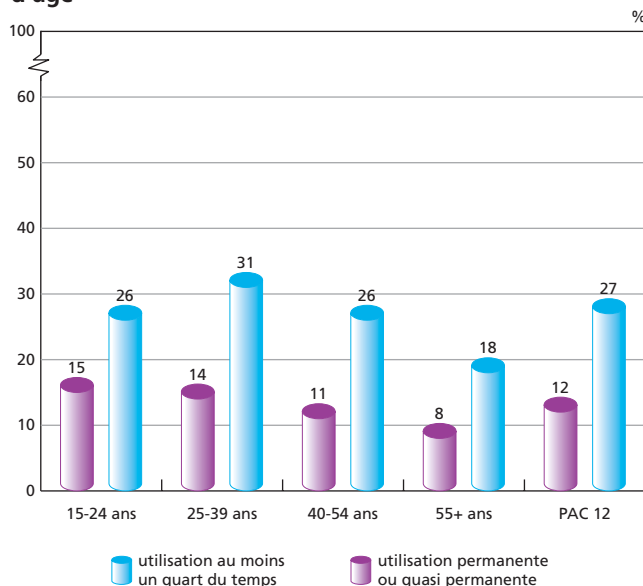
L'informatique est plus utilisée de manière permanente ou quasi permanente par les femmes (14%) que par les hommes (11%).

Par statut d'emploi, on constate que 14% des salariés font un usage permanent de l'informatique et 28% au moins occasionnel (plus du quart du temps). En comparaison, 19% des indépendants ayant des salariés (majoritairement des cadres supérieurs et des professionnels) en font un usage permanent et 45% au moins occasionnel. En revanche, les indépendants travaillant seuls, qui sont majoritairement des agriculteurs et des commerçants et artisans, ne sont que 4% à utiliser l'informatique de manière permanente et 11% de manière au moins occasionnelle.

Par catégories d'âge, on constate une nette diminution de l'utilisation de l'informatique avec l'âge comme l'indique le graphique 6.

Graphique 5 – Travail sur ordinateur, par pays



Graphique 6 – Travail sur ordinateur, par catégorie d'âge

Importance du télétravail (Q.9.5)

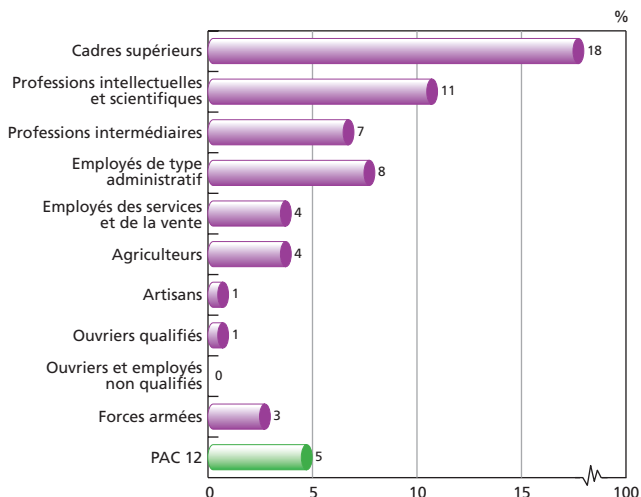
Le télétravail est pratiqué de manière permanente par 1% des répondants, et de manière au moins occasionnelle (c'est-à-dire au moins un quart du temps) par 5% d'entre eux dans les mêmes proportions que dans l'Union européenne (voir graphique 7). On observe des taux plus élevés à Chypre (3% permanent et 7% occasionnel), en Pologne (8% occasionnel), en Slovaquie (2% permanent et 6% occasionnel) et République tchèque (2% permanent et 7% occasionnel).

C'est parmi les cadres supérieurs (3% permanent et 18% au moins un quart du temps), puis chez les professions intellectuelles et scientifiques (11% au moins un quart du temps) que le télétravail est le plus développé. Les secteurs les plus concernés sont l'intermédiation financière (5% permanent, 32% au moins un quart du temps) et les activités immobilières (6% permanent et 21% au moins un quart du temps).

Le télétravail est un peu plus pratiqué par les hommes (6% au moins un quart du temps) que par les femmes (4%). En réalité, il est surtout l'apanage des indépendants avec salariés (4% permanent et 12% au moins un quart du temps) et moins par les salariés (1% et 5%). Sans surprise, la répartition par âge indique que c'est parmi les 25 à 39 ans qu'il est le plus développé (7%) et chez les plus de 55 ans qu'il l'est le moins (3%).

La relation au client (Q.9.7)

36% (UE: 43%) des répondants déclarent avoir un contact direct et permanent (tout le temps ou presque tout le

Graphique 7 – Recours au télétravail, par catégorie socioprofessionnelle (au moins un quart du temps)

temps) avec des personnes extérieures à leur lieu de travail (clients, utilisateurs, usagers, patients etc.). Les écarts entre pays sont importants, entre d'une part les économies de services (Chypre 57% et Malte 45%) et d'autre part les économies plus industrielles (Slovaquie 30%, République tchèque 33%). Le score de la Bulgarie (46%), dont le secteur des services n'est pourtant pas particulièrement développé, reste atypique.

Parmi les professions, ce sont celles des services et de la vente où l'on observe le plus de contacts (70% contre UE: 80%) suivies par les professions intellectuelles et scientifiques (54%) et les cadres supérieurs (49%). Selon la même logique, on constate de gros écarts entre les secteurs de services (66% dans le commerce) et l'industrie (13% dans l'industrie manufacturière).

Les femmes ont plus de contacts avec les clients (39% tout le temps ou presque) que les hommes (33%), mais nettement moins que leurs collègues de l'UE (54%). En fait, ce sont les travailleurs indépendants avec salariés (57%) qui sont le plus fréquemment en contact constant avec le client loin devant les salariés (36%) et les indépendants sans salariés (30%). Parmi les salariés, ce sont les intérimaires qui ont le plus de contacts permanents avec des personnes extérieures (40%), suivis par les CDD (37%) et les CDI (35%). On notera que la fréquence de la relation au client diminue avec l'âge: 38% des 15-24 ans sont en contact permanent ou quasi permanent avec le client contre seulement 31% des 55 ans et plus.

Le travail à domicile (Q.9.6)

Le domicile constitue le lieu de travail normal et permanent de 5% des répondants (UE 15: 3%) tandis qu'ils sont 11% à travailler à domicile de manière occasionnelle (UE 15: 8,5%).

Les indépendants sans salariés sont 17% à déclarer travailler constamment chez eux tandis que ce mode de travail ne concerne que 7% des indépendants avec salariés et 2% des salariés.

La catégorie professionnelle la plus concernée est celle des agriculteurs qui travaillent en permanence à domicile à hauteur de 19%. Pour les secteurs, c'est dans l'agriculture

qu'il est logiquement le plus répandu (10% travaillent en permanence ou quasi-permanence à domicile), suivie des activités immobilières (8%) et des hôtels et restaurants (6%).

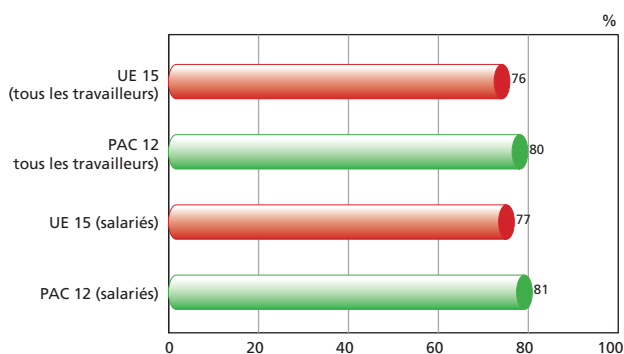
Pour les catégories d'âge, c'est à partir de 40 ans qu'on travaille davantage à domicile (6% travaillent en permanence ou quasi-permanence à domicile), pour une proportion deux fois moindre en dessous de 40 ans (3%). Enfin, il n'y a pas d'écart sensible entre hommes et femmes.

L'environnement physique de travail 4

Ce chapitre examine l'exposition des travailleurs à des risques physiques – tels que l'exposition à des ambiances bruyantes, à des extrêmes de température, à l'inhalation de vapeurs ou à des substances dangereuses, ou encore à des vibrations d'outils et expositions liées à la conception des postes de travail. Il rend compte aussi de certains aspects de la prévention des risques professionnels mis en place (information sur les risques, équipements de protection).

On constate une plus grande exposition aux vibrations, au bruit, à la chaleur, à la pollution de l'air, et dans une moindre mesure à des positions douloureuses ou pénibles dans les pays adhérents et candidats, par rapport aux pays de l'UE et à l'inverse une moindre exposition au port de charges lourdes. On constate par ailleurs une meilleure utilisation des équipements individuels de protection et une meilleure information sur les risques.

Graphique 8 – Travailleurs informés (bien ou très bien) sur les risques



Activités impliquant des positions douloureuses et fatigantes

Au sein des pays adhérents et candidats, les différences d'exposition des salariés à des positions douloureuses au moins un quart du temps sont importantes de 31% en République tchèque à 58% à Chypre. Cet écart est plus important encore au sein des membres de l'Union: de 32% aux Pays-Bas à 68% en Grèce. La moitié au moins des salariés de 12 pays sur 27 sont exposés à ce risque au moins un quart du temps. Il s'agit des salariés de Chypre, Hongrie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Grèce, Espagne, France, Portugal, Finlande et Suède.

Différence entre hommes et femmes

Les femmes sont moins exposées que les hommes à l'ensemble des risques physiques, à l'exception des positions douloureuses et pénibles où l'exposition est identique. On observe le même phénomène dans l'UE. Les écarts hommes-femmes au sein des pays de l'UE sont néanmoins plus importants, résultat d'une distribution plus déséquilibrée des sexes entre les diverses catégories socio-professionnelles.

Statuts d'emploi

Les travailleurs indépendants, surtout ceux travaillant seuls, sont plus exposés que les salariés au port de charges lourdes et à des positions douloureuses (voir tableau 9). Les salariés quant à eux sont plus exposés au bruit et aux vibrations. En ce qui concerne l'exposition à des substances dangereuses, si les salariés y sont plus exposés que les indépendants de manière permanente, en

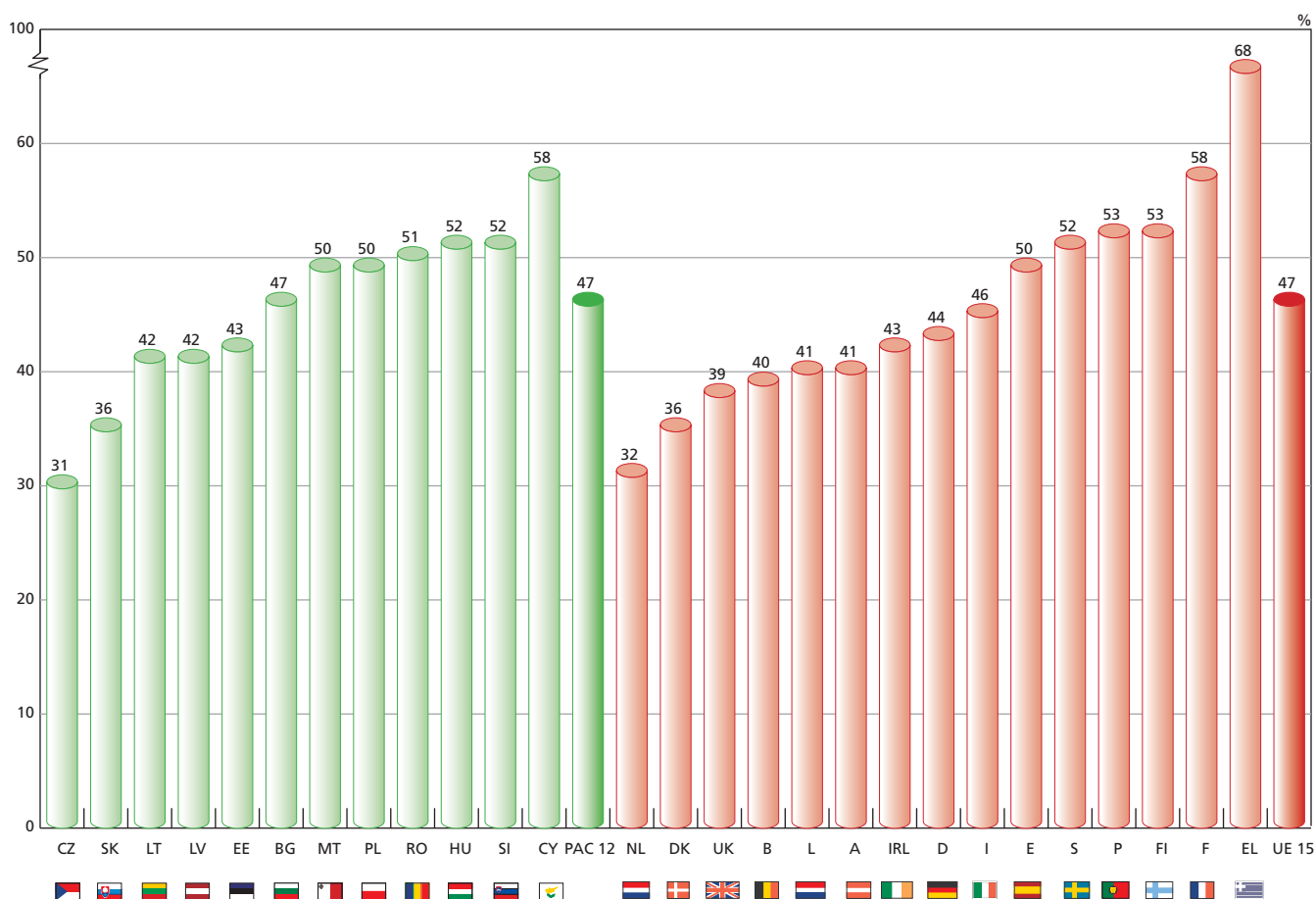
Tableau 8 – Exposition permanente ou quasi permanente aux risques physiques

Entre parenthèses: exposition au moins un quart du temps.

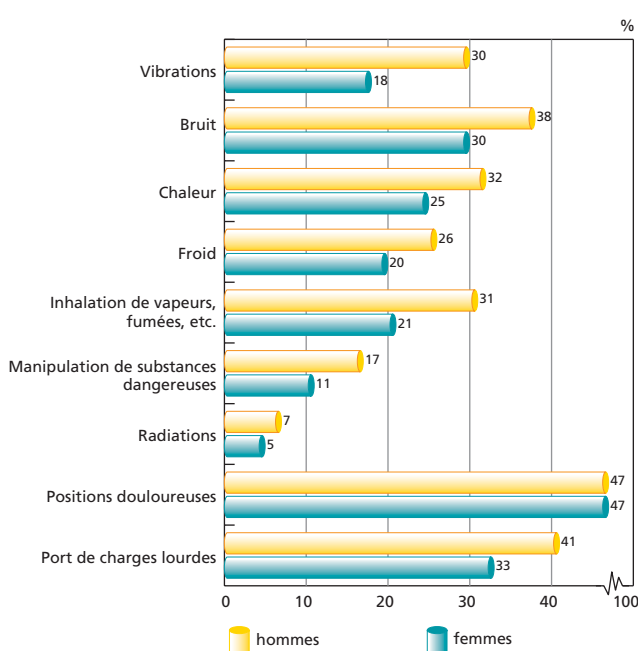
	UE 15 (tous les travailleurs)	PAC 12 (tous les travailleurs)	UE 15 (salariés)	PAC 12 (salariés)
Vibrations (Q.8.1)	10 (24)	12 (25)	11 (23)	13 (24)
Bruit (Q.8.2)	11 (29)	15 (35)	11 (30)	18 (36)
Chaleur (Q.8.3)	6 (23)	10 (27)	6 (23)	9 (26)
Froid (Q.8.4)	4 (21)	4 (23)	4 (20)	4 (20)
Inhalation de vapeurs, fumées, etc. (Q.8.5)	9 (22)	12 (26)	9 (22)	14 (26)
Manipulation de substances dangereuses (Q.8.6)	5 (16)	5 (14)	5 (16)	6 (14)
Radiations (Q.8.7)	2 (6)	2 (5)	2 (6)	3 (6)
Postures douloureuses (Q.9.1)	18 (47)	21 (47)	18 (47)	19 (42)
Charges lourdes (Q.9.2)	12 (37)	11 (37)	12 (36)	10 (32)
Port d'équipement personnel de protection (Q.9.8)	21 (30)	28 (35)	22 (31)	31 (38)

NB: la réponse à ces questions, bien que celles-ci tentent d'objectiver la réponse, (par exemple, la question sur l'exposition au bruit est formulée ainsi: «voudriez-vous me dire, en employant l'échelle suivante, dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail à des bruits si forts que vous devriez élever la voix pour parler aux gens?») est néanmoins fortement influencée par le contexte socioculturel qui va déterminer à chaque fois, par exemple, ce qu'est une charge lourde.

Graphique 9 – Salariés exposés à des positions douloureuses (au moins un quart du temps)



Graphique 10 – Exposition aux risques physiques, par sexe (au moins un quart du temps)



revanche les indépendants sans salariés sont légèrement plus exposés occasionnellement.

Parmi les salariés, les CDD et les apprentis sont d'une manière générale les plus exposés au bruit et aux vibrations, aux positions douloureuses et pénibles, ainsi qu'au port de charges lourdes. Les travailleurs intérimaires se déclarent moins exposés que les autres catégories de salariés, alors même que c'est la catégorie la plus exposée dans les pays de l'UE.

Catégories socio-professionnelles

Les travailleurs manuels, artisans, ouvriers qualifiés et non qualifiés, agriculteurs sont les plus exposés à tous les facteurs de risques (voir tableau 10). Mais les employés des services et de la vente (42%) et les professions intermédiaires (30%) rejoignent les catégories précédentes pour l'exposition à des postures douloureuses et pénibles.

Différences entre secteurs

Les secteurs où l'on trouve les plus fortes proportions de travailleurs exposés à des positions douloureuses ou pénibles sont l'agriculture, la construction, l'industrie et

Tableau 9 – Exposition aux risques physiques, par statut d'emploi (tout le temps ou presque)

Entre parenthèses: exposition au moins un quart du temps.

%

	Indépendants sans salariés	Indépendants avec salariés	Tous	Salariés		
				CDI	CDD	Intérim
Vibrations	8 (18)	5 (16)	13 (24)	13 (24)	15 (25)	8 (18)
Bruit	7 (31)	6 (30)	18 (36)	18 (36)	21 (39)	5 (25)
Manipulation de substances dangereuses	3 (19)	3 (9)	6 (14)	6 (15)	6 (8)	2 (4)
Positions douloureuses	29 (69)	18 (42)	19 (42)	18 (42)	26 (49)	23 (44)
Port de charges lourdes	17 (62)	5 (32)	10 (33)	10 (31)	15 (41)	13 (41)
Port d'équipement individuel de protection	14 (22)	28 (34)	31 (38)	31 (39)	33 (41)	23 (28)

Tableau 10 – Exposition aux risques physiques, par profession (au moins un quart du temps)

%

	Cadres supérieurs	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions inter- médiaires	Employés de type adminis- tratif	Employés des services et de la vente	Agriculteurs	Artisans	Ouvriers qualifiés	Ouvriers et employés non qualifiés	Forces armées	PAC 12	UE 15
Vibrations	11	6	8	5	11	33	55	53	21	15	24	24
Bruit	17	23	26	12	16	37	63	59	33	39	35	29
Manipulation de substances dangereuses	7	6	13	3	6	22	23	23	15	42	14	15
Positions douloureuses	23	29	30	25	42	75	65	58	59	41	47	46
Port de charges lourdes	21	8	15	8	43	72	55	47	54	25	37	37

Tableau 11 – Exposition aux risques physiques, par secteur (tout le temps ou presque)

%

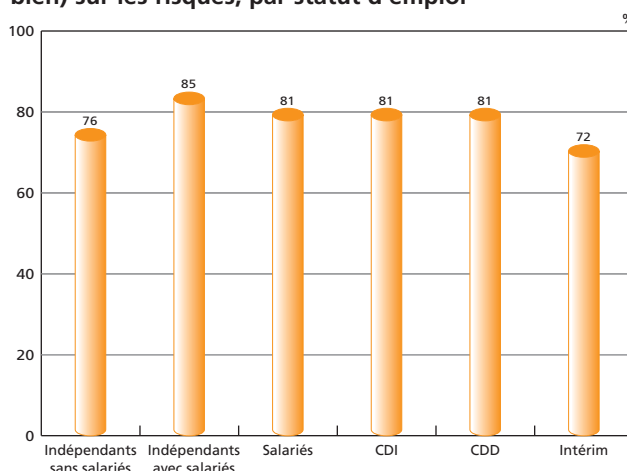
	Agriculture	Mines	Industrie	Utilités publi- ques	Cons- truction	Com- merce	Hôtels et restau- rants	Transports et com- muni- cations	Intermé- diation financière	Activités immo- bilières	Adminis- tration publique	Autres services	PAC 12
Vibrations	10	33	25	17	17	3	3	15	3	3	2	4	12
Bruit	10	40	34	19	14	5	11	14	1	3	4	11	15
Manipulation de substances dangereuses	4	10	9	8	6	2	1	3	0	2	4	6	5
Positions douloureuses	24	19	28	6	22	19	24	21	12	11	10	14	21
Port de charges lourdes	14	28	14	5	22	10	10	9	0	6	2	6	11

les mines, les hôtels et restaurants et les transports (voir tableau 11). D'une manière générale, industrie et agriculture sont les secteurs où l'on relève les expositions les plus grandes à l'ensemble des autres contraintes.

Exposition suivant la taille de l'entreprise

Les expositions permanentes touchent en général une plus grande proportion de travailleurs dans les grandes entreprises, les plus de 500 employés en particulier. C'est le cas pour les vibrations, le bruit, les températures extrêmes, la pollution de l'air, la manipulation de produits dangereux et les radiations.

En revanche les expositions partielles (un quart du temps ou plus) sont plus importantes chez les travailleurs travaillant seuls. La raison réside sans doute dans une

Graphique 11 – Travailleurs informés (bien ou très bien) sur les risques, par statut d'emploi

plus grande spécialisation des emplois dans les grandes entreprises par rapport aux petites. La seule exception concerne les positions pénibles ou douloureuses où les expositions permanentes sont plus élevées chez les travailleurs seuls et ceux des micro-entreprises.

L'utilisation d'équipements individuels de protection et l'information sur les risques augmente avec la taille des entreprises.

Exposition selon la catégorie d'âge

Les travailleurs les plus jeunes sont généralement les plus exposés, surtout dans la catégorie 25-39 ans tandis que les travailleurs les plus âgés (plus de 55 ans) sont les moins exposés, sauf en ce qui concerne les positions douloureuses et pénibles.

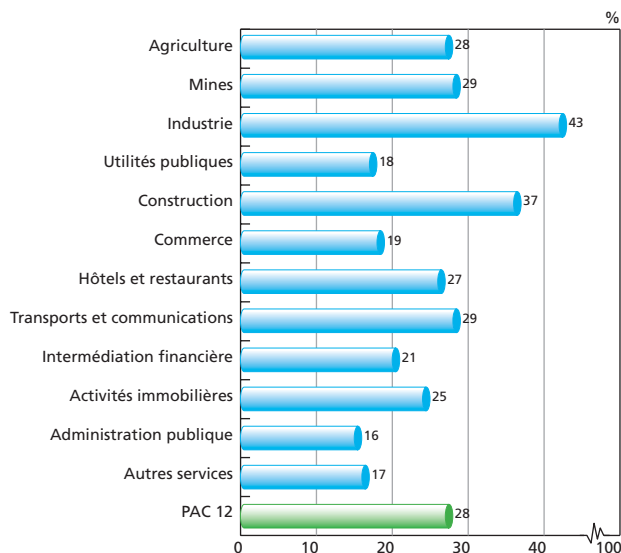
Il est difficile de bien comprendre l'organisation du travail à partir d'une enquête auprès d'employés, quand bien même elle porte sur un échantillon représentatif de travailleurs. Néanmoins, l'enquête permet de cerner certains aspects de l'organisation du travail, en particulier la nature et la distribution des tâches (travail répétitif, monotone), les responsabilités de supervision, l'autonomie et le contrôle qu'ont ces travailleurs sur l'organisation et le déroulement de leur travail. On repère également la facilité à accomplir les tâches prescrites, les interruptions, les rythmes ainsi que le soutien accordé aux travailleurs pour accomplir leur travail, en particulier au sein du collectif de travail. Enfin, l'enquête indique également les compétences requises et la mise à niveau, notamment par la formation dispensée par les entreprises.

L'enquête met en évidence des caractéristiques de l'organisation du travail qui, au-delà de quelques différences nationales, sont communes aux pays adhérents et candidats. Il s'agit d'une organisation relativement plus industrielle et moins marchande que dans l'UE, moins ouverte sur l'extérieur et où les contraintes internes priment sur les contraintes externes. Il s'agit aussi d'une organisation plus hiérarchisée, où les travailleurs ont moins d'autonomie dans la conduite de leur travail et moins de responsabilités. Finalement il s'agit d'une organisation moins qualifiante, moins susceptible de développer les compétences.

Le travail répétitif et monotone

Le travail répétitif peut être apprécié à travers deux indicateurs, l'un indiquant la fréquence des mouvements de la main et du bras, l'autre la proportion de tâches de

Graphique 12 – Exposition aux mouvements répétitifs (tout le temps ou presque), par secteur



différentes durées (de cinq secondes à 10 minutes). Enfin, un indicateur plus général de monotonie des tâches permet de quantifier cette dimension, laissant toutefois aux répondants l'interprétation du concept de monotonie.

Les gestes répétitifs de la main et du bras (Q.9.3)

28% des travailleurs (UE 15: 31%) déclarent effectuer tout le temps ou presque des gestes répétitifs de la main et du bras et 52% au moins un quart du temps.

Les écarts entre pays sont importants, de 13% en Slovaquie à 49% en Roumanie et 47% en Hongrie. Parmi les professions, les artisans (47%) et les ouvriers qualifiés (43%) sont les plus tenus d'effectuer des gestes répétitifs permanents. Les cadres supérieurs (7%), les professions intellectuelles et scientifiques (13%) et les professions intermédiaires (17%) sont les moins exposés.

Du point de vue sectoriel, avec 43% de travailleurs effectuant constamment des gestes répétitifs, l'industrie arrive loin en tête, suivie par la construction (37%) (voir graphique 12). Le secteur intermédiation financière est globalement le moins concerné: 79% de ses travailleurs n'effectuent jamais ou presque jamais de gestes répétitifs.

La taille de l'entreprise joue aussi: l'exposition permanente est plus fréquente dans les entreprises de 100 à 250 travailleurs (39%) et moins fréquente dans celles qui n'en ont que de deux à quatre (23%) que pour l'ensemble des autres catégories de taille (29%). Les expositions partielles (au moins un quart du temps) sont en revanche plus importantes dans les petites entreprises du fait d'une rotation des tâches plus difficile.

Par statuts, on constate que les salariés sont plus exposés que les indépendants, et parmi les salariés les CDD (33%)

Graphique 13 – Répartition par sexe des tâches monotones

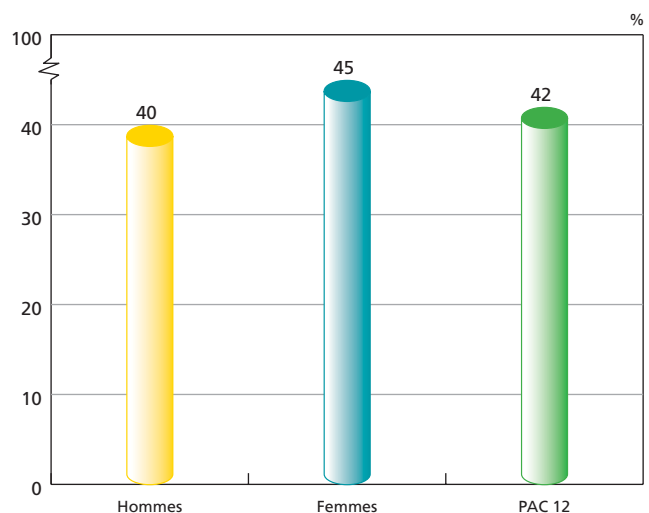


Tableau 12 – Durée des tâches répétitives, par secteur

	Agriculture	Mines	Industrie	Utilités publi- ques	Con- struction	Com- merce	Hôtels et resta- urants	Transports et com- muni- cations	Intermé- diation financière	Activités immo- bilières	Adminis- tration publique	Autres services	PAC 12 %
de 5 secondes	7	4	11	4	10	5	13	14	10	8	6	6	9
de 30 secondes	10		16	5	18	8	15	13	6	8	10	7	11
de 1 minute	14	6	20	11	19	14	15	16	5	9	11	10	14
de 5 minutes	22	12	22	17	23	18	31	21	13	13	15	13	19
de 10 minutes	27	22	30	20	28	22	35	25	16	24	20	21	26

permanents) et les apprentis (35% permanents). Il n'y a pas d'écarts entre hommes (28%) et femmes (28%). Pour ce qui est de l'âge, on observe que 30% des 15-24 ans effectuent en permanence des gestes répétitifs contre 28% des plus âgés.

Les tâches répétitives (Q.18)

La formulation de la question distingue différentes durées de cycle, de cinq secondes à 10 minutes. Presqu'un travailleur sur 10 (9%) dit effectuer des tâches de moins de cinq secondes (UE: 15%), 11% de moins de 30 secondes (UE: 18%) et 14% de moins d'une minute (UE: 23%). Enfin, 26% disent effectuer des tâches de moins de 10 minutes (UE: 32%).

Les comparaisons avec l'UE sont difficiles dans la mesure où les chiffres de 2000 pour les Quinze étaient sujets à caution car trop élevés pour être crédibles. Il importe d'ailleurs de noter qu'à cette question, comme dans l'UE, on relève une proportion élevée (7% en moyenne) de NSP («ne savent pas»), ce qui tend à refléter la difficulté de la question.

On peut tout de même noter quelques caractéristiques par types de paramètres. Par pays: les tâches très courtes (moins de cinq secondes) sont les plus fréquentes à Chypre (17%) et Malte (11%) et les moins fréquentes en Slovaquie (6%). Les cycles longs (de 5 à 10 minutes) sont les plus fréquents en Slovaquie (34%) et en Roumanie (31%) et les moins fréquents en Slovaquie (19%). Il n'y a pas de correspondance entre tâches monotones et tâches répétitives, les pays où les tâches répétitives sont les plus développées n'étant pas ceux où le travail monotone est le plus répandu.

Par profession, on observe qu'ouvriers qualifiés (12%) et artisans (13%) sont les catégories où les tâches très brèves (moins de cinq secondes) sont les plus fréquentes, à l'inverse de chez les cadres supérieurs (2%). Plus d'un tiers des artisans (37%) ont des tâches de 5 à 10 minutes, tandis que 19% des professions intermédiaires effectuent de telles tâches et 21% des professions intellectuelles et scientifiques et cadres supérieurs. Enfin, concernant les

secteurs, les tâches répétitives sont les plus fréquentes dans les hôtels et restaurants (35%) et l'industrie (30%) (voir tableau 12). Les tâches répétitives d'un cycle plus long sont les moins fréquentes dans l'intermédiation financière (16%), l'administration publique (20%) et les autres services (21%). Les tâches les plus courtes (moins de cinq secondes) sont les plus fréquentes dans les transports (14%), les hôtels et restaurants (13%) et l'industrie (11%).

Quelle que soit la durée de cycle, il n'y a pas de différences significatives entre hommes et femmes; que les différences entre catégories d'âge ne sont pas significatives, à l'exception des tâches de moins de 10 et 30 secondes où l'on constate une sur-exposition des travailleurs les plus jeunes; que les différences en fonction des tailles d'entreprises ne sont guère marquées sauf pour les entreprises de 100 à 250 travailleurs où les tâches répétitives, quelle que soit la durée du cycle, touchent une proportion plus élevée de travailleurs (cinq points de plus en moyenne) et que les indépendants avec des salariés sont moins exposés à des tâches répétitives que les salariés et les indépendants travaillant seuls. Ces deux dernières catégories effectuent du travail répétitif dans les mêmes proportions.

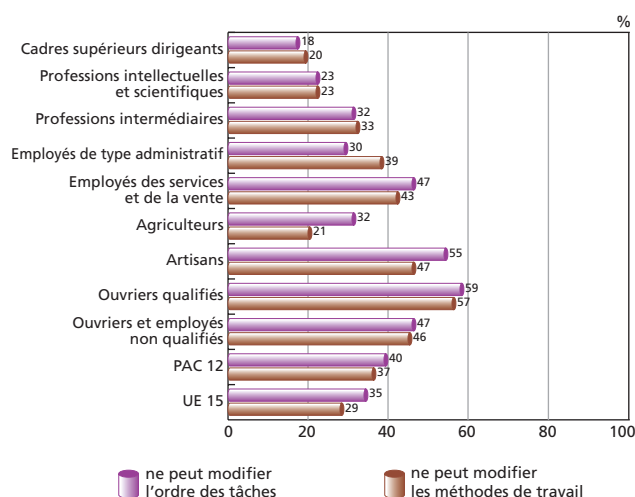
Travail monotone (Q.21.4)

La proportion de travailleurs effectuant des tâches monotones est assez semblable dans les PAC (42%) à ce qu'elle est dans l'UE (40%). Mais les écarts entre pays sont importants, de 24% à Malte, 32% en Hongrie, 48% en République tchèque, 52% en Bulgarie à 55% en Estonie.

Les cadres supérieurs (24%), les professions intellectuelles et scientifiques (30%) et les professions intermédiaires (33%) ont le travail impliquant le moins de tâches monotones; les travailleurs manuels celui en impliquant le plus, particulièrement les ouvriers et employés non qualifiés (58%) et les agriculteurs (53%).

Les industries manufacturières (49%) et la construction (47%) sont les secteurs où le travail monotone est le plus important. Il est le moins fréquent dans les secteurs de

Graphique 14 – Absence d'autonomie sur l'organisation du travail, par profession



l'intermédiation financière (31%) et des utilités publiques (28%).

Si il n'y a pas de différences entre catégories d'âge, on remarque que les femmes déclarent effectuer plus de tâches monotones (45%) que les hommes (40%).

Le statut d'emploi et le type de contrat ne sont pas indifférents: le travail monotone est plus courant pour les indépendants sans salariés (48%) que pour les salariés (42%) ou les indépendants avec salariés (35%). Les salariés en CDD (48%) effectuent plus fréquemment du travail monotone que les CDI (41%), les intérimaires (44%) et les apprentis (36%). En revanche, le travail monotone est le plus faible pour les entreprises de 50 à 100 travailleurs (35%) et le plus élevé pour celles de 100 à 250 (47%).

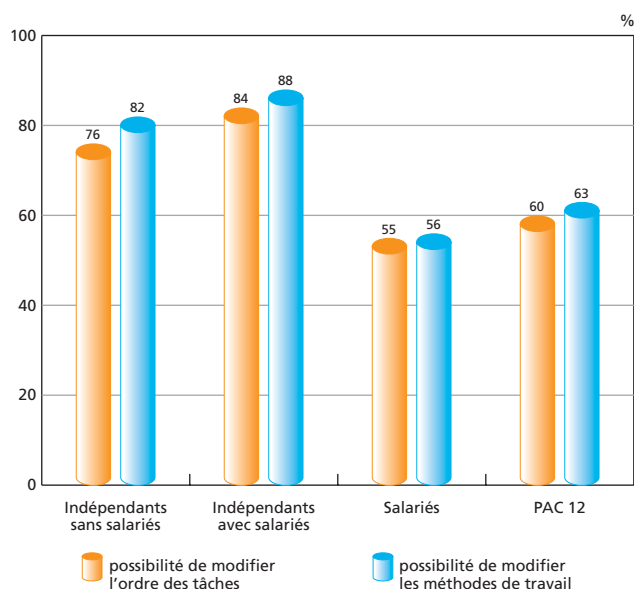
Autonomie et contrôle

Plusieurs indicateurs servent à présenter le contrôle qu'ont les travailleurs sur l'organisation de leur travail, sur leur rythme de travail ainsi que sur l'aménagement de leur temps de travail et leurs congés.

Contrôle sur les tâches et sur les méthodes de travail (Q.22.1 et 22.2)

On observe une moins grande autonomie que dans les pays de l'UE, puisque 40% des répondants (UE 15: 35%) disent ne pouvoir choisir ou modifier l'ordre des tâches qui leur sont imparties, et 37% (UE 15: 29%) ne pouvoir choisir ou modifier les méthodes de travail (voir graphique 14). Mais il y a de forts écarts entre pays. L'autonomie est largement supérieure à la moyenne à Malte (93% disent pouvoir contrôler l'ordre de leurs tâches) et elle est

Graphique 15 – Possibilité de modifier l'organisation du travail, par statut d'emploi



également supérieure à la moyenne en République tchèque (66%), en Estonie (66%), à Chypre (66%) et en Hongrie (65%).

Les catégories professionnelles disposant du plus d'autonomie sont naturellement les cadres supérieurs (18% seulement n'ont pas de contrôle sur l'ordre de leurs tâches) et les professions intellectuelles et scientifiques (23%). Les moins autonomes sont les ouvriers qualifiés (59% sans contrôle) et les artisans (55%). Les mêmes écarts entre catégories se retrouvent pour le contrôle sur l'organisation.

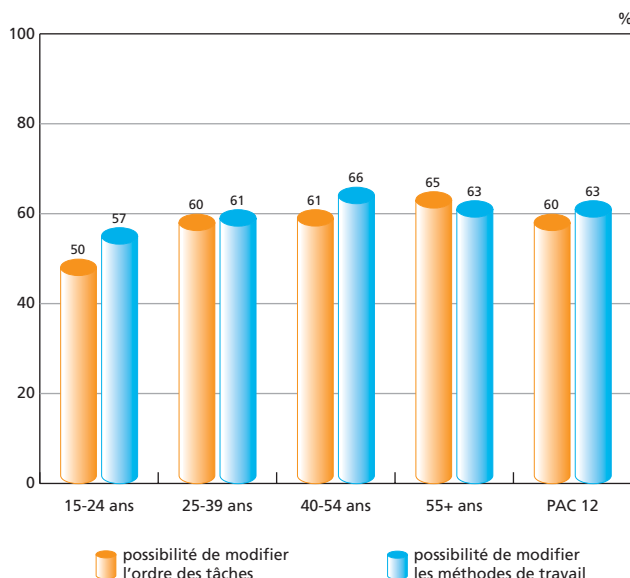
Il n'y a pas d'écarts entre hommes et femmes.

L'autonomie la plus grande se trouve dans les secteurs de services: 68% des travailleurs de l'intermédiation financière contrôlent l'ordre des tâches et l'ordre de grandeur est le même dans les activités immobilières (71%), l'administration publique (70%) et les autres services (71%). Sans surprise, le contrôle tant sur l'ordre des tâches que sur les méthodes de travail est plus grand pour les indépendants, surtout ceux ayant des salariés, que pour les salariés (voir graphique 15).

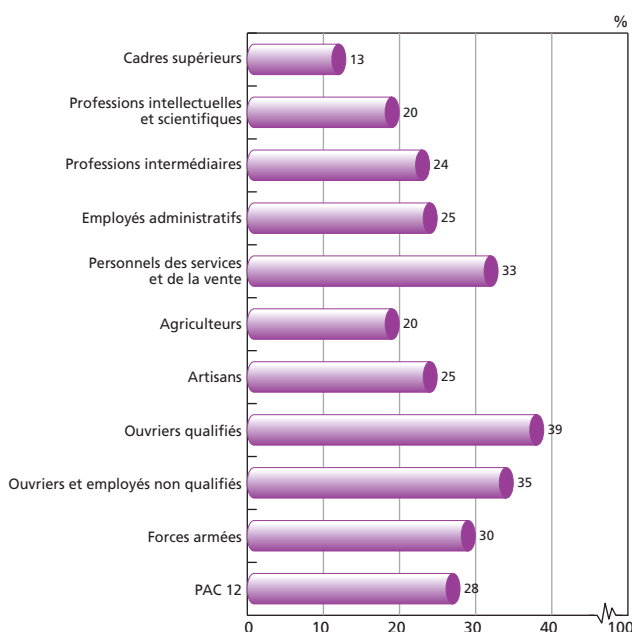
Parmi les salariés, les intérimaires sont ceux disposant du moins de contrôle sur l'ordre des tâches (42%), les CDI ont davantage de contrôle (56%), les CDD étant en position intermédiaire (48%). La tendance est la même lorsque l'on considère les méthodes de travail.

Le contrôle à la fois sur les tâches et sur les méthodes de travail augmente avec l'âge, les jeunes étant ceux qui ont le moins de contrôle sur ces variables (voir graphique 16).

Graphique 16 – Possibilité de modifier l’organisation du travail, par âge



Graphique 18 – Absence de contrôle sur le rythme de travail, par profession

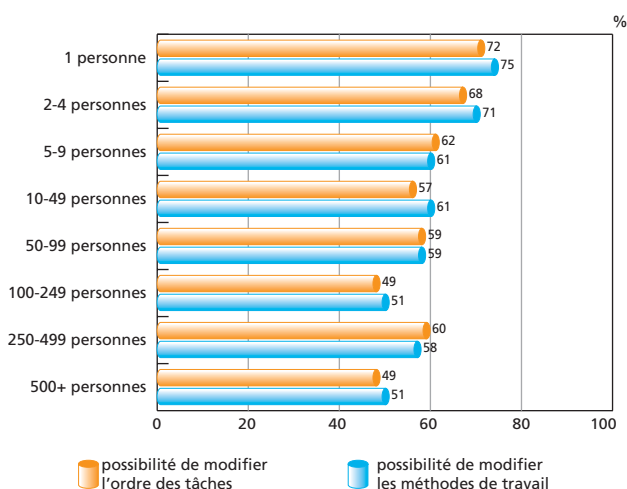


On observe enfin que le contrôle exercé par les travailleurs sur leurs tâches diminue à mesure que la taille des entreprises augmente. On constate toutefois à chaque fois une cassure dans la courbe pour les entreprises de 250 à 500 travailleurs où le contrôle est sensiblement plus grand que dans les entreprises de taille immédiatement inférieure et supérieure (voir graphique 17).

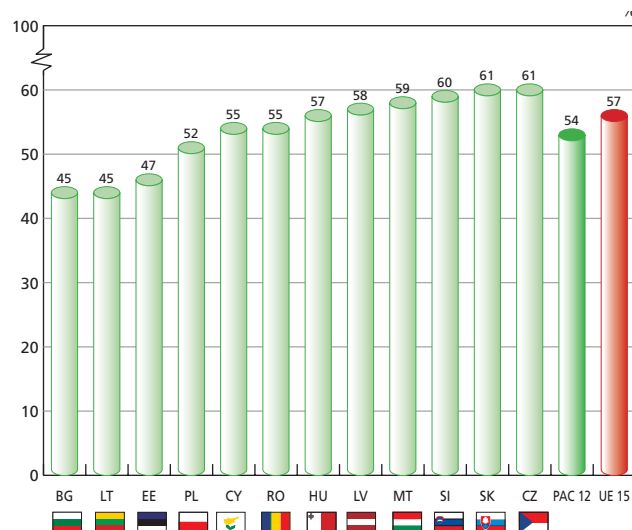
Contrôle sur les rythmes de travail (Q.22.3)

Quelque 28% des travailleurs disent ne pas avoir d'influence sur leur rythme de travail (ou cadence) contre

Graphique 17 – Possibilité de modifier l’organisation du travail, par taille d’entreprise



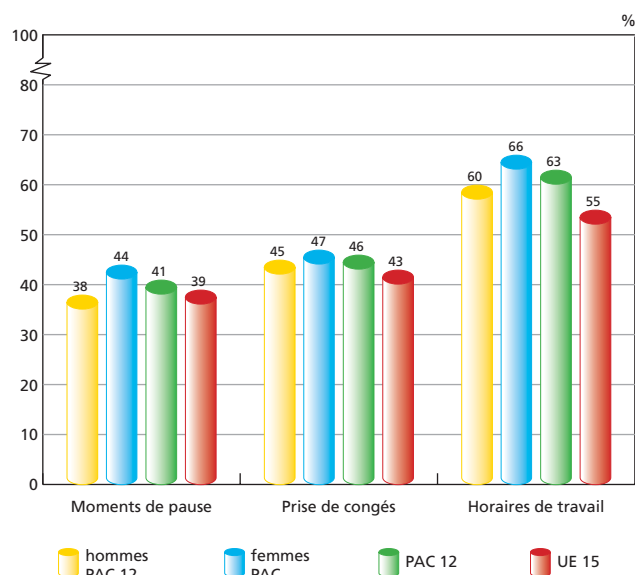
Graphique 19 – Choix des prises des jours de congés, par pays



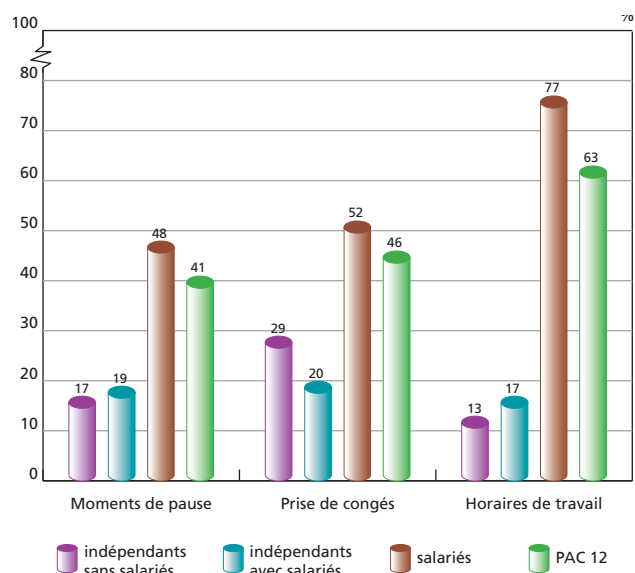
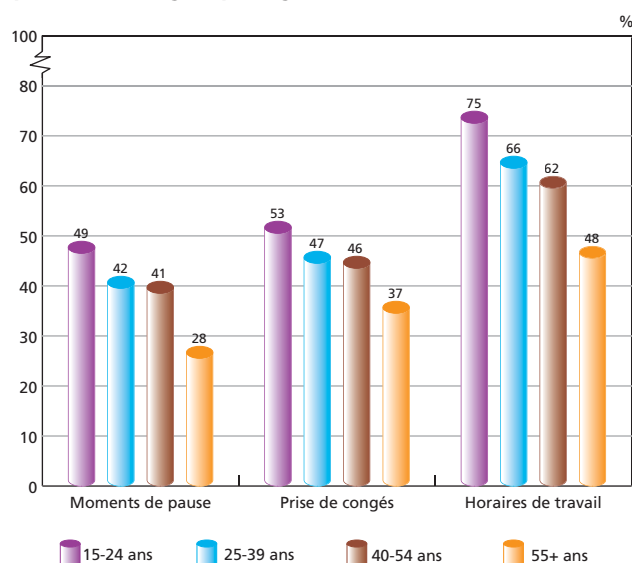
30% dans l'UE. Les pays où l'autonomie est la plus grande à cet égard sont Malte (93%), l'Estonie (84%) et la République tchèque (77%). À l'inverse, le contrôle sur les cadences de travail est plus limité en Pologne (69%).

Ce sont les travailleurs manuels, ouvriers qualifiés (39% n'ont pas de contrôle) et non qualifiés (35%), ainsi que les personnels des services et de la vente (33%) qui ont le moins de contrôle sur leurs rythmes de travail (voir graphique 18). Les cadres supérieurs (87%), professions intellectuelles et scientifiques (80%) et agriculteurs (80%) sont ceux qui contrôlent le plus leur rythme de travail.

On notera encore à ce sujet que: les secteurs où l'autonomie est la plus faible sont l'industrie

Graphique 20 – Absence de choix pour les horaires, pauses et congés, par sexe

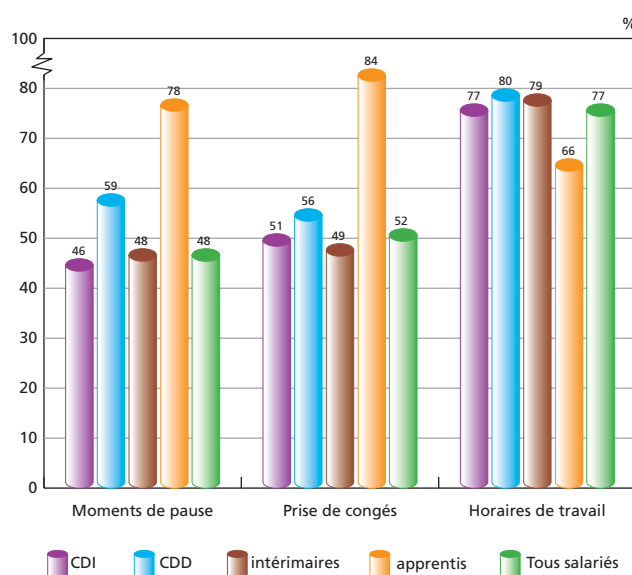
manufacturière (35%) et les transports (36%); les hommes (73%) ont un peu plus d'autonomie que les femmes (72%); les jeunes (15-24 ans) sont ceux qui ont le moins de contrôle sur cette variable, le contrôle augmentant avec l'âge; 69% des salariés exercent un contrôle sur leur vitesse de travail, mais c'est le cas 83% des indépendants, qu'ils aient ou non des salariés; si l'on considère les seuls salariés, les CDI exercent plus de contrôle (69%) que les CDD (67%), les apprentis (60%) et les intérimaires (58%) et enfin que le contrôle diminue quand la taille de l'entreprise augmente (voir graphique 17).

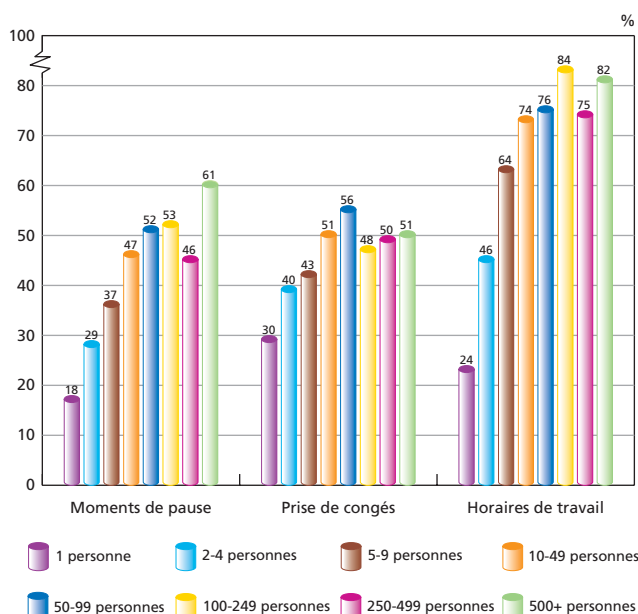
Graphique 22 – Absence de choix pour les horaires, pauses et congés, par statut d'emploi**Graphique 21 – Absence de choix pour les horaires, pauses et congés, par âge**

Contrôle des moments de pause (Q.23.2), des jours de congés (Q.23.3) et influence sur les horaires de travail (Q.23.4)

Le choix des moments de pause est interdit à 41% des répondants des PAC, chiffre proche de celui de l'UE (39%) (voir graphique 20). C'est dans les États baltes que l'autonomie est la plus grande (de 62% à 73% des travailleurs de ces pays n'ont pas ce choix) tandis qu'en Bulgarie l'autonomie est la plus faible (35%).

Sans surprise, les ouvriers qualifiés (55%), les employés de la vente (51%) et les artisans (51%) ont l'autonomie la

Graphique 23 – Absence de choix pour les horaires, pauses et congés, par type de contrat

Graphique 24 – Absence de choix pour les horaires, pauses et congés, par taille d'entreprise

plus faible, les cadres supérieurs (16%) et les agriculteurs (19%) la plus grande. Il s'ensuit que le secteur où l'autonomie est la plus grande est l'agriculture (76% des travailleurs contrôlent leurs pauses) suivie par les activités immobilières (74%), l'intermédiation financière (64%) et l'administration publique (61%). Le «non-contrôle» des pauses est le plus accentué dans l'industrie (53%) et les hôtels et restaurants (52%). Les femmes disposent de moins d'autonomie (44% n'en ont pas) que les hommes (38%).

Concernant le choix des prises des jours de congés, il n'est pas permis à 46% des travailleurs des pays adhérents et candidats comme c'est le cas pour 43% des travailleurs de l'UE. Les pays dont les travailleurs ont le moins de choix pour leurs jours de congés sont la Pologne (48%), l'Estonie (53%), la Lituanie et la Bulgarie (55%) (voir graphique 19). Ce sont les cadres supérieurs dirigeants qui ont la plus large autonomie dans ce domaine alors que les travailleurs manuels ainsi que les professions intermédiaires ont la plus faible. Les femmes ont un peu moins d'autonomie que les hommes : 47% ne peuvent choisir leurs dates de congés contre 45%. Et les indépendants (71% pour les indépendants sans salariés) ont plus d'autonomie que les salariés (48%).

Quant à l'influence sur leurs horaires de travail, 63% des travailleurs (UE: 55%) déclarent ne pas en avoir. Un phénomène plus important dans les mines (81%), les utilités publiques (88%), l'administration publique (75%) et les autres services (67%). Par profession, ce sont les

ouvriers qualifiés (79%), les artisans (77%), les professions intermédiaires (71%) qui ont le moins d'influence sur leurs horaires. De même, les femmes (66%) ont moins de latitude que les hommes (60%) (voir graphique 20). Enfin sur l'ensemble de ces trois variables, l'autonomie augmente avec l'âge (voir graphique 21).

Poursuivant l'analyse de ces trois variables (pauses, congés, horaires), l'enquête montre que les indépendants ont plus de contrôle sur ces variables que les salariés (voir graphique 22) et que parmi les salariés, ceux en CDI ont plus d'autonomie, surtout au regard des pauses. Les salariés en CDD disposent de moins d'autonomie que les intérimaires. D'une manière générale l'influence qu'ont les salariés sur leurs horaires de travail est faible (voir graphique 23). On constate encore que l'autonomie décisionnelle diminue avec l'augmentation des effectifs, pour atteindre son taux le plus bas dans les entreprises de 50 à 100 travailleurs pour ce qui concerne le choix des jours de congés, dans celles de 100 à 250 pour ce qui concerne l'influence sur les horaires de travail et dans celles de plus de 500 pour ce qui concerne les pauses (voir graphique 24). Enfin, si l'on considère la situation familiale, en particulier le nombre d'enfants dans le foyer, l'enquête révèle que la possibilité de choisir ses congés diminue sensiblement quand le nombre d'enfants augmente. L'influence sur les horaires est la plus basse pour les répondants d'un foyer avec un seul enfant.

Rythmes, facteurs de rythme et interruptions

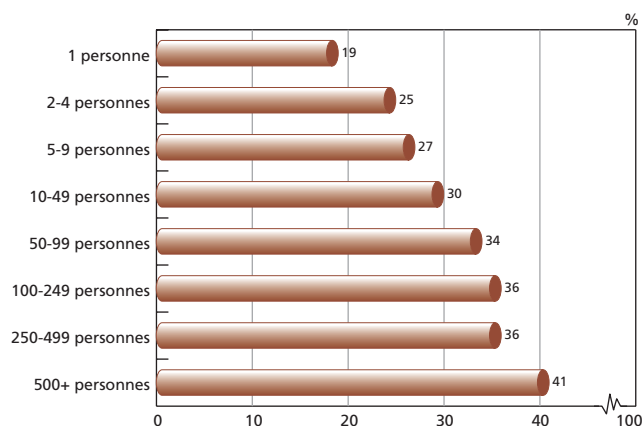
Cadences élevées (Q18.b1)

En moyenne 62% des travailleurs déclarent avoir des cadences élevées un quart du temps ou plus (UE: 56%) et 57% être soumis à des délais rigoureux (UE: 60%) un quart du temps et plus. En moyenne 29% des travailleurs déclarent avoir en permanence des cadences de travail élevées (UE: 24%) et 28% des délais rigoureux (UE: 29%).

Les cadences élevées concernent plus particulièrement les artisans, les ouvriers qualifiés, et les cadres supérieurs; les hôtels et restaurants, l'industrie, l'intermédiation financière et les mines; les femmes (30%) plus que les hommes (28%) quand il s'agit d'exposition permanente, les hommes (63%) plutôt que les femmes (60%) quand il s'agit d'exposition au moins occasionnelle (un quart du temps ou plus); les travailleurs jeunes (25-39 ans) davantage que les travailleurs les plus âgés (55+) quand il s'agit d'exposition permanente, l'opposé quand il s'agit d'exposition au moins occasionnelle.

Ces mêmes cadences élevées touchent davantage les salariés que les indépendants pour les expositions

Graphique 25 – Travailleurs déclarant travailler tout le temps ou presque à un rythme élevé, par taille d'entreprise



permanentes (salariés 30%) (indépendants sans salariés: 25%), et l'inverse pour les expositions au moins occasionnelles. Davantage touchés aussi les intérimaires (46%) par rapport aux CDI et CDD (29%), en particulier pour les expositions permanentes.

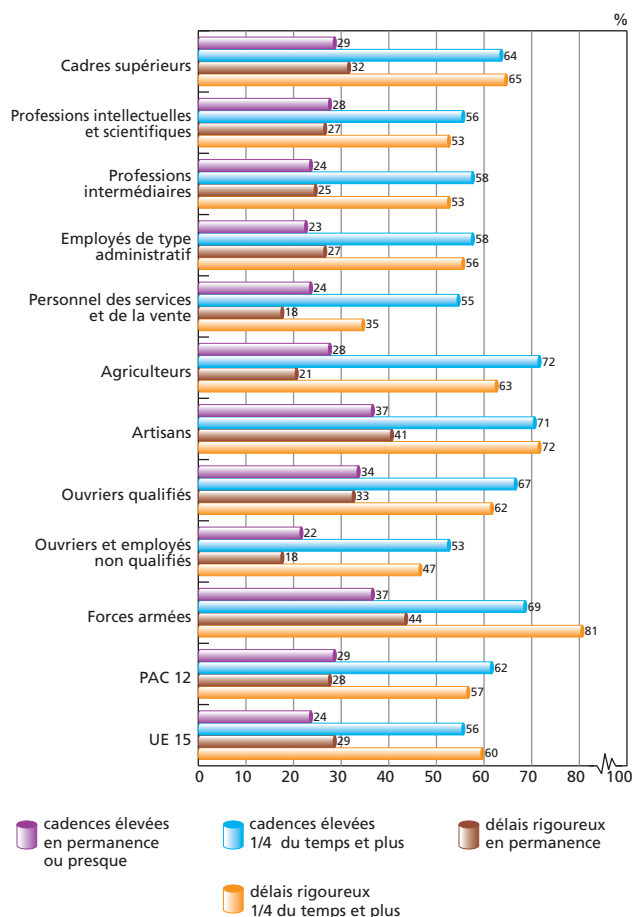
On observe encore que la pression temporelle augmente régulièrement en fonction de la taille de l'entreprise pour atteindre son maximum dans les entreprises de 500 et plus (41% des travailleurs de ces entreprises travaillent constamment à un rythme élevé).

Délais serrés (Q18.b2)

En passant en revue les différentes variables disponibles, on constate que s'estiment exposés à des délais «très stricts et très courts» les catégories suivantes: les hommes (58%) légèrement plus que les femmes (55%); les artisans (41% expositions permanentes), les ouvriers qualifiés (33%) et les cadres supérieurs (32%). Les ouvriers et employés non qualifiés sont les moins exposés à des délais rigoureux tandis que les secteurs de l'industrie et de la construction sont les plus exposés. En terme de catégorie d'âge, les 40-54 ans sont plus prédisposés à ce type de travail.

Les indépendants sans salariés sont moins soumis de manière permanente à des délais rigoureux (24%) que les indépendants avec salariés (28%) et que les salariés (29%), mais ils sont davantage soumis à ces contraintes de manière occasionnelle (au moins un quart du temps et plus). Parmi les salariés, les intérimaires sont moins exposés que les CDI et CDD. Enfin, la proportion de travailleurs soumis à des délais rigoureux augmente avec la taille de l'entreprise pour atteindre son maximum dans les entreprises de 50 à 100 (35% y sont constamment soumis à de tels délais) et de 100 à 250 (36%) et retomber légèrement au-delà.

Graphique 26 – Travailleurs soumis à des cadences élevées ou des délais rigoureux, par catégorie socioprofessionnelle

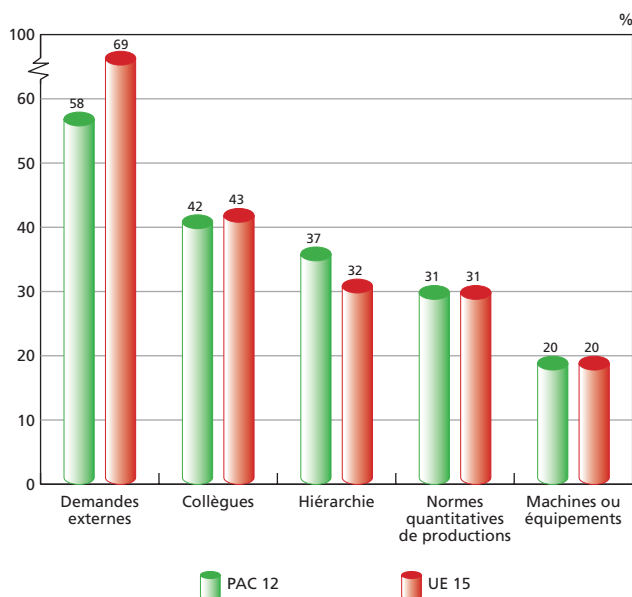


Les «facteurs de rythme» (Q19)

L'influence de la demande extérieure (clients, patients, etc...) est plus importante dans l'UE (69% contre 58% dans les PAC), reflet d'économies plus centrées sur les services. Les écarts entre pays sont toutefois importants, les taux les plus bas étant observés en Lituanie (52%), Roumanie (53%), Slovaquie (54%), et les plus élevés dans les deux pays où les services sont les plus développés (Chypre 74% et Malte 71%) ainsi qu'en République tchèque (66%). Les professions les plus influencées par cette demande sont les employés des services et de la vente (84%) et les cadres supérieurs (82%). À l'inverse, les agriculteurs (20%) et les ouvriers et employés non qualifiés (35%) sont les moins sollicités. Enfin, la demande extérieure joue un rôle capital dans le commerce (87%) et les hôtels et restaurants (84%), ainsi que les autres services (76%).

L'influence des collègues sur les rythmes de travail (42% dans les PAC et 43% dans l'UE) est la plus élevée à Malte (60%) et la plus basse en Pologne (33%). Elle est

Graphique 27 – Les facteurs de rythme du travail



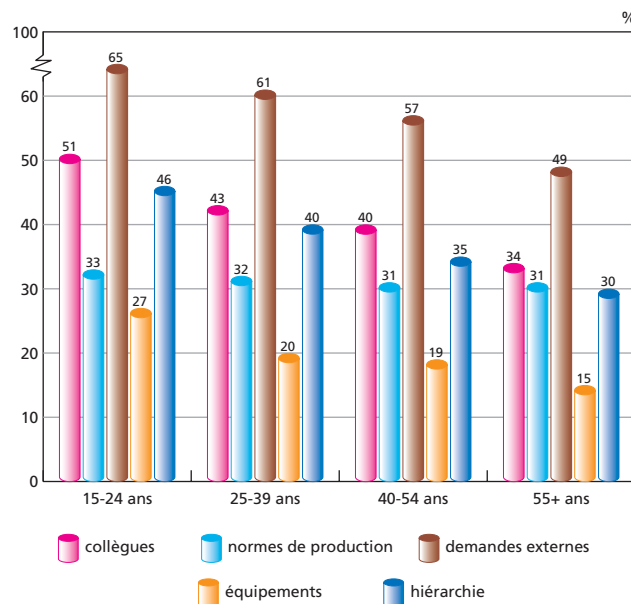
particulièrement élevée chez les artisans (61%) et basse chez les agriculteurs (22%). Elle s'exerce plus manifestement dans l'industrie (55%) et dans la construction (58%). L'influence des collègues est plus élevée pour les salariés (47%), surtout ceux avec CDD (49%) ou en apprentissage (57%). En revanche les intérimaires sont moins sollicités (36%). Les hommes y sont un peu plus exposés (42%) que les femmes (40%)

L'influence de la hiérarchie immédiate, reflet en principe d'une organisation plus industrielle et moins marchande, est plus importante dans les PAC (37%) que dans l'UE (32%). Les résultats par pays accusent en revanche de grands écarts qui à première vue ne confortent pas la dichotomie précédente. En effet, les taux les plus élevés sont à Malte (61%) et à Chypre (51%), deux économies marchandes, ainsi qu'en Bulgarie (une économie plus industrielle). La Pologne (27%) a les taux les plus bas, sans doute influencés par la forte proportion d'indépendants travaillant seuls.

Le contrôle d'un supérieur s'exerce davantage dans l'industrie (52%) et dans l'administration (51%), dans une moindre mesure dans le commerce (29%) et dans l'agriculture (28%). Il s'exerce surtout pour les artisans (53%), les ouvriers qualifiés (43%) et les ouvriers et employés non qualifiés (42%) alors qu'il est logiquement faible pour les cadres supérieurs (17%) et les agriculteurs (13%). On ne note pas à cet égard de différences entre les genres.

Quant à l'influence des normes quantitatives de production sur les rythmes de travail (31%), elle est

Graphique 28 – Les facteurs de rythme, par âge



identique également à ce qu'elle est dans l'UE. Elle est plus importante pour les hommes (34%) que pour les femmes (26%); pour les salariés (34%) que pour les indépendants; pour les cadres supérieurs (37%) et les travailleurs manuels qualifiés (artisans: 59%; ouvriers qualifiés: 48%); dans les secteurs industriels (mines: 69%, industries manufacturières: 63%, construction: 50%).

La contrainte de rythme introduite par les machines (normes quantitatives de production) est rapportée dans les mêmes proportions dans les PAC que dans l'UE (20%).

Slovaquie (27%), Roumanie (24%) et Estonie (23%) sont les pays où ce facteur est le plus élevé, tandis que ce sont les catégories des ouvriers qualifiés (41%) et des artisans (39%) qui sont les plus influencés par cette contrainte. Et, logiquement, on trouve les taux les plus élevés dans les secteurs des mines (29%) et de l'industrie (42%). À noter encore que les hommes (21%), plus que les femmes (18%) sont soumis au rythme des machines, mais le différentiel est moindre que dans l'UE du fait d'une répartition différente entre les métiers (UE hommes: 25%; UE femmes: 14%).

Si on reprend l'ensemble des facteurs de rythme et leur influence en fonction du statut du travailleur, on constate que les salariés sont les plus influencés par la hiérarchie, les collègues, les normes de production et la vitesse des équipements. En revanche, les indépendants avec des employés sont les plus influencés par la demande externe (voir tableau 13).

Les mêmes facteurs répartis en fonction de l'âge du répondant indiquent une diminution de l'ensemble des

Tableau 13 – Les facteurs de rythme, par statut d'emploi

	Indépendants sans salariés	Indépendants avec salariés	Salariés	PAC 12 %
Collègues	18	38	47	42
Demande externe	45	90	59	58
Normes de production	20	26	34	31
Équipements	15	10	22	20
Hiérarchie	6	9	47	37

facteurs de rythme au fur et à mesure que l'âge augmente. L'influence des normes de production fait exception en restant constante quel que soit l'âge.

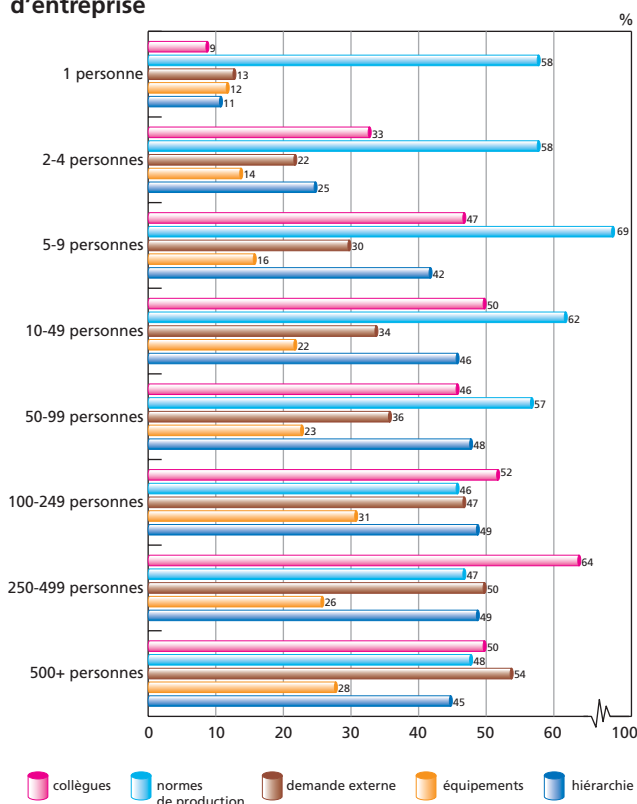
Selon la taille d'entreprise, on constate pour l'ensemble des facteurs de rythme une augmentation de l'influence des collègues, des normes de production, des équipements et de la hiérarchie avec l'augmentation en taille des entreprises. À l'inverse, l'influence de la demande externe se fait sentir plus fortement dans les petites entreprises.

À la question de savoir s'ils ont assez de temps pour accomplir leur travail (Q23.5), 17% des travailleurs répondent que non (UE: 21%). Les catégories les plus touchées par le manque de temps sont les cadres supérieurs (19%) et les agriculteurs (24%). Deux secteurs sont également plus touchés que les autres: la construction (20%) et l'agriculture (19%). En revanche on n'observe pas de différence notable pour les variables âge, genre ou taille d'entreprise. Le statut joue toutefois un certain rôle puisque s'il n'y a pas de différences significatives entre indépendants et salariés, les salariés en CDD sont plus nombreux (19%) à déclarer ne pas avoir assez de temps pour accomplir leur travail que ceux en CDI (16%) ou en intérim (17%).

Une analyse de la relation entre cette dernière variable et les facteurs de rythme met en évidence le fait qu'ont un effet significatif d'aggravation de la contrainte temporelle, les objectifs quantitatifs de production (de 7%), la demande hiérarchique (de 6%), les collègues (de 4%) et, dans une moindre mesure, la vitesse des machines ou du produit (de 3%). En revanche, on constate qu'il n'y a pas d'effet aggravant de la demande externe sur le manque de temps.

Les interruptions (Q20)

Près du quart des répondants (24% contre UE 15: 29%) déclarent être interrompus souvent (7%) ou très souvent (17%) dans leur travail, et cela touche plutôt les cols blancs, les cadres en particulier, et les indépendants.

Graphique 29 – Les facteurs de rythme, par taille d'entreprise

Dans 52% des cas les interruptions sont liées à la nature même du travail. Mais 33% des interruptions sont dues à des demandes venant de l'entreprise même (UE: 39%), davantage chez les femmes et les employés; 22% sont dues à des demandes externes (UE: 43%), plutôt parmi les cadres supérieurs et les employés; 9% sont dues au mauvais fonctionnement des machines ou équipements (UE: 10%) et 8% sont dues à la (mauvaise) organisation du travail (UE: 10%).

Un bon tiers de ceux qui subissent ces interruptions (34% contre UE 15:33%) les considèrent perturbantes, tandis que 5% les jugent positives (UE 15: 12%). On observe que ces interruptions sont plus perturbantes pour les travailleurs manuels, surtout qualifiés (40% pour les ouvriers qualifiés), que pour les cols blancs, les cadres en particulier (21%). Les cadres supérieurs sont plus nombreux à trouver ces interruptions positives (20%) que les ouvriers qualifiés (7%). Et les interruptions sont perçues plus positivement par les travailleurs intérimaires (19%) que par les CDI (8%).

Travail en équipe et soutien entre collègues

Le soutien entre collègues (Q.23.1)

86% (UE: 83%) des travailleurs déclarent pouvoir recevoir l'aide de collègues s'ils le demandent. Ce support, s'il est distribué également entre hommes et femmes, ne l'est pas si l'on considère les catégories professionnelles: il est plus faible pour les ouvriers et employés non qualifiés (80%), les agriculteurs (63%) et les employés des services et de la vente (82%) que pour les cadres supérieurs, les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires.

Le soutien entre collègues est aussi développé pour les salariés que pour les indépendants avec salariés; il l'est logiquement moins pour les indépendants sans salariés. Parmi les salariés, les intérimaires reçoivent moins de soutien (88%) que les CDI et les CDD. L'aide entre collègues décline avec l'âge: elle est la plus élevée pour les jeunes (92% pour les 15-24 ans) et la moins élevée pour les plus âgés (84% pour les 40-54 et 85% pour les 55+). On notera encore que ce soutien est à son maximum pour les entreprises de 500+ (96%). Il se maintient au-delà de 90% pour toutes les entreprises au-delà de cinq employés. Il est de 44% pour les travailleurs indépendants sans salariés.

Le travail en équipe (Q.24.b.2)

Le concept de travail en équipe n'est pas explicité dans le questionnaire, par conséquent les réponses peuvent recouvrir des réalités très diverses. Quoiqu'il en soit, 57% des répondants (UE: 56%) indiquent effectuer tout ou partie de leur travail en équipe.

Le travail en équipe est plus développé d'une part chez les cadres supérieurs (67%), et d'autre part chez les travailleurs manuels qualifiés, à savoir artisans (67%) et ouvriers qualifiés (62%). À l'inverse il est le moins développé chez les travailleurs les moins qualifiés que sont les ouvriers et employés non qualifiés (48%) et les employés des services et de la vente (45%).

Le secteur qui semble pratiquer le plus le travail en équipe est la construction (68%) suivi par les mines (66%). À l'opposé, on trouve le commerce (46%), les autres services (53%) et les transports (53%). Concernant la taille des entreprises, à part pour les travailleurs isolés, dont 18%, étonnamment, disent travailler en équipe, pour les entreprises de cinq à plus de 500 employés, la proportion varie faiblement (entre 63 et 68%). Sans surprise en revanche, le travail en équipe est plus répandu pour les indépendants avec salariés (72%) que pour les salariés (61%) et les indépendants sans salariés (35%). Parmi les salariés, il est moins répandu chez les intérimaires et les

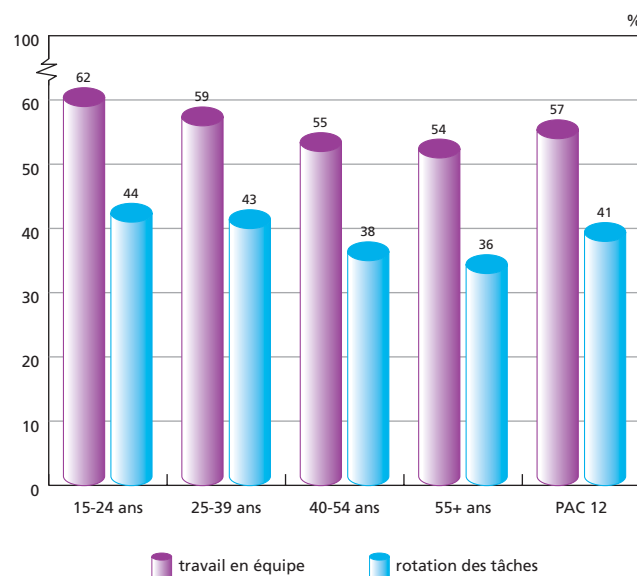
apprentis que chez les CDI et CDD. Il n'y a pas de différences entre hommes et femmes.

Rotation des tâches (Q.24.b.1)

Nettement moins de la moitié des travailleurs (41% contre UE: 44%) indiquent que leur travail implique une rotation des tâches entre eux et leurs collègues. Cette rotation est plus accentuée chez les cadres supérieurs (51%) et chez les ouvriers qualifiés (47%). Elle est plus répandue chez les indépendants avec des employés (59%) que chez les salariés (43%) et les indépendants sans salariés (23%). Parmi les salariés, la rotation est plus répandue chez les apprentis (60%) que chez les intérimaires (39%), les CDD (46%) et les CDI (43%). L'intermédiation financière (31%) et l'agriculture (33%) sont les secteurs où se pratique le moins la rotation, à l'opposé des hôtels et restaurants où elle est majoritaire (54%). Concernant toujours cette rotation, il est difficile de voir une tendance en fonction de la taille d'entreprise puisqu'elle est la plus importante dans les entreprises de cinq à neuf employés (49%) et la plus faible dans celles de 100 à 250 (40%) et celles de deux à quatre (42%). Les femmes à 39% pratiqueraient un peu moins la rotation que les hommes (42%).

Comme indiqué par le graphique 30, le travail en équipe et la rotation des tâches diminuent avec l'âge (62% de travail d'équipe dans la catégorie des 15-24 ans, contre 54% dans la catégorie des 55 ans et plus; 44% de rotation dans la catégorie des 15-24 ans, contre 36% dans la catégorie des 55 ans et plus) et sont moins communes chez les salariés intérimaires par rapport aux CDI et CDD.

Graphique 30 – Le travail en équipe et la rotation des tâches



Compétences et formation

L'acquisition de nouvelles compétences (Q.21.6)

Les deux-tiers des répondants (65%) déclarent apprendre des choses nouvelles à l'occasion de leur travail. Les professions qui ont les possibilités d'apprentissage les plus grandes sont les professions intermédiaires (83%), les professions intellectuelles et scientifiques (82%) et les cadres supérieurs (83%). Les professions défavorisées à cet égard sont les ouvriers et employés non qualifiés (34%), les personnel des service et de la vente employés du commerce (53%), les ouvriers qualifiés (54%) et les agriculteurs (55%). D'ailleurs, les secteurs de cols blancs (administration publique: 79%, intermédiation financière: 80%) offrent plus de possibilités d'acquisition de nouveaux savoirs que le commerce (57%), l'agriculture (57%), hôtels et restaurants (55%), l'industrie (64%) ou la construction (63%).

C'est dans les grandes entreprises que les possibilités sont les plus grandes et plus particulièrement dans les établissements employant entre 250 et 499 personnes (79%). À l'inverse dans les micro-entreprises (moins de cinq personnes), elles tombent à 60% et à 66% dans celles de cinq à neuf personnes. Plus les travailleurs avancent en âge, moins ils ont la possibilité d'apprendre, plus particulièrement ceux de 55 ans et plus. Les indépendants avec des employés (81%) ont plus de possibilités d'apprentissage, suivis par les salariés (65%) et les indépendants sans salariés (57%). Parmi les salariés, les apprentis (92%) ont plus de possibilités que les intérimaires (51%), les CDD (60%) et les CDI (67%). Les femmes ont moins de possibilités (62%) que les hommes (67%).

Adéquation entre les aptitudes et les exigences du savoir

Dans leur majorité (89%; UE: 84%) les répondants estiment qu'il y a adéquation entre leurs aptitudes et les exigences de leur travail (Q25). Et c'est dans les établissements les plus grands – particulièrement ceux de 250 à 499 personnes (93%) – que cette adéquation est la plus grande. En revanche, les inadéquations les plus grandes entre exigences du travail et aptitudes concernent surtout les ouvriers et employés non qualifiés (17%). L'inadéquation est plus grande pour les indépendants sans salariés (11%) et pour les salariés (11%) que pour les indépendants avec des employés (7%). Parmi les salariés, l'inadéquation est plus importante pour les apprentis (23%), les intérimaires (15%) et les CDD (16%) que pour les CDI (9%). L'inadéquation est plus grande pour les jeunes (13% pour les 15-24 ans) que pour les travailleurs plus âgés (9% pour les 40-54 ans et 10% pour les 55+).

Cette adéquation des compétences aux tâches est la plus grande dans l'intermédiation financière (96%), les mines (95%) et les activités immobilières (92%). Il n'y a pas d'écarts entre hommes et femmes.

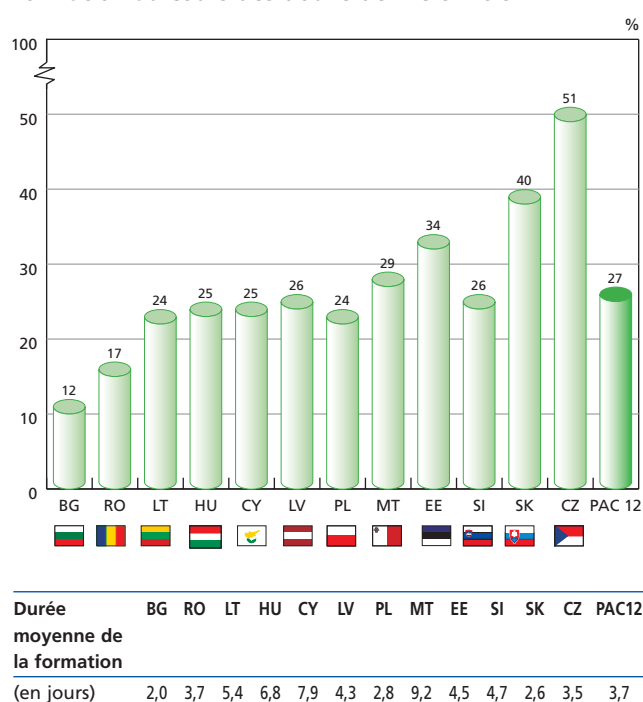
Possibilités de formation (Q.26)

Pour ce qui est de la formation dispensée par les entreprises à leurs travailleurs, on constate des écarts importants entre pays. En moyenne, 24% des travailleurs (UE: 31%) ont reçu une formation au cours des 12 derniers mois. On a d'un côté la République tchèque (48%), la Slovénie (35%) et la Slovaquie (39%), de l'autre la Bulgarie (19%) et la Roumanie (12%). Ces écarts doivent toutefois être tempérés par la durée des formations dispensées: en moyenne 3,2 jours par an pour les salariés (3,7 pour tous les travailleurs).

Si l'on considère les seuls salariés, 27% en moyenne déclarent avoir reçu une formation dispensée par leur entreprise au cours des 12 derniers mois (UE: 34%) (voir graphique 31).

Ce sont les catégories professionnelles les plus qualifiées (cadres supérieurs pour 45% d'entre eux, professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires) qui reçoivent le plus de formation. À l'inverse les catégories les moins qualifiées, les travailleurs manuels en particulier, en reçoivent le moins (14% des ouvriers non-qualifiés).

Graphique 31 – Salariés ayant bénéficié d'une formation au cours des douze derniers mois



Parmi les secteurs, ceux où l'on constate le moins de formation sont les hôtels et restaurants (12%), la construction (15%) et le commerce (17%). Ceux où l'on en constate le plus sont l'intermédiation financière (51%), les transports et communication (40%), les autres services et l'administration publique.

Il n'y a pas d'écarts significatifs entre hommes et femmes. En revanche les jeunes travailleurs (15-24 ans) (19%) et les travailleurs de plus de 55 ans (21%) en reçoivent moins que les autres catégories d'âge. Parmi les salariés, ceux dotés d'un contrat à durée indéterminée reçoivent plus de formation (28%) que ceux en CDD (23%) ou en intérim (6%).

La durée des formations des salariés est en moyenne de 3,2 jours par personne contre 4,4 dans l'UE. Des 27% ayant reçu une formation dans les douze derniers mois, 11% en avaient reçu une de moins de cinq jours et 16% de moins de 10 jours. La proportion des salariés ayant reçu une formation augmente avec la taille de l'entreprise, pour atteindre le maximum dans celles de 250 à 500 (41%). Le graphique 32 montre également que cette taille d'entreprise propose le nombre de jours de formation le plus important.

Travail impliquant des tâches complexes (Q.21.5)

Plus de la moitié des travailleurs (55%) déclarent effectuer des tâches qu'ils qualifient de complexes (UE: 57%). Cette affirmation est plus fréquente en Hongrie (76%) et en Bulgarie (65%), nettement moins à Malte (38%), en Lituanie (45%) et en Lettonie (45%). Plus fréquente aussi pour les hommes (57%) que pour les femmes (51%).

On déclare davantage de tâches complexes dans les mines (73%), l'intermédiation financière (66%) et

l'administration publique (65%) que dans le commerce (42%) et les hôtels et restaurants (49%). C'est aussi le cas davantage pour les cadres supérieurs (64%) et les professions intermédiaires (64%) que pour les ouvriers non qualifiés (32%) et les employés des services et de la vente (38%). Comme on pouvait s'y attendre, c'est dans les entreprises les plus grandes qu'on trouve les proportions les plus élevées (64% dans celles de 250 à 500 et 68% dans celles au-delà de 500 employés) de tâches complexes pour leurs exécutants.

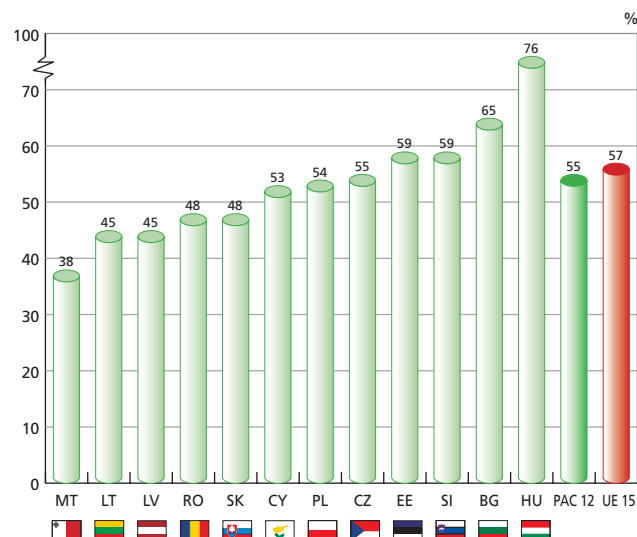
Des différences en fonction du statut d'emploi existent mais elles sont assez peu marquées: les indépendants avec des employés (61%) ont plus de tâches complexes que les salariés (55%) et les indépendants sans salariés (52%). Parmi les salariés, les apprentis (63%) et les CDI (56%) ont plus de tâches complexes que les CDD (52%) et les intérimaires (40%).

Quant au facteur âge, c'est dans la catégorie des 40-54 ans qu'on trouve la proportion la plus élevée de travailleurs effectuant des tâches complexes (57%) et dans celle des 15-24 ans les proportions les plus faibles (48%).

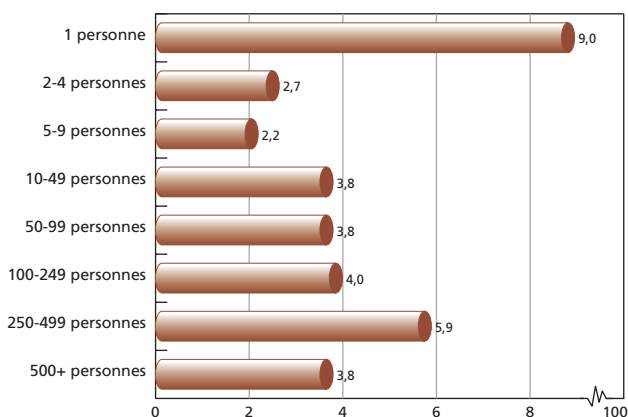
Responsabilités de gestion et position hiérarchique

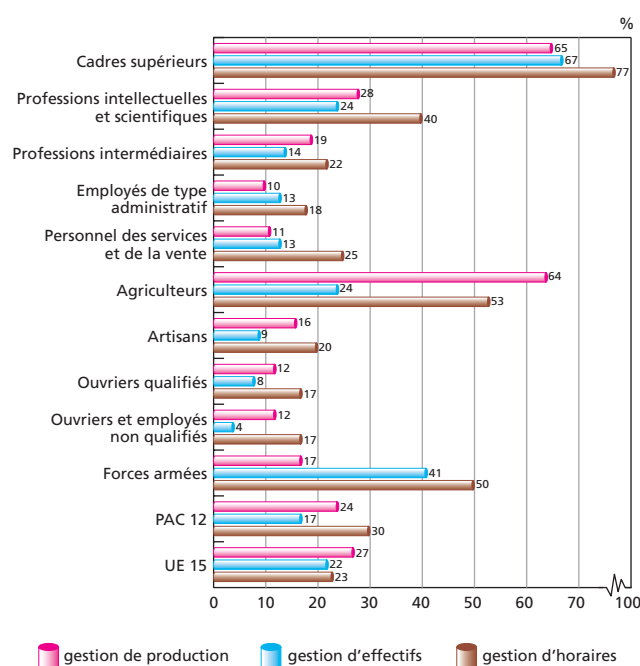
On distingue d'une part les responsabilités organisationnelles de type hiérarchique telles que dans l'organisation de la production, la gestion des effectifs et l'aménagement du temps et des horaires de travail, et d'autre part les responsabilités liées directement au contenu des tâches telles que l'assignation d'objectifs de qualité ou la gestion des incidents d'autre part.

Graphique 33 – Travailleurs effectuant des tâches complexes



Graphique 32 – Durée moyenne des formations en fonction de la taille de l'entreprise (en jours)

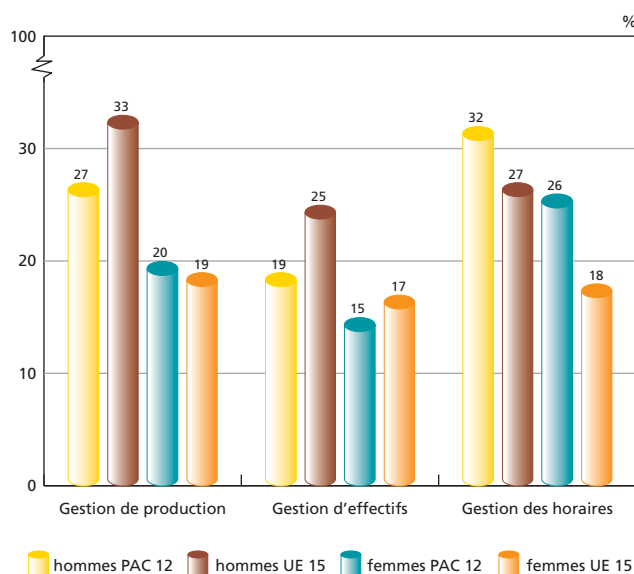


Graphique 34 – Responsabilités de type hiérarchique, par profession**Responsabilités organisationnelles (Q.24a1/2/3)**

Si en moyenne 24% (UE: 27%) des travailleurs déclarent avoir des responsabilités de gestion de production, 17% (UE: 22%) de gestion d'effectifs, et 30% (UE: 23%) de gestion des horaires, les écarts entre catégories professionnelles sont importants: les cadres supérieurs sont les plus nombreux à exercer ces trois types de responsabilités. À l'inverse, les employés et ouvriers non qualifiés sont peu nombreux dans le même cas.

Les secteurs où ces responsabilités sont les plus importantes sont l'agriculture, la construction, les hôtels et restaurants et les activités immobilières. Les hommes exercent plus de responsabilités de ce type que les femmes, bien que cet écart en fonction du genre soit moins important dans les pays adhérents et candidats que dans l'UE comme l'indique le graphique 35.

Ces trois types de responsabilités, comme d'autres, augmentent avec l'âge. Ainsi 10% des 15-24 ans ont des responsabilités de gestion de production mais c'est le cas de 35% des 55 ans et plus. En revanche la proportion de travailleurs assumant ces responsabilités décroît de manière régulière avec l'augmentation de la taille de l'entreprise. Si par exemple 28% des travailleurs des entreprises de cinq à 10 employés ont des responsabilités de gestion d'horaires, la proportion tombe à 13% dans celles de 500 et plus.

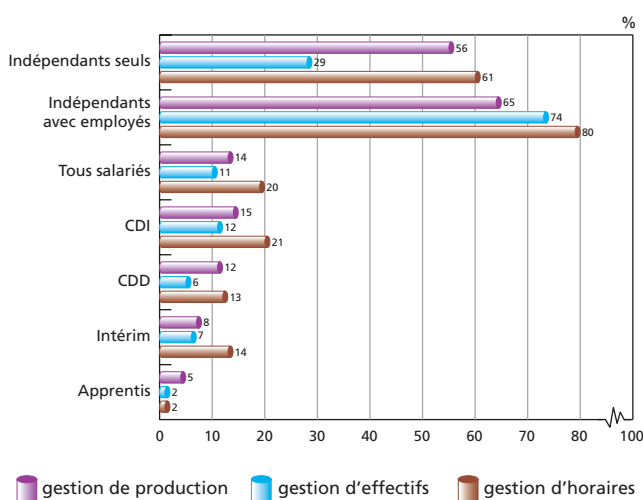
Graphique 35 – Responsabilités de gestion, par sexe

L'attribution des responsabilités en question en fonction du statut du travailleur avantage les indépendants (voir graphique 36) mais parmi eux les indépendants isolés n'exercent pas toutes les responsabilités qu'on attendrait: ils sont à peine 29% à gérer leur effectif et près de 40% ne contrôlent pas leurs horaires. Parmi les salariés, ces responsabilités sont moindres mais les CDI sont tout de même 21% à avoir des responsabilités en matières de gestion d'horaires.

Responsabilités en terme de contenu des tâches (Q.21.1/2/3)**Respect des normes de qualité**

Les travailleurs qui déclarent avoir des normes de qualité précises à respecter sont 64% dans les pays adhérents et candidats, soit un peu moins que les 71% des travailleurs de l'UE. C'est un phénomène qui s'accroît en même temps que la taille de l'entreprise pour atteindre son maximum dans les entreprises de 500 employés et plus (74%) et dans celles de 100 à 250 employés (72%). Mais cette préoccupation touche bien plus l'industrie (81%) et la construction (83%) que les secteurs des services tels que le commerce (51%), l'administration publique (52%) et l'intermédiation financière (53%).

Ce respect des normes de qualité incombe plutôt aux hommes (66%) qu'aux femmes (61%), plutôt aux travailleurs manuels qualifiés (artisans 86% et ouvriers qualifiés 73%), qu'aux cadres supérieurs (66%) et professions intermédiaires (65%), plutôt aux indépendants avec salariés (70%) qu'aux indépendants isolés (54%) ou aux salariés (66%).

Graphique 36 – Responsabilités de gestion, par statut d'emploi

Problèmes imprévus

Un autre aspect de la responsabilité sur le contenu du travail est le fait d'avoir à résoudre soi-même des problèmes imprévus. 79% des travailleurs des PAC déclarent y être confronté soit un peu moins que dans l'UE (83%). C'est davantage le cas dans les plus petites entreprises jusqu'à 10 employés et plutôt dans les secteurs de services que dans les autres: administrations publiques (86%), les activités immobilières (85%) autres services (82%), d'un côté, industrie (70%) et les utilités publiques (76%) de l'autre.

Cette responsabilisation au travail touche les indépendants avec des employés (96%) plus que indépendants sans salariés (85%) ou les salariés (76%) et parmi ceux-ci par ordre décroissant: les CDI (77%), les intérimaires (75%), les CDD (68%) et les apprentis (46%). Elle concerne aussi davantage les hommes (81%) que les femmes (75%), et augmente de manière régulière avec l'âge de 72% pour les 15-24 ans à 82% pour les 55+.

Auto-évaluation

Les deux-tiers des travailleurs déclarent avoir à évaluer eux-mêmes la qualité de leur travail (UE: 76%) avec une pointe dans l'intermédiation financière (76%), les activités immobilières (71%) et les autres services (70%) et un creux dans les transports (54%) et le commerce (58%). Cette auto-évaluation de la performance touche plutôt les cadres supérieurs (83%), les professions intellectuelles et scientifiques (78%) et les artisans (74%) et augmente à mesure de l'âge: de 60% pour les 15-24 ans à 74% pour les plus de 55 ans.

Sur cet aspect de la responsabilité, la question de la taille d'entreprise importe assez peu. L'auto-évaluation est

relativement stable autour de 65-70%, avec une pointe dans les entreprises de 50 à 100 (72%) et un creux dans celles de 500 et plus (64%). De même la différenciation par genre est faible: 66% pour les femmes, 67% pour les hommes. Le statut du travailleur en revanche importe beaucoup plus: l'auto-évaluation concerne fortement les indépendants avec des employés (85%) et beaucoup moins les indépendants sans salariés (69%) et les salariés (65%). Parmi les salariés, les intérimaires (76%), les CDI (66%), les CDD (58%) et les apprentis (38%).

Positions de supervision hiérarchique (Q5)

Le degré de supervision est donné par la question «combien de personnes travaillent sous votre direction et pour lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent directement de vous?». La réponse globale est que 19% des répondants disent exercer de telles responsabilités (21% des hommes et 17% des femmes) avec une prédilection (14%) pour les groupes de un à 10 subordonnés et nettement moins (4%) pour une autorité s'exerçant sur un groupe de 11 à 50 subordonnés. En toute logique, 74% des cadres supérieurs exercent une telle autorité: 51% l'exercent sur un groupe de une à 10 personnes et 16% sur un groupe de 11 à 50. Parmi les professions intellectuelles et scientifiques, 29% des travailleurs exercent une autorité, tout comme 6% des ouvriers et employés non qualifiés et 9% des ouvriers qualifiés.

À noter encore que les indépendants avec des employés exercent plus fréquemment (83%) des tâches de supervision que les salariés (15%) et les indépendants sans salariés (14%). Parmi les salariés, les CDI (17%) plus fréquemment que les CDD (9%) et les intérimaires (5%). Enfin, les responsabilités et la taille des groupes supervisés augmentent régulièrement avec l'âge.

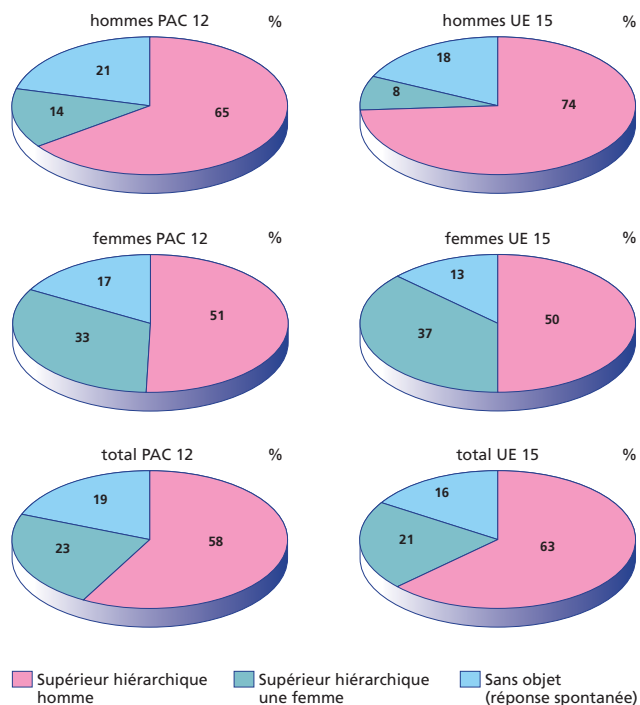
Genre du responsable (Q.29)

Dans les pays adhérents et candidats, 58% des travailleurs sont encadrés par un responsable hiérarchique masculin (63% dans l'UE) et 23% par une femme (contre 21% dans l'UE).

Ce sont des hommes qui encadrent des hommes dans 65% des cas dans les PAC (contre 74% dans l'UE) et des femmes qui encadrent des femmes dans 33% des cas dans les PAC (contre 37% dans l'UE).

Sur cette question, on observe peu de différences selon les types de contrats. Par secteurs, les femmes sont davantage en position hiérarchique dans les autres services (47%), l'intermédiation financière (46%), les hôtels et restaurants (33%) et les activités immobilières (32%); c'est beaucoup moins le cas par contre dans l'agriculture (11%), la

Graphique 37 – Genre du chef direct des travailleurs interrogés



construction (4%), l'exploitation minière (7%) et la fourniture d'utilités publiques (10%).

Les différences entre pays sont importantes de 13% de femmes en position d'encadrement à Chypre et Malte à 33% en Estonie et 30% en Lettonie.

Avec l'âge, l'encadrement des travailleurs par un homme ou par une femme diminue. Les différences par métiers sont importantes: les femmes sont davantage en position d'encadrement quand elles relèvent des professions intermédiaires (39%), des employés de type administratif (35%) et des employés de la vente (32%).

Le temps de travail 6

L'examen des différents aspects du temps de travail dans les pays adhérents et candidats conduit à trois observations principales. D'abord les résultats mettent en évidence des durées du travail sensiblement plus longues que dans l'UE: les travailleurs des PAC, en particulier les femmes, connaissent de longues journées et de longues semaines de travail. On observe ensuite que le temps partiel est moins répandu dans les PAC que dans l'UE, et qu'il est distribué également entre hommes et femmes. Enfin les formes de temps de travail «atypiques» telles que travail de nuit ou travail posté sont plus répandues.

Le présent chapitre aborde en premier lieu la durée du temps de travail. Alors qu'il s'agit d'un élément clé des conditions de travail, la mesure de la durée du temps de travail s'avère complexe. L'exemple des enseignants illustre plus clairement que d'autres cette difficulté: ils peuvent répondre à la question du temps de travail soit par le nombre d'heures d'enseignement soit par le nombre total d'heures travaillées qui est bien plus important. En outre selon la définition que l'on donne au mot «travail», les frontières travail/hors-travail se brouillent et compliquent la mesure.

Ce chapitre s'intéresse ensuite à l'organisation du temps, c'est-à-dire la manière dont sont distribuées ces heures (sur quels jours, la nuit, etc.) ainsi que leur variabilité. Enfin il s'attache à examiner le degré de contrôle qu'ont les travailleurs sur l'organisation du temps, particulièrement dans la perspective d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Durée hebdomadaire du temps de travail (Q.11)

La durée moyenne hebdomadaire pour l'ensemble des travailleurs est de 44,44 heures dans les pays adhérents et candidats contre 38,19 heures dans les pays de l'Union.

Si l'on considère l'ensemble des travailleurs, salariés et non salariés, les durées plus longues de travail sont

beaucoup plus fréquentes dans les pays adhérents et candidats que dans ceux de l'Union. En effet, 38% des travailleurs des PAC contre 21% de l'Union travaillent plus de 45 heures par semaine. À l'opposé, les durées courtes de travail (moins de 29 heures par semaine) sont beaucoup moins fréquentes dans les PAC (10%) que dans les pays de l'UE (16%). Il semble que cette différence ne soit pas uniquement attribuable au moindre développement du travail à temps partiel dans les pays adhérents et candidats.

La référence des 40 heures par semaine est la plus citée comme durée de travail habituelle des répondants: ainsi, un tiers de l'ensemble des interviewés la citent comme leur durée moyenne de travail et, parmi eux, c'est la réponse des salariés dans 40% des cas.

Travailleurs indépendants

Comme dans l'Union européenne, les travailleurs indépendants travaillent en moyenne davantage que les salariés. La durée de référence est 60 heures dans plus de 40% des cas. Une différence toutefois avec ce qui se passe dans l'UE: dans les PAC, les plus exposés aux longues heures de travail sont les travailleurs indépendants sans salariés et non les travailleurs indépendants avec salariés.

Les travailleurs indépendants sans salariés, et dans une moindre mesure ceux avec salariés, sont bien ceux qui

Graphique 38 – Durée hebdomadaire habituelle du temps de travail

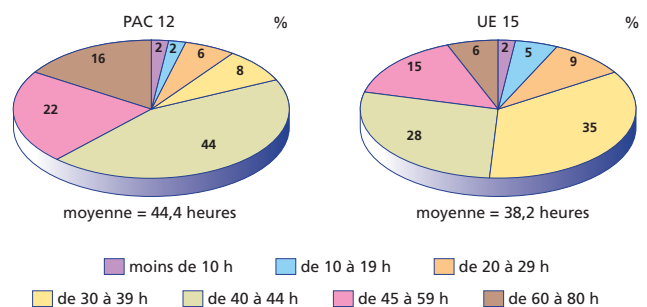


Tableau 14 – Durée hebdomadaire du travail, par statut d'emploi

	Travailleurs indépendants sans salariés		Travailleurs indépendants avec salariés		Salariés	
heures par semaine	PAC 12	UE 15	PAC 12	UE 15	PAC 12	UE 15
moins de 10 h	4	2	3	1	1	2
de 10 à 19 h	4	5	3	3	2	6
de 20 à 29 h	4	8	5	2	6	9
de 30 à 39 h	6	17	6	12	9	39
de 40 à 44 h	13	21	21	20	52	30
de 45 à 59 h	21	29	27	32	21	2
de 60 à 80 h	48	18	36	30	9	3

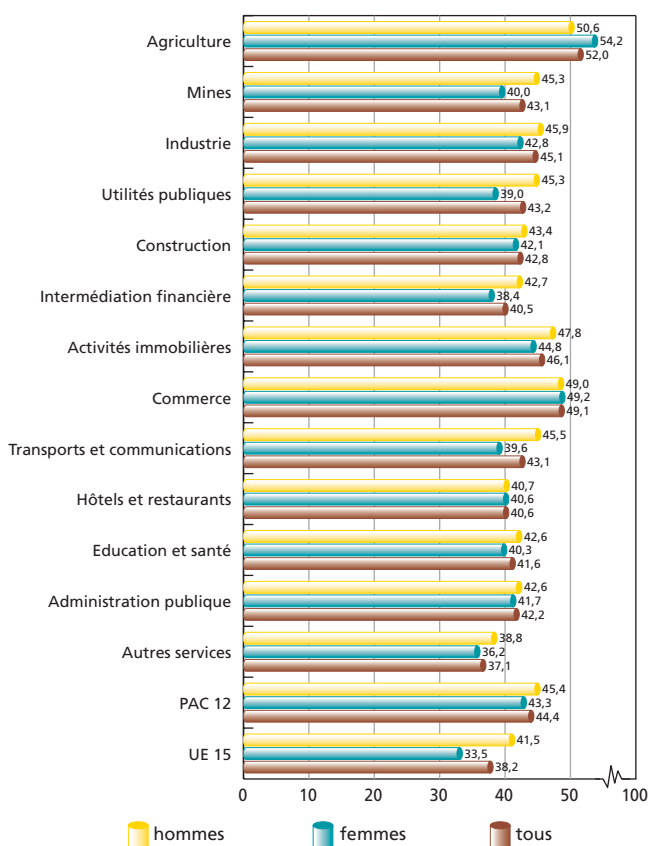
Tableau 15 – Heures de travail moyennes, par sexe et statut d'emploi

heures par semaine	Travailleurs indépendants sans salariés		Travailleurs indépendants avec salariés		Salariés	
	PAC 12	EU 15	PAC 12	EU 15	PAC 12	UE 15
moyenne	54	44	52	50	42	37
hommes	55	47	53	51	43	40
femmes	51	40	50	45	42	33

Tableau 16 – Durée hebdomadaire du travail des salariés, par contrat

heures par semaine	CDI	CDD	Interim	Apprentissage ou autre dispositif de formation	Tous salariés
moins de 10 h	1	-	9	1	1
de 10 à 19 h	2	3	7	-	2
de 20 à 29 h	5	6	15	24	6
de 30 à 39 h	9	10	18	5	9
de 40 à 44 h	53	49	23	43	52
de 45 à 59 h	21	23	17	10	21
de 60 à 80 h	8	9	12	16	9
moyenne	42 heures	42 heures	37 heures	40 heures	42 heures

Graphique 39 – Nombres d'heures de travail par semaine, par secteur



travaillent les plus longues heures: 69% des travailleurs indépendants sans salariés et 63% des travailleurs indépendants avec salariés travaillent plus de 45 heures par semaine. Près de la moitié (48%) des travailleurs indépendants sans salariés et plus du tiers de ceux avec salariés travaillent plus de 60 heures par semaine (voir tableau 14).

Les différences entre pays sont importantes. Parmi les travailleurs indépendants sans salariés, les moyennes vont de 46,0 heures en République tchèque ou 47,2 heures en Hongrie à 65 heures en Lituanie. Les différences sont moindres entre travailleurs indépendants avec salariés: de 49,0 heures en Slovaquie à 60, 9 heures en Roumanie.

Longues durées hebdomadaires

Avec respectivement 42,3 heures et 42,2 heures en moyenne par semaine, les salariés en CDD et en CDI travaillent le plus longtemps tandis que les salariés des agences d'intérim ne déclarent travailler que 37 heures. Près des trois-quarts des titulaires de CDI et CDD travaillent entre 40 et 59 heures par semaine, tandis qu'environ un tiers des salariés des agences d'intérim et de ceux en «apprentissage ou autre dispositif de formation» travaillent moins de 29 heures par semaine.

Différence entre hommes et femmes

Les durées de travail des hommes et des femmes sont concentrées sur les durées les plus longues. 74% des

Tableau 17 – Durée hebdomadaire du travail, par sexe

	%			
heures par semaine	Hommes salariés	Femmes salariées	Ensemble des hommes	Ensemble des femmes
de 20 h	3	4	4	5
de 20 à 29h	5	7	5	7
de 30 à 39 h	9	9	8	9
de 40 à 44 h	50	53	41	46
de 45 à 60 h	24	19	24	19
plus de 60 heures	9	8	18	14
moyenne PAC 12	43 heures	42 heures	45 heures	43 heures
moyenne UE 15	40 heures	33 heures	42 heures	34 heures

Tableau 18 – Durée hebdomadaire du travail, par secteur

<i>heures par semaine</i>	Agriculture	Mines	Industrie	Utilités publiques	Con- struction	Commerce	Hôtels et restaurants	Transports et com- munications	Intermé- diation financière	Activités immobi- lières	Adminis- tration publique	Éducation et santé	Autres services	PAC 12	%
moins de 10 h	2	0	2	0	1	1	1	3	8	3	1	2	2	2	2
10-19 h	4	0	2	0	1	1	2	2		2	1	5	4	2	2
20-29 h	5	0	3	5	2	2	3	4	0	4	3	3	17	6	6
30-39 h	6	17	5	17	9	10	26	12	5	6	7	6	13	9	9
40-44 h	24	50	43	50	58	34	52	44	58	34	68	53	45	44	44
45-59 h	20	16	29	16	22	30	5	23	23	35	15	23	13	22	22
60-80 h	40	12	17	12	8	22	11	12	6	16	6	8	5	16	16

Tableau 19 – Durée hebdomadaire du travail, par âge

heures par semaine							%
heures par semaine	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65+ ans	PAC 12
moins de 10 h	2	2	2	1	3	4	2
10-19 h	4	2	2	2	4	8	2
20-29 h	5	6	4	6	7	15	6
30-39 h	9	8	8	10	8	9	9
40-44 h	42	44	45	50	37	29	44
45-59 h	24	24	22	19	20	17	22
60-80 h	14	15	17	16	22	18	16

hommes salariés et 72% des femmes salariées travaillent entre 40 et 60 heures par semaine (voir tableau 17). 42% des hommes et 33% des femmes actifs sur le marché du travail travaillent plus de 45 heures par semaine.

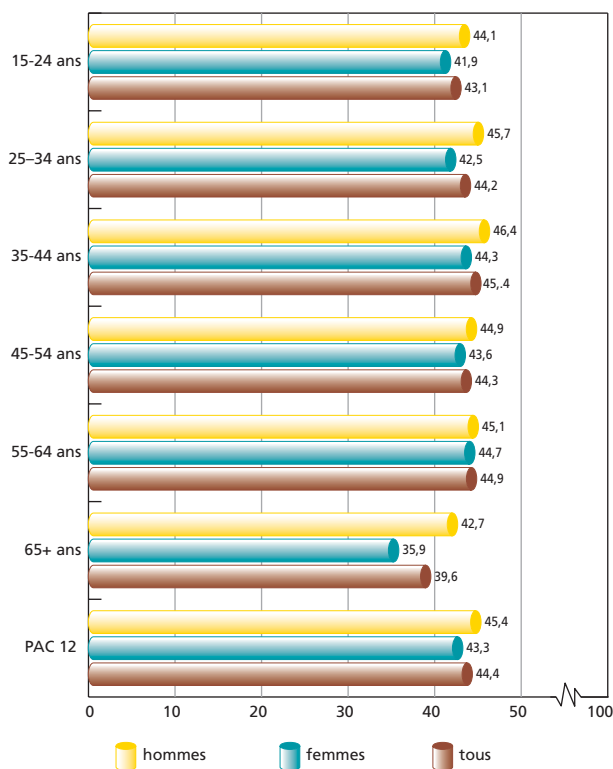
Secteurs

Les durées hebdomadaires de travail les plus longues (plus de 45 heures) sont concentrées dans les secteurs de l'agriculture (60%), hôtels et restaurants (52%) et commerce (51%), tandis que l'intermédiation financière (16%) et les autres services (18%) déclarent une moindre fréquence de ces longues durées.

Pour ce qui est des durées plus courtes de travail (moins de 30 heures) elles sont enregistrées dans le secteur des «autres services» (23%) et dans une moindre mesure dans ceux de l'agriculture (11%), de l'administration publique

(10%) et des activités immobilières (10%), ainsi que dans les secteurs du transport et de la communication (9%).

Les différences en termes de durées moyennes entre secteur sont significatives: de 37,12 heures dans les «autres services» à 51,99 heures dans l'agriculture (voir graphique 39). Quatre secteurs ont des durées moyennes supérieures à la moyenne générale: l'agriculture (52,0 heures), le commerce (49,1 heures), l'immobilier (46,1 heures) et l'industrie (45,1 heures). Il est intéressant de remarquer que dans deux secteurs, les durées moyennes de travail entre hommes et femmes sont similaires: les hôtels et restaurants et le secteur de l'intermédiation financière. Enfin, dans la seule agriculture, la durée moyenne du travail des femmes excède celle des hommes (54,19 heures pour les femmes et 50,45 heures pour les hommes).

Graphique 40 – Nombres d’heures de travail par semaine, par âge

Écarts en fonction de l'âge

Peu de différence entre les durées moyennes de travail par âge: de 43,1 heures pour les 15-24 ans à 45,4 heures pour les 35-44 ans. Seule exception, un groupe relativement petit en taille, celui des travailleurs de plus de 65 ans qui travaillent en moyenne 39,6 heures (voir graphique 40).

Les durées de travail les plus courtes (moins de 30 heures) concernent 27% des travailleurs de plus de 65 ans (voir tableau 19) tandis que 22% des 55-64 ans connaissent de longues semaines de travail.

Écarts importants selon les catégories professionnelles

Si l'on considère tous les travailleurs, les durées les plus courtes (moins de 30 heures) concernent davantage les professions intellectuelles et scientifiques (20%) et les professions intermédiaires (16%) et sont beaucoup moins fréquentes chez les artisans (4%), les ouvriers qualifiés (4%) et les employés de type administratif (6%) (voir tableau 20). La tranche de semaine de 40-44 heures concerne en majorité les artisans et les ouvriers qualifiés (51% dans les deux cas), les membres des forces armées (52%) les professions intermédiaires (56%) et les employés de type administratif (63%). Une grosse majorité des agriculteurs (60%) travaillent plus de 60 heures par semaine.

L'image est différente si l'on ne considère plus que les salariés. Dans ce cas, les durées les plus courtes (moins de 30 heures) concernent des proportions plus importantes des professions intellectuelles et scientifiques (21%), professions intermédiaires (16%) et ouvriers et employés non qualifiés (13%). La tranche 40-44 heures, quant à elle, concerne alors en majorité les artisans (54%), cadres supérieurs (54%), ouvriers qualifiés (55%), professions intermédiaires (58%) et employés de type administratif (65%).

Les durées très longues sont plus fréquentes chez les ouvriers de l'agriculture (33%). Le cas des employés des services et de la vente est intéressant (en comparaison avec la situation de leurs homologues européens): ils connaissent presque exclusivement des durées élevées de travail (40-44 heures, 39%, 45-59 heures, 32%, 60 heures et plus 15%).

Par catégories professionnelles, les durées hebdomadaires les plus longues sont celles des agriculteurs (56,6 heures) et des cadres supérieurs (48,4 heures) tandis que les durées les plus courtes sont celles des professions intellectuelles et scientifiques (40,3 heures), des

Tableau 20 – Durée hebdomadaire du travail, par profession

	Cadres supérieurs	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Personnel des services et de la vente	Agriculteurs	Artisans	Ouvriers qualifiés	Ouvriers et employés non qualifiés	Forces armées	PAC 12	UE 15
moins de 10 h	1	2	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2
10-19 h	3	5	3	2	2	3	1	2	2		2	6
20-29 h	6	13	11	3	6	3	1	1	8	2	6	9
30-39 h	5	13	10	13	8	3	7	7	9	10	9	35
40-44 h	37	40	56	63	34	12	51	51	43	52	44	28
45-59 h	19	17	14	14	33	16	28	24	23	21	22	14
60-80 h	29	10	4	5	16	60	11	13	13	14	16	6

Tableau 21 – Nombres d'heures de travail par semaine, par profession et statut d'emploi

	Cadres supérieurs	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Personnel des services et de la vente	Agriculteurs	Artisans	Ouvriers qualifiés	Ouvriers et employés non qualifiés	Forces armées	PAC 12
tous travailleurs	48,4	40,3	39,2	40,9	46,2	56,6	43,9	45,4	42,5	46,8	44,4
indépendants sans salariés	45,3	58,2	41,2	44,7	45,2	58,2	46,6	52,9	55,0	40,0	53,7
indépendants avec salariés	53,8	48,2	50,6	48,2	49,6	69,9	45,6	53,9	43,3	n.a.	51,7
salariés	44,6	37,4	38,9	40,9	46,4	50,0	43,6	44,4	40,8	46,8	42,2
hommes	48,1	41,2	39,7	42,4	48,6	58,1	44,1	45,1	43,7	47,9	45,4
femmes	48,8	39,0	38,8	40,1	44,1	55,0	43,7	46,2	41,5	46,2	43,3

Tableau 22 – Durée hebdomadaire du travail, par pays

	BG	CY	EE	LT	LV	HU	MT	PO	RO	SI	SK	CZ	PAC 12	UE 15
moins de 10 h	2		1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2
10-19 h	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	1	2	2	6
20-29 h	4	5	3	6	5	3	6	6	8	5	4	4	6	9
30-39 h	7	32	6	9	9	5	10	7	9	35	5	12	9	35
40-44 h	53	27	63	48	45	62	56	38	34	33	59	54	44	28
45-59 h	21	21	17	17	24	17	22	22	24	17	24	21	22	14
60-80 h	13	14	8	17	15	10	3	21	20	5	6	8	16	6

Tableau 23 – Nombres d'heures de travail par semaine, par pays

	BG	CY	EE	LT	LV	HU	MT	PO	RO	SI	SK	CZ	PAC 12
tous travailleurs	43,9	43,4	42,4	44,8	44,4	42,9	40,4	45,2	45,9	39,8	42,9	42,4	44,4
indépendants sans salariés	53,5	51,1	49,8	65,0	47,9	47,2	45,0	55,8	52,0	52,0	49,0	46,1	53,7
indépendants avec salariés	49,6	54,5	52,6	51,4	55,5	49,4	50,2	48,6	61,0	49,9	49,0	54,6	51,7
salariés	42,4	41,1	41,7	41,3	43,5	41,8	39,3	40,9	44,3	39,5	42,2	41,2	42,2
hommes	45,9	46,1	44,2	47,5	46,1	44,7	42,7	47,3	44,0	40,8	44,8	44,2	45,4
femmes	41,7	39,7	40,6	42,2	42,6	40,7	35,1	42,7	49,0	38,6	40,8	40,0	43,3

professions intermédiaires (39,2 heures) et des employés de type administratif (40,9 heures) (voir tableau 21). L'écart entre les genres est le plus important chez les employés des services et de la vente (4,5 heures) et les agriculteurs (3,1 heures). Enfin, les femmes travaillent plus longtemps que les hommes dans deux emplois: cadres supérieurs et ouvriers qualifiés.

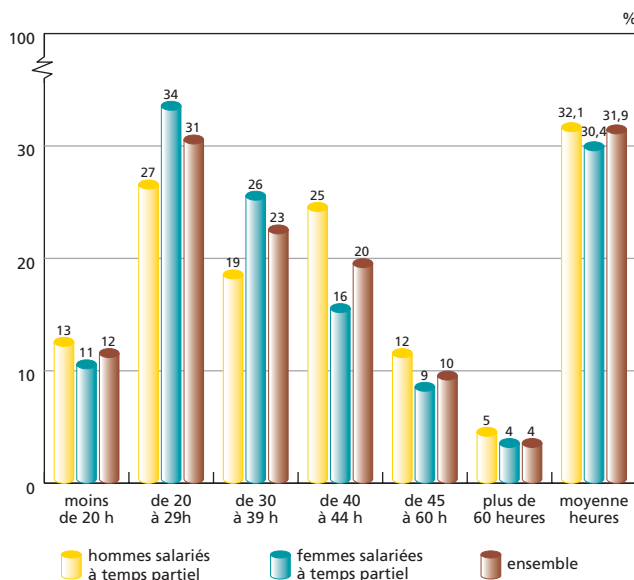
Si l'on considère les différents statuts d'emploi, l'écart des durées moyennes de travail est le plus important pour les membres des professions intellectuelles et scientifiques (20,8 heures) et les agriculteurs (19,9 heures) (voir tableau 21); il est par contre plus faible pour les artisans (trois heures) et les employés des services et de la vente (4,4 heures).

Les différences entre pays

Une analyse de la distribution des heures de travail hebdomadaires par pays montre de grandes différences entre les pays: deux pays se singularisent par une plus grande fréquence (supérieure à 10%) de durées plus

courtes (moins de 30 heures par semaine): la Roumanie (13%) et la Pologne (12%) (voir tableau 22). Mais dans ces deux mêmes pays plus du cinquième de la population déclarent des semaines de travail supérieures à 60 heures. En revanche, à Malte, en Slovaquie, Estonie et République tchèque, les semaines très longues se démarquent vers le bas. Enfin, la tranche 40-44 heures est la norme dans six pays: Bulgarie (53%), Estonie (63%), Hongrie (62%), Slovaquie (59%), Malte (56%) et la République tchèque (54%).

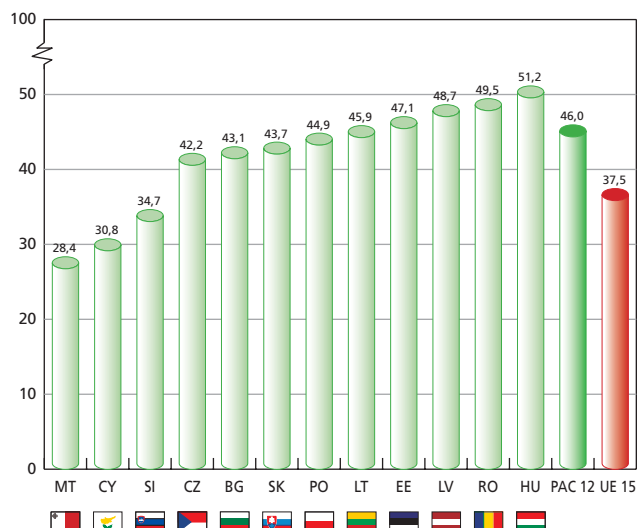
La durée moyenne hebdomadaire pour l'ensemble des travailleurs dans les PAC est de 44,4 heures contre 38,2 heures dans l'Union. Les écarts entre pays sont significatifs, de 39,8 heures en Slovaquie à 45,9 heures en Roumanie (qui a la proportion la plus élevée d'agriculteurs). Le différentiel se réduit quand on considère les seuls salariés: de 39,3 heures à Malte et 39,5 heures en Slovaquie à 44,3 heures en Roumanie (voir tableau 23).

Graphique 41 – Durée hebdomadaire du travail des travailleurs à temps partiel, par sexe

Les travailleurs indépendants sans salariés travaillent davantage que les travailleurs indépendants avec salariés en moyenne dans tous les pays adhérents et candidats. Cependant, le tableau 23 montre que cette moyenne ne s'observe pas dans tous les pays: en effet, en Estonie, Roumanie, dans la République tchèque, à Chypre, en Lettonie, en Hongrie et à Malte, les travailleurs indépendants avec salariés ont des horaires plus lourds que les travailleurs indépendants sans salariés.

Également, les différences entre les horaires moyens de ces trois catégories (salariés, indépendants avec ou sans salariés) au sein de chacun des pays sont assez importantes. Elles vont de 23,7 heures en Lituanie, 16,6 heures en Roumanie – bien au-dessus de la moyenne générale des pays adhérents et candidats, soit 11,5 heures – à 6,8 heures en Slovaquie ou 7,6 heures en Hongrie.

Si l'on considère le genre, il est intéressant de constater qu'en Roumanie, les femmes travaillent en moyenne

Graphique 42 – Durée moyenne quotidienne (en minutes) du trajet domicile-travail, par pays

d'avantage que les hommes (49 heures contre 44 heures). L'écart entre les durées moyennes du travail des hommes et celles des femmes est le plus faible en Slovaquie avec 2,2 heures et le plus élevé à Malte avec 7,6 heures et à Chypre 6,4 heures).

Les travailleurs à temps partiel

La durée moyenne de travail des travailleurs à temps partiel est assez élevée puisqu'elle s'élève à 31,2 heures. Dans l'UE 15, le pourcentage de salariés ayant une durée de travail inférieure à 30 heures par semaine est une bonne approximation du pourcentage de salariés travaillant à temps partiel. Ce n'est pas le cas semble-t-il dans les pays adhérents et candidats. Cela amène à s'interroger sur les «normes» du temps de travail dans les PAC et à justifier la conduite d'analyses particulières sur ce sujet, notamment sur les temps partiels longs, de plus de 40 heures (42% chez les hommes à temps partiel et 29% pour les femmes à temps partiel). Ces résultats ne semblent pas liés à l'existence d'un second travail.

Tableau 24 – Répartition du temps du trajet domicile-travail, par pays

														%
	BG	CY	EE	LT	LV	HU	MT	PO	RO	SI	SK	CZ	PAC 12	
moins de 5-9 mn	16	12	3	4	3	4	7	7	4	10	7	6	6	
10-19 mn	14	30	14	14	15	13	24	15	14	19	12	16	15	
20-39 mn	31	26	29	34	29	32	45	31	30	39	32	37	32	
40-59 mn	16	14	14	12	16	11	11	14	14	15	18	15	14	
60-119 mn	13	12	24	23	23	23	9	19	22	12	20	18	20	
+120 mn	5	3	8	4	3	5	2	6	6	3	4	4	5	
sans objet	5	3	8	8	11	12	1	8	10	3	7	5	8	
Moyenne	43,1	30,8	47,1	45,9	48,7	51,2	28,4	44,9	49,5	34,7	43,7	42,2	46,0	

Les temps de trajets domicile-lieu de travail (Q12)

La durée moyenne quotidienne des trajets domicile-travail et travail-domicile est de 46 minutes (UE 15: 37,5 minutes) avec des écarts entre pays relativement importants: de 28,4 minutes à Malte et 30,81 à Chypre jusqu'à 49,5 minutes en Roumanie et même 51,2 en Hongrie (voir tableau 24).

Le score de la réponse «sans objet» (8%) est à rapprocher de celui (voir plus haut) de ceux qui déclarent travailler à domicile au moins une partie du temps (10%).

Les femmes ont des trajets un peu plus longs (47,2 minutes) que les hommes (45 minutes). L'analyse par statut d'emploi révèle que ce sont les salariés qui ont les trajets les plus longs (47 minutes) tandis que les «autres» (ni salariés ni travailleurs indépendants) ont les trajets les plus courts (36 minutes) suivis par les travailleurs indépendants sans salariés (39,5 minutes). Mais parmi les salariés, ceux qui sont en apprentissage ont en moyenne les trajets les plus longs de tous: 67,7 minutes.

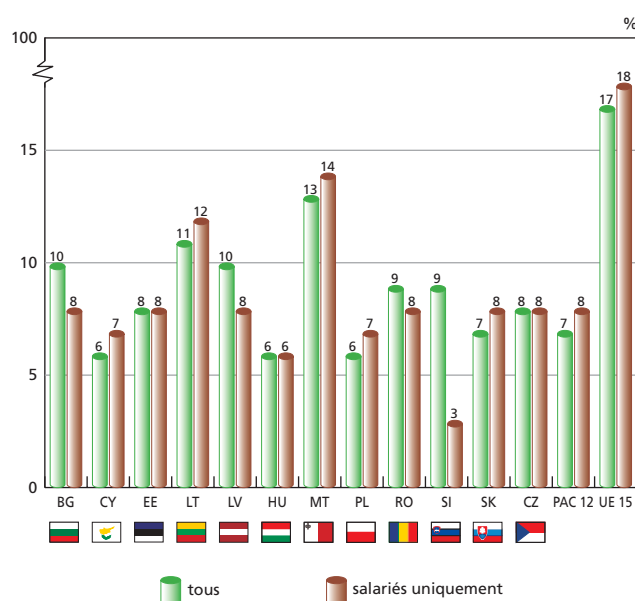
Par profession, les employés des services et de la vente ont les trajets les plus courts (38,24 minutes) tandis que les artisans ont les trajets les plus longs (51,79 minutes). Par secteurs, ce sont les employés des services et de la vente (39,52 minutes) et des hôtels et restaurants (40,24 minutes) qui ont les trajets les plus courts tandis que ceux qui travaillent dans la construction (63,23 minutes) ont les trajets moyens les plus longs. Les différences par âge ne sont pas très importantes (2,76 minutes) sauf pour les travailleurs de plus de 65 ans qui ont des durées (53,86 minutes) nettement supérieures à la moyenne (46,01 minutes).

Les temps de transport les plus courts semblent associés aux emplois les plus courts – tous travailleurs – (moins de 20 heures) tandis que les temps de transport plus élevés semblent s'ajouter aux durées plus longues (comprises entre 40 heures et 60 heures par semaine). Aux durées longues de travail s'ajoutent donc des durées longues de transport.

Le temps partiel (Q14a)

La proportion de travailleurs qui déclarent travailler à temps partiel est de 7% contre 17% dans l'UE. Rappelons que 10% des travailleurs travaillent moins de 30 heures par semaine (contre 16% dans les pays de l'Union européenne) et que cette durée de travail (moins de 30 heures) est dans l'Union à 15, souvent utilisée comme indicateur de temps partiel. Il y a lieu de s'interroger sur la

Graphique 43 – Travailleurs à temps partiel, par pays



validité de cet indicateur dans les PAC où la moyenne recouvre peut-être trop de disparités.

Les différences par pays et par genre

Les écarts entre pays quand on considère tous les travailleurs, vont de 6% en Pologne, Hongrie et Chypre à 11% en Lituanie et 13% à Malte (voir graphique 43). Si l'on ne considère plus que les salariés, les différences entre les pays sont encore plus importantes: de 3% en Slovaquie à 14% à Malte.

Dans les pays adhérents et candidats, légèrement plus de femmes (9% contre 32% dans l'Union à 15) que d'hommes (6% dans les deux groupes de pays) travaillent à temps partiel. Les femmes travaillant à temps partiel semblent davantage satisfaites par leur volume de travail que les hommes (55 contre 41%). Les hommes sont plus nombreux que les femmes (13 contre 8%) à vouloir travailler moins d'heures.

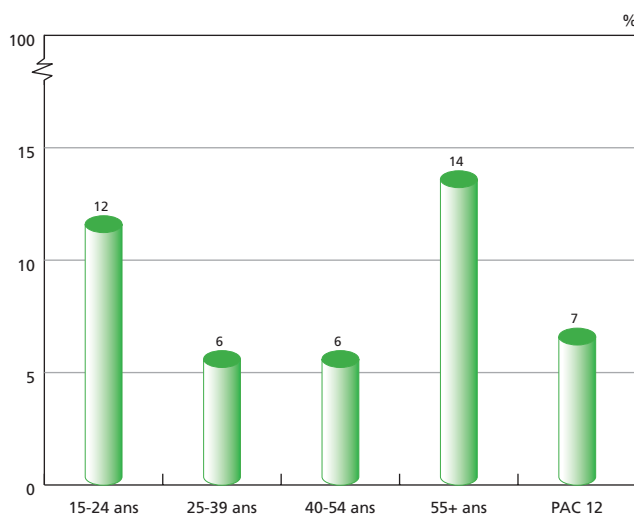
La proportion de travailleurs à temps partiel est égale à la moyenne générale chez les employés (7%) et légèrement inférieure à la moyenne générale pour les travailleurs indépendants (6% avec ou sans salariés).

À la fois les travailleurs les plus jeunes et les travailleurs les plus âgés sont plus nombreux que la moyenne à travailler à temps partiel (respectivement 12% et 14% contre 7% pour la moyenne) (voir graphique 44).

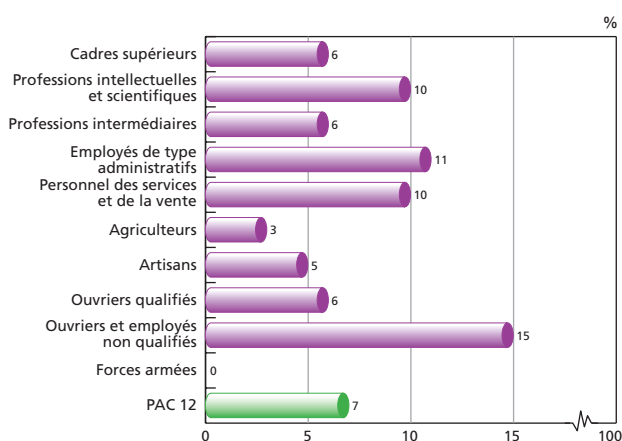
Concentrations sectorielle et socio-professionnelle

Cinq secteurs emploient une proportion de travailleurs à temps partiel plus élevée que la moyenne: il s'agit des secteurs des activités immobilières, des «autres services»,

Graphique 44 – Travailleurs à temps partiel, par âge



Graphique 46 – Travailleurs à temps partiel, par profession



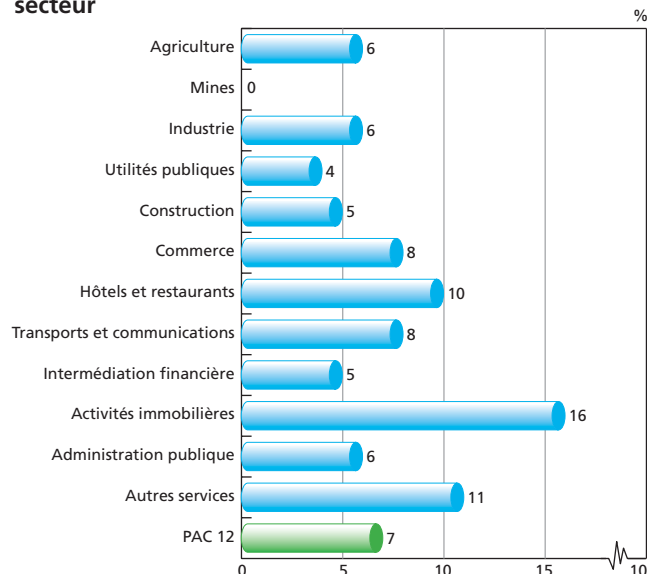
des hôtels et restaurants, du transport et du commerce (voir graphique 45). Deux secteurs attirent davantage les travailleurs à temps partiel masculins: l'agriculture et les hôtels et restaurants.

À l'inverse, dans deux secteurs la proportion de femmes parmi les travailleurs à temps partiel est beaucoup plus élevée que celle des hommes: il s'agit du secteur des activités immobilières et de l'intermédiation financière.

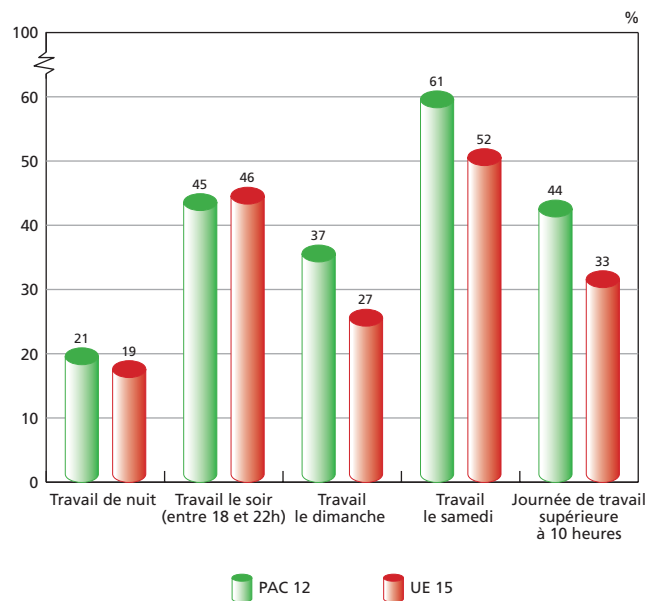
La proportion de travailleurs à temps partiel est plus élevée chez les ouvriers et employés non qualifiés (15%), les employés de type administratif (11%) et les employés des services et de la vente (10%) (voir graphique 46).

Globalement, un peu moins de la moitié (46% dans les PAC contre 65% dans l'UE) des travailleurs qui déclarent travailler à temps partiel semblent satisfaits de leur volume de travail. Les aspirations vont dans les deux sens

Graphique 45 – Travailleurs à temps partiel, par secteur



Graphique 47 – Travailleurs effectuant des horaires «atypiques» au moins une fois par mois



puisque'un peu moins d'un tiers d'entre eux (27% contre 22% dans l'UE) souhaiteraient travailler davantage et 15% (9% dans l'UE) d'entre eux souhaiteraient travailler moins d'heures.

La proportion de salariés à temps partiel qui déclarent avoir un second travail est plus élevée que celle des salariés à temps complet: 10% des salariés à temps plein ont un second travail contre 21% des travailleurs à temps partiel. Dans ce dernier cas, ils sont 12% des travailleurs à temps partiel à avoir un second travail régulier, 6% un travail occasionnel et 1% un travail saisonnier.

L'organisation du temps de travail

Les horaires «atypiques»

Les horaires atypiques les plus courants par ordre décroissant, sont le travail le samedi qui concerne six travailleurs sur 10 dans les PAC, le travail le soir (à peine plus fréquent dans l'UE que dans les PAC), les journées de plus de 10 heures, le travail le dimanche (plus d'un tiers des travailleurs) et enfin le travail de nuit (un travailleur sur cinq dans les PAC).

La hiérarchie de fréquence de ces horaires est la même dans les pays adhérents et candidats et dans ceux de l'Union, mais sur le travail de week-end et les longues journées de travail, l'écart entre les deux groupes de pays est de 10% environ.

Le travail de nuit et le soir

Les différences entre pays sur la fréquence du travail de nuit (au moins une fois par mois) sont de 12%: de 27% en Estonie et Lettonie à un peu plus de 15% à Malte et à Chypre. Même hiérarchie de pays pour le travail le soir: de plus de 55% en Estonie et Lettonie à peine plus d'un quart à Chypre et Malte.

Les hommes sont davantage exposés que les femmes au travail de nuit: l'écart est de 10% pour le travail le soir et de 5% pour le travail de nuit.

Les 25-39 ans sont davantage exposés au travail de nuit que les autres tranches d'âge (environ un quart d'entre eux travaillent au moins une nuit par mois). Le même constat peut être fait pour le travail le soir qui concerne presque la moitié d'entre eux (47%).

Différences selon le secteur

Le travail de nuit est le plus fréquent dans les secteurs de l'extraction minière (il concerne la moitié des travailleurs de ce secteur), les hôtels et restaurants (45% des travailleurs de ce secteur y sont exposés) et le secteur des transports (un tiers d'entre eux). Les deux secteurs les moins exposés au travail de nuit sont l'intermédiation financière (5% d'entre eux) et la construction (un peu moins de 10%).

Le travail en soirée est fréquent chez plus des deux-tiers des employés dans les hôtels et restaurants ainsi que dans l'extraction minière et concerne la majorité des travailleurs de l'agriculture (57%) du secteur des transports (52%). Il est beaucoup moins fréquent dans le secteur de l'intermédiation financière (un peu moins d'un quart des employés de ce secteur le pratiquent) et dans l'administration publique, les autres services, la fourniture d'utilités publiques et la construction (environ 40% dans ces secteurs).

Différences selon l'occupation

Deux professions sont très exposées au travail de nuit: les militaires (80% environ) et les ouvriers qualifiés (un peu plus de 40%) alors qu'il est peu fréquent pour les employés de type administratif (10%) et les ouvriers de l'agriculture (15%). Les employés de type administratif sont également les moins exposés au travail le soir (il concerne environ un quart d'entre eux au moins une fois par mois) tandis que celui-ci est plus courant pour les ouvriers de l'agriculture (70% des cas), les militaires (deux-tiers d'entre eux) et les cadres supérieurs (60% des cas).

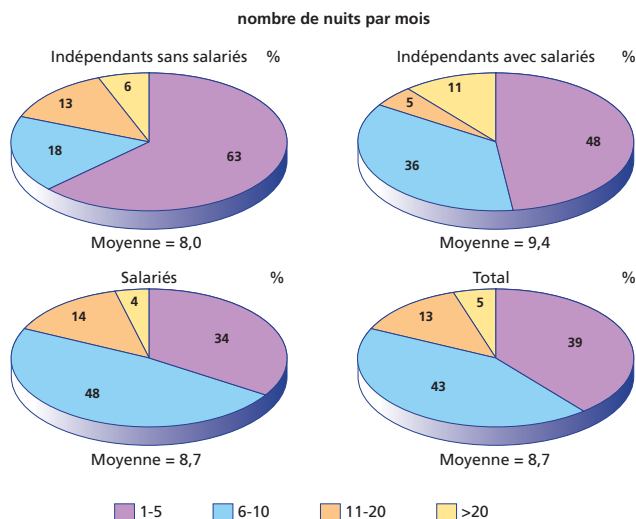
Type de contrat

Des écarts très importants existent selon les différents types de contrat d'emploi quant au niveau du travail le soir: ainsi un tiers des salariés y sera exposé tandis que les deux-tiers des travailleurs indépendants avec ou sans salariés y sont exposés au moins une fois par mois. L'écart est beaucoup plus faible sur le travail de nuit: il est beaucoup plus fréquent chez les travailleurs indépendants sans salariés (plus du quart) tandis qu'il ne concerne que moins de 20% des travailleurs indépendants sans salariés et 22% des salariés.

Peu d'écart par type de contrat sur l'exposition au travail de nuit (3%): il est moins fréquent chez les salariés des agences d'intérim (19%) et un peu plus chez les salariés titulaires de CDD et CDI (22%). Les différences sur le travail le soir sont plus importantes: 40% des salariés en CDD y sont exposés contre 18% des salariés d'agences d'intérim.

Quand on ne considère que les travailleurs travaillant au moins une nuit par mois, on constate que 80% d'entre eux travaillent moins de dix nuits par mois (43% travaillent six à dix nuits par mois et 39% de une à cinq nuits) (voir graphique 48). Un peu moins de la moitié des salariés travaillent entre six et dix nuits par mois tandis que six travailleurs indépendants sur 10 travaillent entre une et cinq nuits par mois (et quasiment la moitié des travailleurs indépendants sans salariés). Le nombre moyen de nuits travaillées est de 8,69 en moyenne, il est le plus élevé (9,35) pour les travailleurs indépendants avec salariés.

Le travail le soir est une réalité presque chaque jour du mois pour un tiers des travailleurs indépendants sans salariés (voir graphique 49). C'est beaucoup moins le cas pour les salariés (4%). La moitié des travailleurs indépendants avec salariés et des salariés travaillent le soir entre six et 10 fois par mois. Le nombre de soirées travaillées par les travailleurs indépendants avec (14,34%) et sans salariés (15,95%) est beaucoup plus élevé que celui pratiqué en moyenne par les salariés (9,63%).

Graphique 48 – Fréquence du travail de nuit pour les travailleurs qui y sont exposés

Le travail du week-end

L'écart entre les pays sur la fréquence du travail le dimanche (au moins une fois par mois) est de 23%: il est le plus fréquent en Estonie et Lettonie (environ 45% dans les deux pays) et le moins fréquent à Chypre et en Slovaquie (environ un quart). L'écart entre pays sur le travail le samedi est encore plus grand (36%) avec aux deux extrêmes la Pologne et la Roumanie où ce type de travail concerne plus des deux-tiers des travailleurs et la Slovaquie où il ne concerne qu'un tiers des travailleurs. À noter que les hommes y sont davantage exposés que les femmes (écart de 6,5%). Le travail le dimanche concerne dans des proportions équivalentes toutes les tranches d'âge. Par contre, le travail le samedi affecte davantage les 40-54 ans et concerne moins les plus jeunes (15-24 ans).

Analyse sectorielle

C'est dans le secteur de l'intermédiation financière (10% travaillent le dimanche) et la construction (20%) que le travail le dimanche est le moins fréquent alors qu'il est plus répandu dans les hôtels et restaurants (les trois-quarts des employés de ce secteur sont concernés), l'agriculture (55%) et les transports (45%). Les proportions de travail le samedi les plus importantes s'observent dans trois secteurs: les hôtels et restaurants (plus de huit travailleurs sur dix y sont exposés), l'agriculture (quatre sur cinq) et le commerce (les trois-quarts d'entre eux travaillent au moins une fois par mois le samedi) tandis que les proportions les plus importantes se retrouvent dans l'intermédiation financière (35%) et l'administration publique (40%).

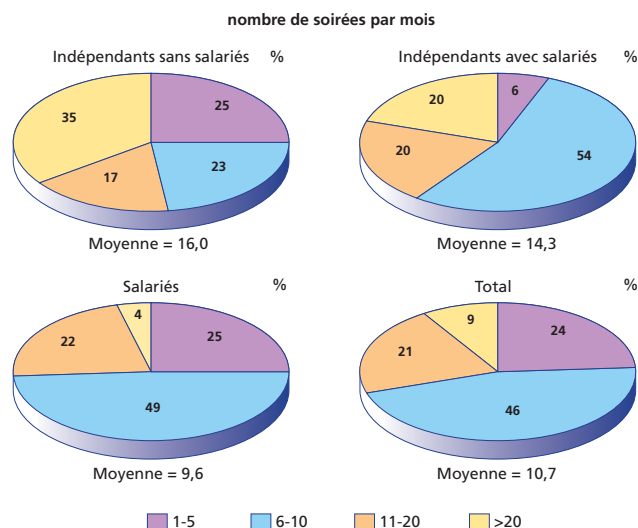
Répartition par professions

Le travail le dimanche concerne davantage les militaires (les trois-quarts d'entre eux), les ouvriers de l'agriculture (deux-tiers) et les employés des services et de la vente, cadres supérieurs et ouvriers qualifiés (un peu moins de la moitié d'entre eux). Le travail le samedi concerne la presque totalité des ouvriers de l'agriculture (94%), les militaires (plus de 80%), les employés des services et de la vente (les trois-quarts d'entre eux) ainsi que les cadres supérieurs (les deux-tiers d'entre eux). Il est beaucoup moins fréquent chez les employés de type administratif (40%), les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires (45%).

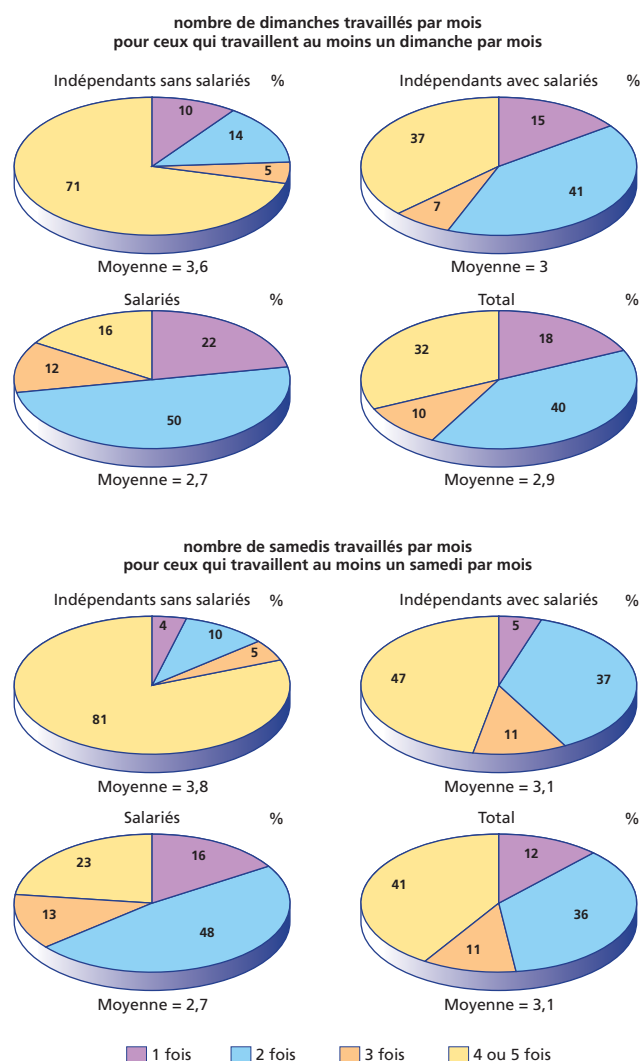
Statut d'emploi

Neuf travailleurs indépendants sans salariés sur 10 travaillent le samedi au moins une fois par mois et six sur 10 travaillent le dimanche au moins une fois par mois tandis que 31% des salariés travaillent un dimanche par mois et 55% travaillent au moins un samedi par mois. Le travail le dimanche concerne moins les salariés en apprentissage (25% environ) que les autres catégories de salariés (CDI, CDD et agences d'intérim qui rapportent des niveaux proches de la moyenne générale à 21%). Plus de différences existent sur le travail le samedi: relativement plus fréquent pour les salariés des agences d'intérim (60%) et CDD (58%) que dans les autres groupes.

À la différence des travailleurs indépendants avec salariés et des employés qui travaillent le plus fréquemment un ou deux dimanches par mois, les travailleurs indépendants sans salariés quand ils travaillent au moins un dimanche

Graphique 49 – Fréquence du travail en soirée pour les travailleurs qui y sont exposés

Graphique 50 – Fréquence du travail de weekend pour les travailleurs qui y sont exposés, par statut d'emploi



par mois, travaillent dans les trois-quarts des cas tous les dimanches du mois (voir graphique 50). Cela est vrai aussi pour le travail le samedi dans des proportions encore plus importantes (81% des travailleurs indépendants sans salariés travaillent tous les samedis du mois). Toutefois, près de la moitié des travailleurs indépendants avec salariés travaillent aussi tous les samedis du mois (voir graphique 50).

Les longues journées de travail

Il existe de grandes différences (16%) entre les pays sur les journées de plus de 10 heures (au moins une fois par mois): ces longues journées sont le plus fréquentes en République tchèque (48%) ainsi qu'en Estonie et Lettonie (47%) et le moins fréquentes à Malte (22%) et en Hongrie (25%). Là encore, les hommes y sont davantage exposés

(de 10% de plus que les femmes) et c'est aussi le cas des plus de 55 ans qui sont concernés à 44%.

Plus de 60% des employés de l'agriculture et des hôtels et restaurants travaillent au moins une fois par mois des journées de plus de 10 heures. Cette proportion est la plus faible dans les secteurs des autres services, de l'extraction minière, des utilities publiques et de l'industrie: elle est d'environ un tiers.

Les longues journées de travail sont plus fréquentes chez les ouvriers de l'agriculture (80%), les militaires (70%) et les cadres supérieurs (plus de 60%) tandis qu'elles sont les moins courantes chez les employés de type administratif (un quart d'entre eux) et les professions intermédiaires (un tiers).

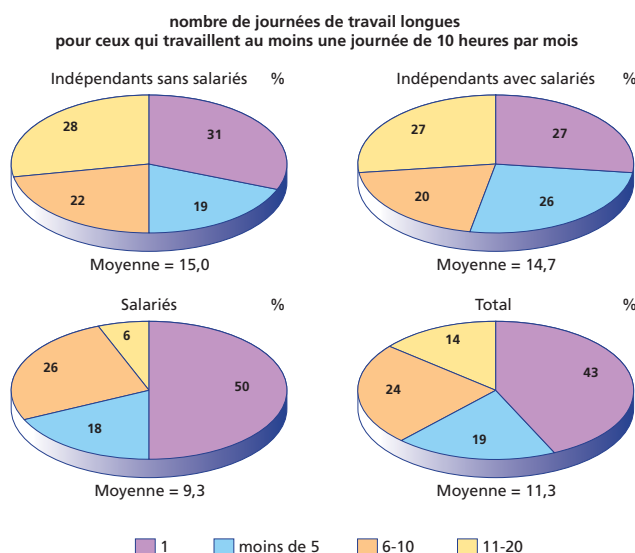
70% des travailleurs indépendants travaillent au moins une fois par mois une journée de travail longue. Cela se compare à 40% des salariés. Parmi ces salariés, les plus exposés sont les apprentis (50%) et les moins exposés sont les salariés en CDD (un quart) et en agences d'intérim (17%).

À noter encore que les travailleurs indépendants travaillent en moyenne 14 soirs par mois, c'est-à-dire deux heures entre 18 et 22 heures, contre neuf soirs pour les salariés.

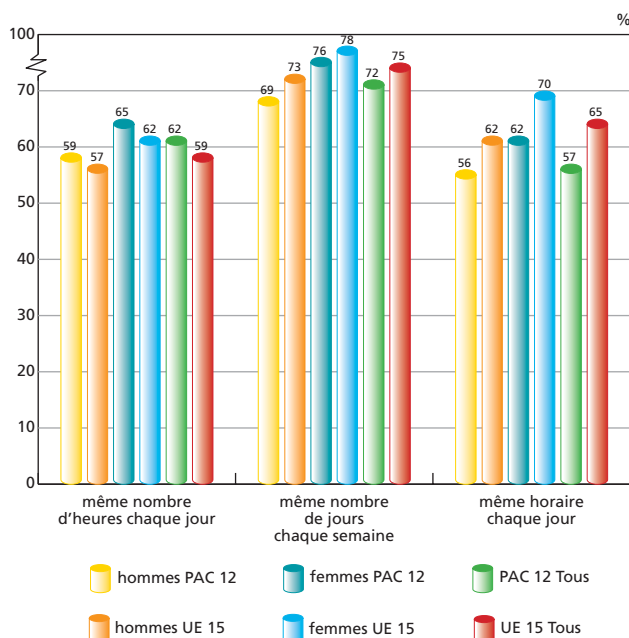
La régularité (Q.15.a-1-2-3)

Trois indicateurs dans l'enquête permettent d'étudier la régularité du temps de travail: nombre identique d'heures de travail chaque jour, nombre identique de jours de

Graphique 51 – Fréquence des longues journées de travail (de plus de dix heures) par statut d'emploi



Graphique 52 – Indicateurs de la régularité du temps de travail



travail chaque semaine et mêmes horaires. Sur ce dernier point, la question posée dans l'enquête sur les conditions de travail dans les pays de l'Union européenne en 2002 était différemment énoncée, limitant les comparaisons possibles.

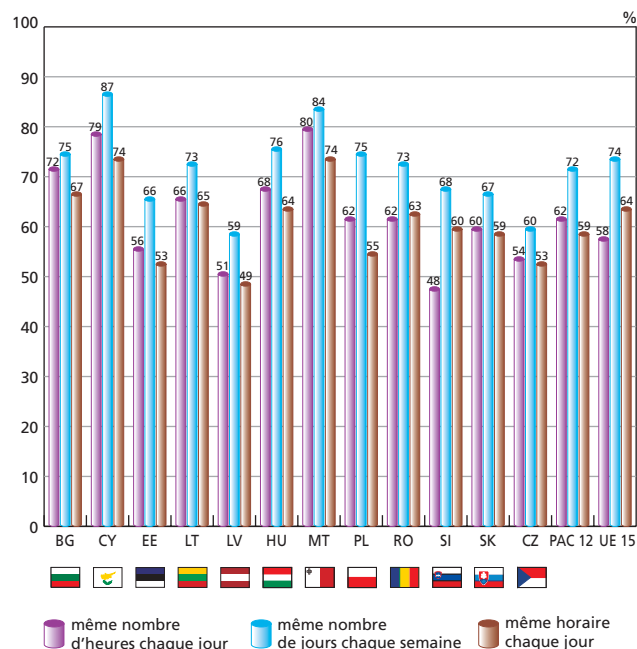
Les différences entre les pays adhérents et candidats et l'UE sur la régularité sont faibles. Celle-ci toutefois semble un peu plus élevée dans les PAC que dans les pays de l'UE, particulièrement en ce qui concerne le nombre de jours travaillés par semaine. Notons qu'au sein de l'UE, l'augmentation de l'irrégularité du temps de travail est un phénomène relativement récent très suivi pour les conséquences qu'il peut avoir notamment sur la réconciliation du temps de travail avec les autres temps sociaux.

Comme dans l'Union européenne, la régularité dans l'organisation du temps de travail est plus grande chez les femmes que chez les hommes.

Les 25-39 ans déclarent une régularité sur le nombre d'heures de travail par jour légèrement supérieure à la moyenne (62%) et les 40-54 ans une régularité sur le nombre de jours travaillés par semaine légèrement supérieure à la moyenne (73% contre 71%).

Les différences entre pays sont importantes sur le nombre d'heures de travail par jour: de la Slovaquie à 48%) à Malte à 80% (voir graphique 53). En ce qui concerne le nombre

Graphique 53 – Régularité du temps de travail, par pays



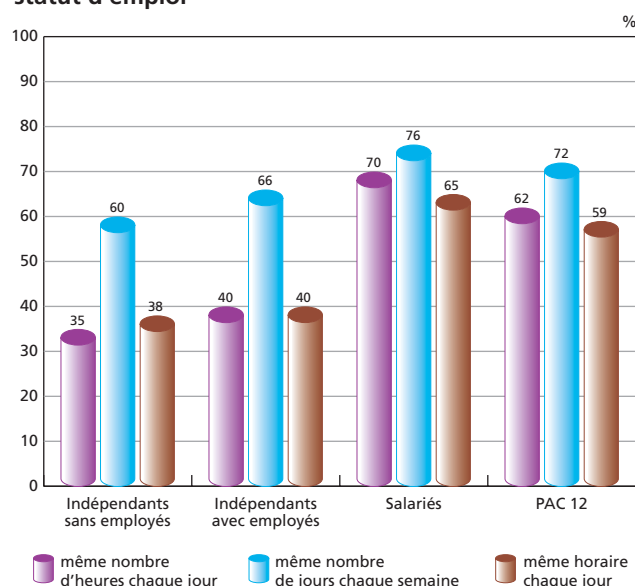
de jours travaillés par semaine, l'écart entre pays est de 28%, avec à un extrême Chypre (74%) et, à l'autre, la Lettonie (59%). La situation est identique en ce qui concerne les horaires identiques: Malte et Chypre à 74% chacun et Lettonie à 49%.

Temps de travail irrégulier selon le statut d'emploi

Encore une fois, on constate des différences importantes quand on considère le statut d'emploi particulièrement en ce qui concerne le nombre d'heures de travail par jour qui n'est pas régulier pour les travailleurs indépendants (voir graphique 54). À propos du nombre de jours travaillés chaque semaine, un peu plus d'un tiers des travailleurs indépendants contre un quart des salariés rapportent ne pas travailler le même nombre de jours chaque semaine. Enfin, les horaires fixes ne sont pas la norme chez les travailleurs indépendants tandis qu'ils le sont pour environ les deux tiers des salariés.

Si l'on considère l'ensemble des salariés, la régularité de l'organisation du temps de travail est plus élevée pour les titulaires de CDI et de CDD et moindre pour les salariés des agences d'intérim et surtout pour les salariés en dispositif d'apprentissage et de formation. Si la majorité des salariés rapportent un nombre identique d'heures de travail par jour, ce n'est plus le cas pour les salariés en apprentissage.

Graphique 54 – Régularité du temps de travail, par statut d'emploi



Temps de travail irrégulier par secteur

L'agriculture se démarque des autres secteurs: l'irrégularité sur le nombre d'heures travaillées et les horaires de travail y est plus fréquente que la régularité.

Concernant les changements d'horaires, la situation des hôtels et restaurants est différente de celles des autres secteurs puisque proportion rapportant régularité et irrégularité sont égales (49% dans les deux cas).

La régularité sur le nombre d'heures travaillées par jour est plus élevée dans les secteurs de l'industrie, de l'exploitation minière et des utilités publiques ainsi que dans l'administration publique (supérieure à 70% dans tous les cas quand la moyenne est de 62%). Elle est moindre dans les hôtels et restaurants (53%) et la construction (56%).

La régularité du nombre jours travaillés est moindre dans le secteur de l'exploitation minière (54%) et supérieure à la moyenne dans le commerce et la fourniture d'utilités publiques (74% dans les deux cas), l'industrie et l'intermédiation financière (75%) et l'administration publique (78%). La régularité des horaires est plus élevée dans l'administration publique, l'industrie et la fourniture d'utilités publiques (67%), ainsi que le commerce (66%) et l'intermédiation financière (65%).

Temps de travail irrégulier par occupation

Deux professions se distinguent de la moyenne: les cadres dirigeants et les ouvriers de l'agriculture qui sont plus nombreux à ne pas travailler le même nombre d'heures chaque jour et à travailler selon des horaires variables. La

régularité du nombre d'heures journalier est la plus élevée pour les employés de type administratif (75%) et pour les artisans (71%).

Celle du nombre de jours de travail par semaine est plus élevée pour les employés de type administratif (79%), les professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires (76,6% dans les deux cas) et le moins élevée pour les ouvriers de l'agriculture (57,5%), les ouvriers qualifiés (66%) et les cadres supérieurs (67%).

En règle générale, on remarque qu'à mesure que la taille de l'établissement augmente, la régularité augmente aussi.

Le travail en horaires postés (Q.15.a.4)

Le travail en horaires postés est un peu plus courant dans les pays adhérents et candidats que dans les pays de l'Union (voir graphique 55). Il est plus fréquent dans les grands établissements puisqu'il concerne 30% des travailleurs pour les établissements de 100 à 499 employés et 46% des travailleurs dans les établissements de plus de 500 personnes. En revanche, il ne concerne que 13% des employés d'établissements de deux à quatre personnes.

Autres caractéristiques, il est à peu près autant répandu chez les hommes que chez les femmes, il est plus fréquent chez les moins de 40 ans, et bien davantage chez les employés que chez les travailleurs indépendants. Enfin, il est plus fréquent en Bulgarie (27%), Slovaquie (24%) et République tchèque (23%) qu'à Chypre (10%).

Profil du travailleur en horaires postés

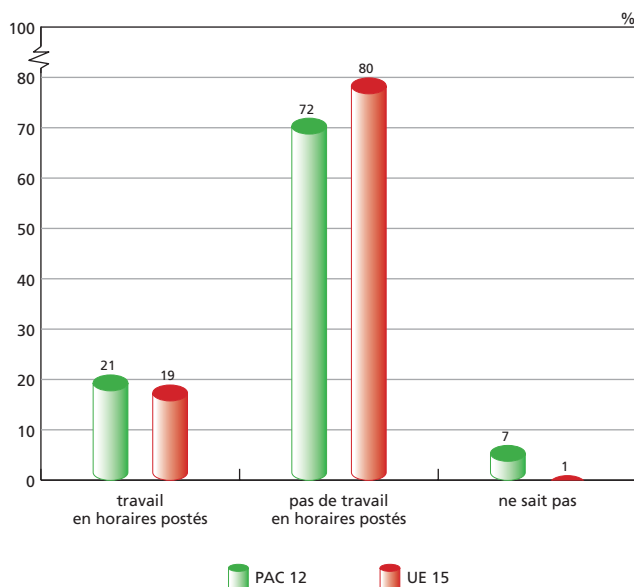
Les hommes (55%) plus fréquemment que les femmes (45%), d'âge moyen (43% pour les 25-39 ans et 37% pour les 40-54 ans), salariés (94%) titulaires d'un contrat à durée indéterminée (85%), travaillant dans un établissement de 10 à 49 personnes (28%) ou de 500 employés et plus (15%); membres des secteurs de l'industrie (33%) ou des autres services (13%) ou du commerce (12%); artisans (26%) ou employés des services (17) ou encore conducteur de machines (16) de profession.

Modalités du travail en horaires postés (Q.15.b)

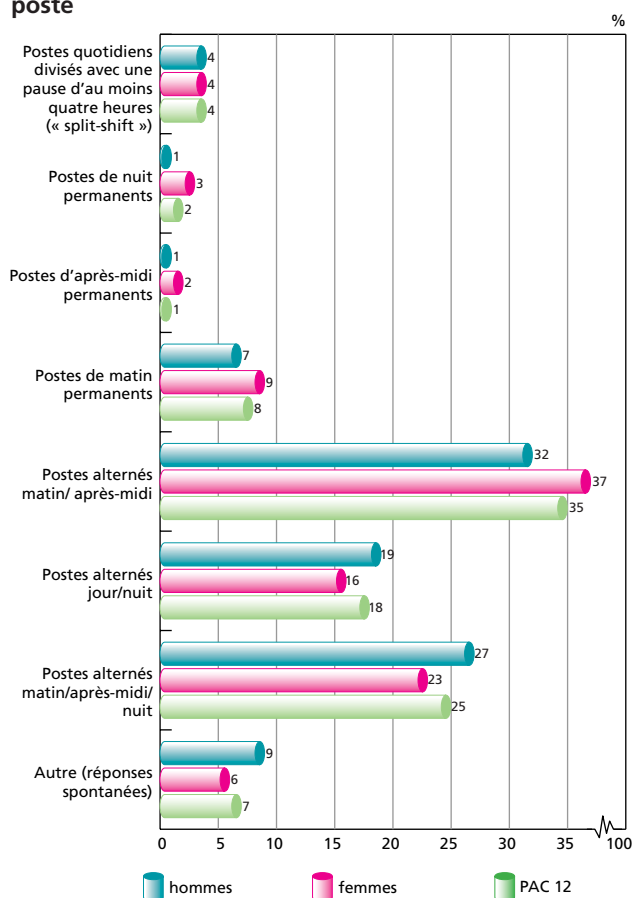
Les formes d'horaires postés les plus fréquentes sont les formes alternantes: matin/après-midi pour un-tiers des cas, matin/après-midi/nuits dans un quart des situations et presque un cinquième des cas pour les alternances jour/nuits (voir graphique 56).

Dans plus de huit cas sur dix, les horaires sont choisis par l'entreprise. Dans un cas sur dix, un choix est offert aux salariés et dans 5% des cas les salariés peuvent choisir

Graphique 55 – Fréquence du travail en horaires postés



Graphique 56 – Fréquence des différents types de travail posté



leurs horaires (Q.16.b). Dans 64% des cas les horaires ne sont pas modifiés régulièrement. Mais en cas de changements d'horaires, ces derniers sont annoncés quelques jours à l'avance à l'employé (dans quatre cas sur

dix), voire la veille (un quart des cas) ou encore le jour même (deux cas sur dix).

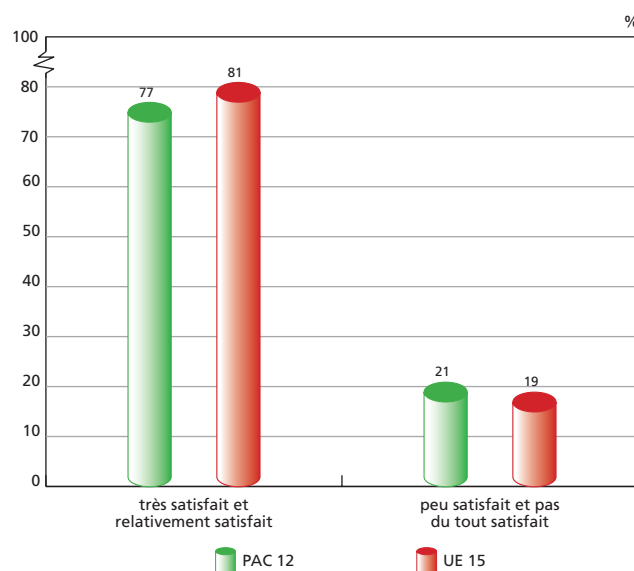
La compatibilité des horaires de travail avec la vie en dehors du travail (Q.17)

La proportion de travailleurs satisfaits par la compatibilité de leurs horaires pour ce qui concerne la relation entre la vie au travail et la vie hors-travail est élevée dans les pays adhérents et candidats (77%) tout en étant un peu moindre que dans l'UE où on relève 81% de satisfaits. Réciproquement, la proportion de personnes non satisfaites est plus élevée dans les PAC que dans les pays de l'Union européenne.

Les salariés sont plus nombreux à exprimer leur satisfaction avec leurs horaires de travail (79%) que les travailleurs indépendants avec salariés (67%). Ce dernier groupe rapporte le pourcentage le plus élevé d'insatisfaction avec leurs horaires de travail (32%). Trois secteurs rapportent les proportions les plus élevées de satisfaction avec leurs horaires de travail: il s'agit de la fourniture d'utilités publiques (87% de très et assez satisfaits), l'intermédiation financière (84%) et les autres services (83%). Satisfaction plus faible en revanche pour les employés des hôtels et restaurants (65%) et des transports (71%).

Les trois professions les plus satisfaites sur ce point sont les employés de type administratif (85%), les professions intermédiaires (85%) et les professions intellectuelles et scientifiques (81%). À l'inverse, les militaires (60%), ouvriers de l'agriculture (70%) et employés des services et

Graphique 57 – Compatibilité des horaires de travail avec la vie en dehors du travail



de la vente (72%) sont les moins nombreux à exprimer leur satisfaction à cet égard.

Facteurs personnels et familiaux

Les femmes sont un peu plus satisfaites à cet égard que les hommes. De même que les travailleurs de plus de 55 ans sont les plus satisfaits (80%) alors que les travailleurs d'âge moyen (25-39 ans 75%) sont les moins satisfaits. Si l'on considère les situations familiales, certains groupes apparaissent moins satisfaits de leurs horaires: les personnes séparées dans 42%, les personnes non mariées

avec un partenaire (28%), les personnes remariées (29%) et les divorcées (26%). On remarque encore que la présence d'enfants de moins de 15 ans, de personnes âgées dépendantes et de personnes handicapées rendent la conciliation plus difficile: 20% d'insatisfaits dans les foyers sans enfants contre 28% dans le cas des foyers avec trois enfants et 23-24% dans le cas de parent dépendant à la maison ou de personnes handicapées. Enfin, quand les deux parents contribuent de façon égale au revenu du foyer, la satisfaction vis-à-vis des horaires est moindre que la moyenne (25% insatisfaits).

L'information et la consultation constituent un élément important de l'amélioration des conditions de travail en permettant aux travailleurs de s'exprimer à la fois sur leurs conditions présentes et sur les changements de nature à affecter leur travail. L'enquête comprend des questions à la fois sur le contenu et sur les effets, ainsi que sur les canaux et les formes de l'information/consultation. Elle recherche en particulier à identifier la nature de la consultation: directe ou représentative (c'est-à-dire transitant par les instances de représentation du personnel, délégués ou comités d'entreprise).

Les résultats de l'enquête indiquent que l'information/consultation est moins développée dans les PAC que dans l'UE, surtout lorsqu'il s'agit de discuter les changements organisationnels. Quelles que soient les modalités de la consultation, celle-ci semble produire moins d'améliorations que dans l'UE, tant au niveau de l'organisation en général que des postes de travail en particulier. Les canaux et les formes de la participation, en cas de participation, sont semblables dans les mêmes proportions que dans l'UE.

Peu de différences entre les pays adhérents et candidats et l'Union européenne sur les possibilités de discuter des conditions de travail même si la situation des travailleurs de l'UE semble légèrement plus favorable: environ 70% des travailleurs peuvent discuter (73% dans l'Union européenne contre 70% dans les PAC) de leurs conditions de travail ou de l'organisation du travail quand celle-ci change tandis qu'un peu plus d'un quart d'entre eux n'ont pas cette possibilité.

L'écart augmente quand il s'agit de discuter de changements dans l'organisation du travail. Les travailleurs de l'Union européenne ont là bien davantage la possibilité de participer à la définition de cette nouvelle organisation du travail (71%) que ceux des PAC (62%). Notons pourtant le pourcentage plus élevé, 6%, dans les PAC contre 2% dans l'Union européenne, qui ne répondent à cette question (voir graphique 58).

La majorité des salariés qui ont été consultés, l'ont été sur les deux domaines.

Consultation sur les conditions de travail en général (Q.27.a.1)

Les plus à même de discuter de leurs conditions de travail sont les travailleurs indépendants avec employés (87%) puis les employés (72%), les travailleurs indépendants sans employés (juste 50%) et enfin les «autres non salariés» qui sont une majorité (54%) à ne pouvoir discuter de leurs conditions de travail.

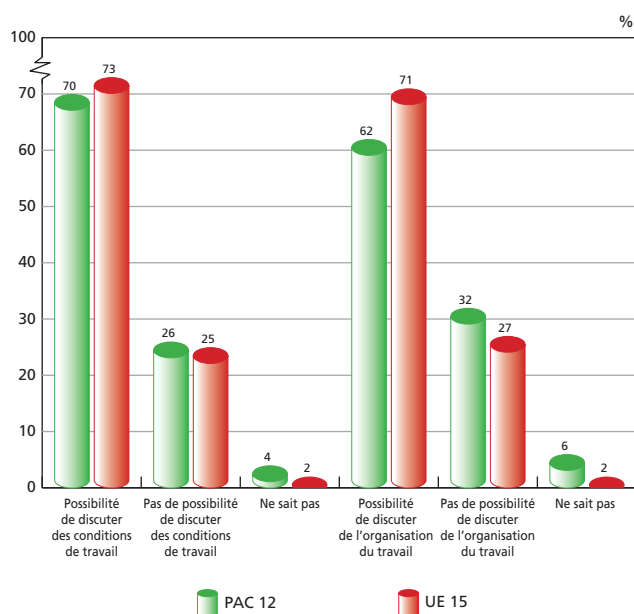
Au sein de salariés, les écarts sont importants entre ceux/celles qui peuvent discuter des changements du travail et ceux qui ne le peuvent pas: entre les autres salariés et les salariés à contrat indéterminé, il existe 23% de différence. Les salariés en CDI (76%) sont bien davantage à même de discuter de leurs conditions de travail que ceux en CDD (66%), ceux en apprentissage (60%), ceux placés par une agence d'intérim (57%) et les autres salariés (54%).

Les différences au sein des professions sont importantes avec d'une part les cadres supérieurs (89%) et professions intermédiaires (82%) qui sont les plus consultés tandis que d'autre part, les agriculteurs (53%) et ouvriers et employés non qualifiés (59%) sont les moins consultés.

Différences sectorielles

Les différences entre secteurs sont également importantes. Trois secteurs se situent largement au-dessus de la moyenne: les activités immobilières (82%), les autres services (78%) et l'administration publique – (73%). Trois autres secteurs se situent en dessous de la moyenne: l'agriculture (63%), le commerce (65%) et l'intermédiation financière (67%). L'agriculture est aussi le secteur qui rapporte la plus grande proportion des personnes interrogées qui ne savent répondre à cette question (8%) tandis que celui du commerce rapporte la proportion la plus élevée de travailleurs qui ne peuvent discuter de leurs conditions de travail, 31%.

Graphique 58 – Consultation sur les conditions et l'organisation du travail



Différences entre hommes et femmes

Pas de différence entre hommes et femmes sur les possibilités de discussion. Les différences par tranche d'âge sont relativement peu importantes: les plus à même de discuter de leurs conditions de travail sont les 40-54 ans (72%) sans doute en raison de leurs positions hiérarchiques tandis que les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgés (plus de 55 ans) disposent un peu moins de cette possibilité (68%).

Différences entre pays

Les écarts entre pays sont grands: de 58% en Bulgarie, la proportion de ceux qui peuvent discuter de leurs conditions de travail passe à 84% à Chypre et en Lettonie. Trois groupes de pays se distinguent à cet égard:

- Bulgarie (58%) et Pologne (64%) ont moins de possibilités et se situent en dessous de la moyenne (70%)
- Roumanie (71%), Malte (71%) et Hongrie (72%) se situent légèrement au-dessus de la moyenne
- Les autres pays sont bien au-dessus de la moyenne: République tchèque et Lituanie (78%), Slovaquie (79%), Slovénie (82%), Estonie (83%) et Lettonie et Chypre (84%).

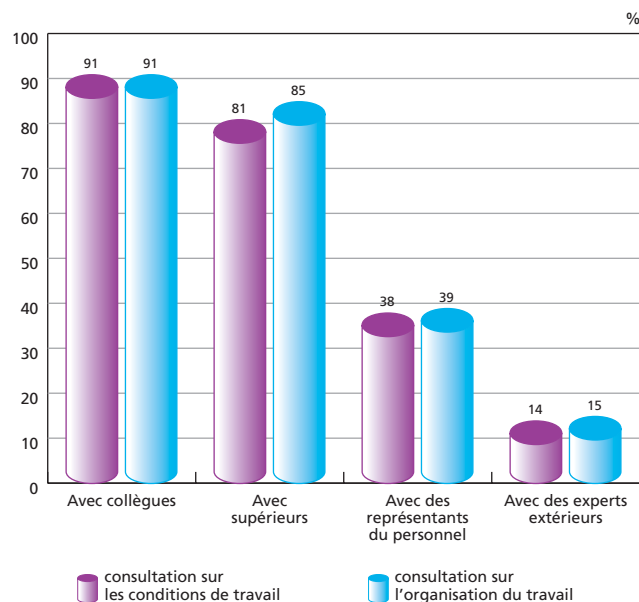
Les possibilités de consultation sont les plus élevées dans les petites entreprises de cinq à neuf salariés (78%) et les entreprises jusqu'à 100 salariés (75%).

Consultation sur l'organisation du travail (Q.27.a.2)

Une fois encore, ce sont les travailleurs indépendants avec salariés (87%) qui sont les plus à même de discuter de changements de l'organisation du travail sans doute car ils sont à l'initiative de ces discussions. Ensuite viennent les salariés et les travailleurs indépendants sans salariés (50%) et les «autres non salariés» (38%). Au sein du groupe des salariés, ce sont les salariés en apprentissage (71%) les employés en CDI (67%) et dans une moindre mesure les employés en CDD (58%) qui sont les plus à même de discuter des changements dans l'organisation du travail tandis que moins d'un travailleur intérimaire sur deux (47%) et moins d'un autre salarié (41%) sur deux se voit ouvert cette possibilité. Il n'y a pas sur cette question de différence significative entre hommes et femmes et les plus jeunes sont un peu moins consultés que la moyenne.

Sans grande surprise, les cadres supérieurs (81%), les professions intellectuelles et scientifiques (79%) et les professions intermédiaires (70%) sont les plus consultés en cas de changements tandis que les ouvriers de l'agriculture (47%) et les professions élémentaires (48%) sont moins consultés.

Graphique 59 – Interlocuteurs des salariés lors de la consultation



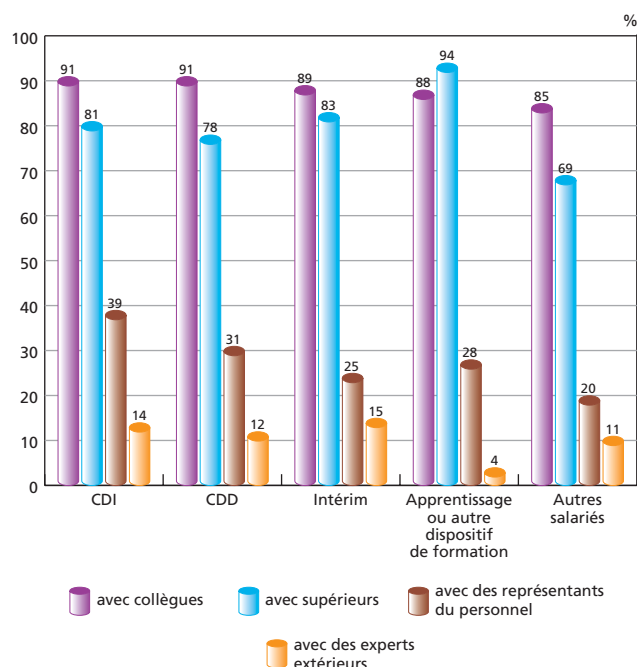
Les secteurs les plus ouverts à consultation restent les mêmes puisqu'il s'agit des activités immobilières (77%), de l'administration publique et des autres services (70%), tandis que ceux de l'industrie minière (52%), des utilités publiques (55%) et de l'agriculture (57%) offrent moins la possibilité à leurs employés la possibilité de discuter des changements dans l'organisation du travail. Les situations varient considérablement d'un pays à l'autre, de la Bulgarie (53%) et de la Pologne (54%) à celles de l'Estonie (83%), la Slovénie (80%) et Chypre (78%).

Les acteurs de la consultation (Q.27.b)

Le graphique 58 repère l'importance des divers interlocuteurs des salariés (d'eux uniquement) lors des consultations en entreprise. On y constate que les collègues jouent un rôle très important dans toutes les consultations; la hiérarchie également bien qu'elle se consacre davantage à l'organisation du travail. Dans plus d'un tiers des cas, les représentants du personnel sont associés au processus de consultation. Quant aux acteurs extérieurs, ils ont un rôle plus marginal.

Si l'on se concentre uniquement sur ceux parmi les salariés qui ont effectivement été impliqués dans une consultation sur les conditions de travail, on observe (voir graphique 60) que les collègues participent à la consultation dans la très grande majorité des cas. La hiérarchie également, mais dans une moindre mesure, est très impliquée dans ces consultations. Elle est un peu plus

Graphique 60 – Interlocuteurs des salariés lors de la consultation sur les conditions de travail



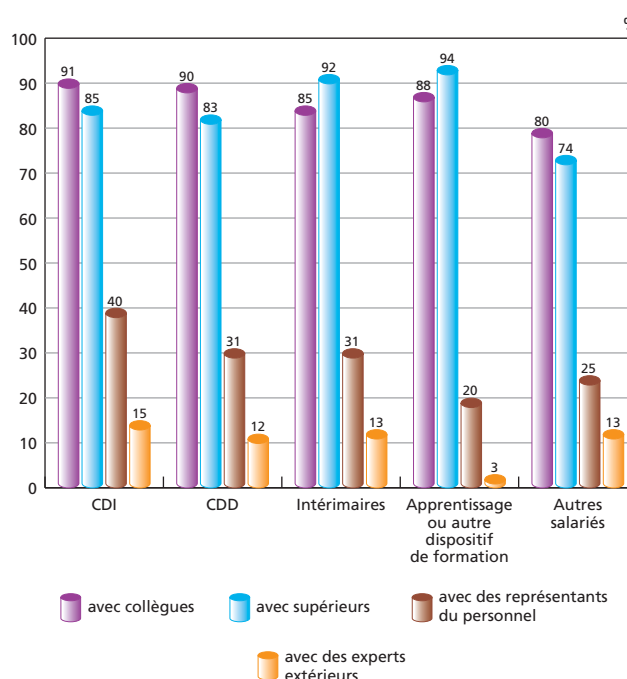
impliquée quand il s'agit des salariés en dispositif d'apprentissage et des intérimaires. Les représentants du personnel participent plus aux consultations dans le cas des salariés les plus stables de l'entreprise (CDD, CDI) mais interviennent également pour les autres types de salariés et notamment les intérimaires.

Le même type de résultat se confirme quand la consultation porte sur l'organisation du travail: rôle très important des collègues, et de la hiérarchie et particulièrement pour les salariés un peu plus atypiques, rôle actif des représentants du personnel même s'ils se concentrent là davantage sur les salariés en CDI et dans une moindre mesure ceux en CDD et en intérim.

Tableau 25 – Régularité et caractère formel de la consultation des travailleurs

	%	
<i>sur les conditions de travail</i>	PAC 12	UE 15
de manière régulière	45	50
de manière organisée	43	45
<i>sur l'organisation du travail</i>		
de manière régulière	46	45
de manière organisée	46	45

Graphique 61 – Interlocuteurs des salariés lors de la consultation sur l'organisation du travail



Nature des consultations

Peu de différences entre l'Union européenne et les pays adhérents et candidats sur l'organisation de la consultation: pour la majorité des interrogés, la consultation ne se déroule ni régulièrement ni de manière formelle.

Perceptions des consultations

Les améliorations semblent plus nombreuses pour les salariés quand la consultation a porté sur l'organisation du travail plutôt que sur les conditions de travail uniquement. Dans les deux cas, toutefois, on remarque que les améliorations dues à la consultation semblent être appréciées essentiellement au niveau local, celui du poste de travail; les améliorations au niveau du service ou de l'établissement seraient nettement moins perceptibles.

Tableau 26 – Améliorations constatées à la suite d'une consultation

	%	
<i>sur les conditions de travail – améliorations au niveau:</i>	PAC 12	UE 15
du poste de travail	60	74
de l'unité ou service	43	57
de l'établissement dans son ensemble	43	57
<i>sur l'organisation du travail – améliorations au niveau:</i>		
du poste de travail	63	76
de l'unité ou service	45	59
de l'établissement dans son ensemble	45	60

On remarque également que les consultations dans l'Union à quinze, bien davantage que dans les PAC, semblent source d'améliorations à tous les niveaux. C'est en tout cas ce qu'expriment les salariés interrogés lors de

ces deux enquêtes. À noter encore que l'analyse par statut d'emploi montre que les plus satisfaits par les résultats de la négociation sont les salariés en apprentissage et les intérimaires.

Discriminations et violence 8

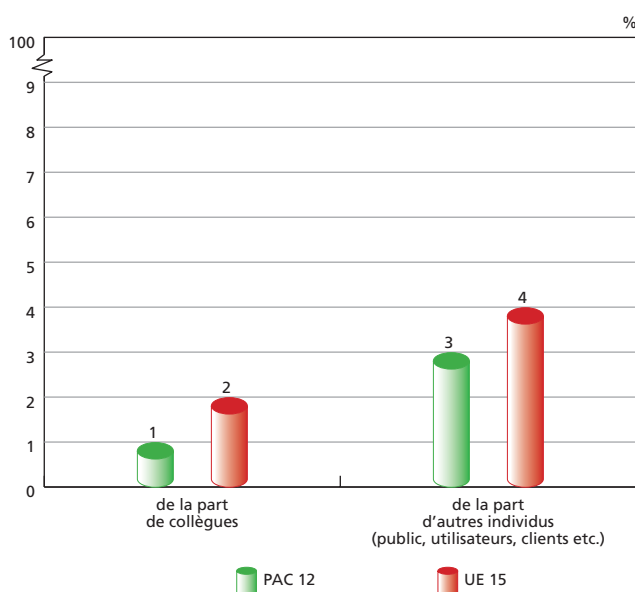
La violence, physique ou morale sous forme de harcèlement, de même que les discriminations sur le lieu de travail, qu'elles soient liées au sexe, à l'âge, à l'origine ethnique, etc., peut prendre de multiples formes et a pu être perçue différemment dans les différentes cultures nationales. Aussi, la conscience de ces phénomènes peut être plus élevée dans certains pays que d'autres. Les données de ce chapitre sont donc à interpréter avec précaution, notamment dans les comparaisons entre pays. Elles reflètent l'existence pour certains/certaines de souffrances sur leur lieu de travail, les chiffres présentés ici ne couvrent probablement pas l'étendue du problème.

L'enquête met en évidence des proportions sensiblement similaires entre pays de l'UE et PAC pour les différentes formes de violence et de discrimination. Ces formes concernent prioritairement les femmes, les jeunes et les travailleurs à statut précaire. Les chiffres indiqués sur les graphiques peuvent paraître faibles: il faut garder à l'esprit que les 7% de travailleurs déclarant avoir été harcelés au cours des 12 derniers mois sur leur lieu de travail représentent entre trois et quatre millions de personnes.

La violence physique sur le lieu de travail (Q.28.1, Q.28.2)

En ce qui concerne la violence imposée par des clients, usagers ou le public dans les pays adhérents et candidats et à la différence de ce qui se passe dans l'Union, elle

Graphique 62 – Travailleurs déclarant avoir été victimes de violences physiques au cours des 12 derniers mois



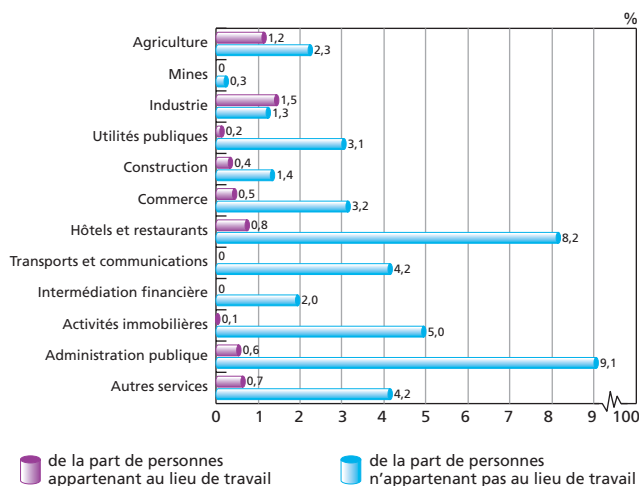
concerne les hommes un peu plus que les femmes. Les travailleurs âgés de plus de 55 ans sont davantage exposés à la violence de collègues tandis que les moins de 40 ans sont plus exposés à celle émanant des clients et utilisateurs.

Les violences touchent essentiellement les apprentis et stagiaires: 18% des apprentis et stagiaires ont été exposés à des violences de la part du public, des usagers ou des clients et 4% par des collègues. Les travailleurs indépendants avec salariés (5%) sont davantage exposés aux violences émanant des clients et utilisateurs.

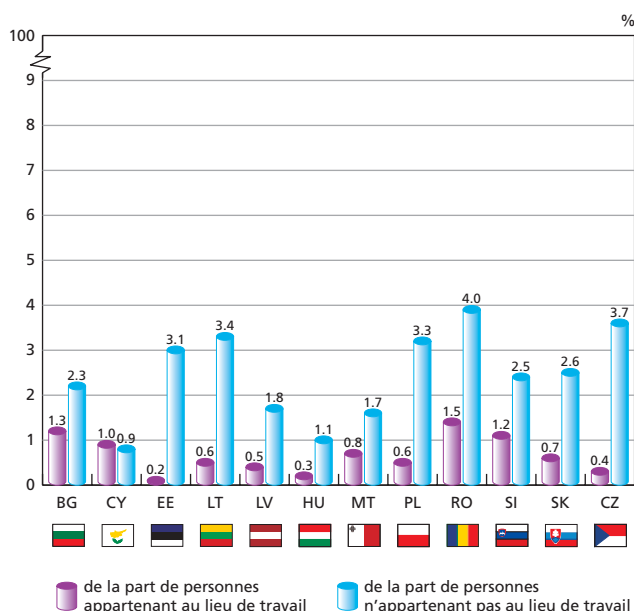
La violence au sein des membres des entreprises semble être davantage présente dans l'agriculture et l'industrie que dans les services tandis que celle émanant du public touche bien davantage les employés de l'administration publique (9%), des hôtels et restaurants (8%) et dans une moindre mesure des activités immobilières (5%) (voir graphique 63). Les membres des forces armées (3%) et ouvriers et employés non qualifiés (2%) sont plus exposés à la violence de la part de collègues. Les membres des forces armées (12%), du personnel des services et de la vente (6%) et ouvriers qualifiés (4%) sont plus exposés à des violences émanant de clients, utilisateurs.

Comparativement aux pays adhérents et candidats, les travailleurs roumains, rapportent un taux de violence plus élevé à la fois sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci. Les travailleurs bulgares et slovènes rapportent davantage de violence de la part de leurs collègues, tandis que les travailleurs tchèques, lituaniens, polonais et

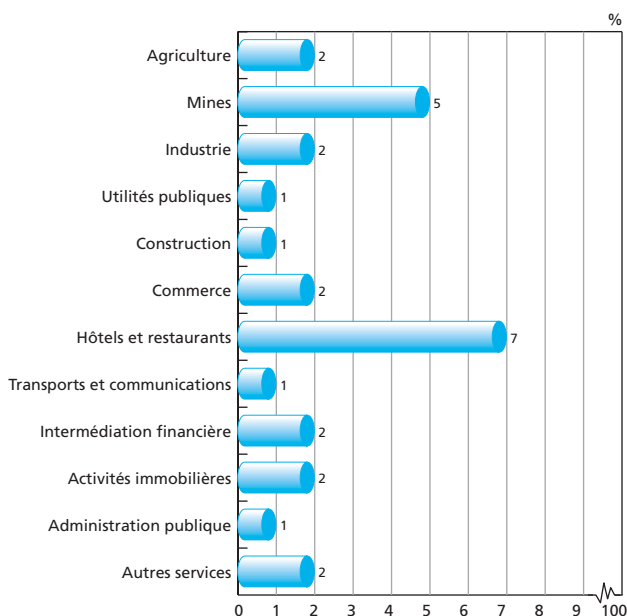
Graphique 63 – Travailleurs déclarant avoir été victimes de violences physiques au cours des douze derniers mois, par secteur



Graphique 64 – Travailleurs déclarant avoir été victimes de violences physiques au cours des 12 derniers mois, par pays



Graphique 66 – Travailleurs exposés au harcèlement sexuel, par secteur

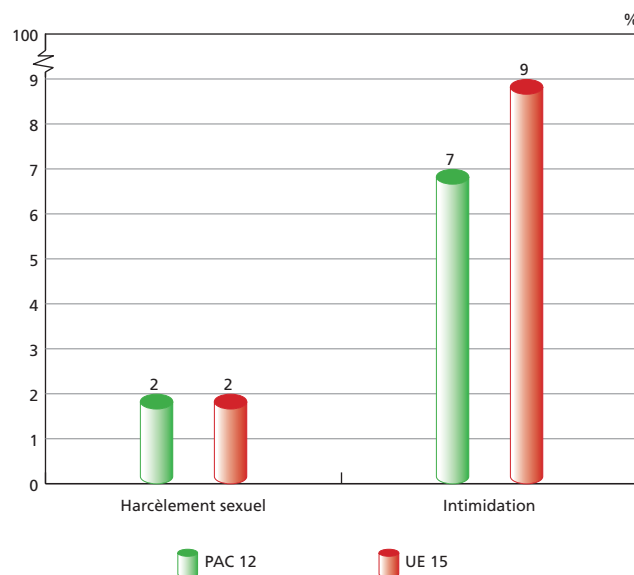


estoniens rapportent davantage de violence de la part du public, utilisateurs et clients (voir graphique 64).

Intimidations et harcèlement sexuel

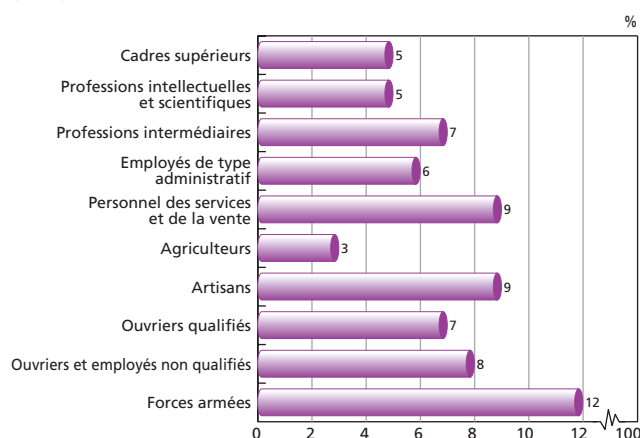
Les femmes sont davantage victimes que les hommes de harcèlement sexuel. Les plus jeunes ont également plus de risques d'en être victimes. Les salariés en général et en particulier ceux qui détiennent un CDD sont plus exposés

Graphique 65 – Travailleurs exposés aux intimidations et au harcèlement sexuel



au harcèlement sexuel que ne le sont les travailleurs indépendants. Le harcèlement sexuel est plus courant dans les hôtels et restaurants (7%) et le secteur de l'exploitation minière (5%) mais l'est moins dans la construction et le secteur des transports (1% dans chacun des deux secteurs). Le harcèlement sexuel touche une part de la population plus importante des populations au travail tchèques (4%) et roumaines (3%) et moins fréquemment slovénes et hongroises (0,2% dans les deux cas). Le harcèlement sexuel est plus courant chez les employés des services et de la vente (4%), les employés de type administratif (3%) et autres catégories professionnelles plus présentes dans les services et atteint son plus faible niveau chez les ouvriers de l'agriculture et de la pêche (0,3%).

Les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à subir des intimidations que les femmes, les moins de 40 ans davantage que les plus âgés. Les apprentis et stagiaires (19%) sont plus exposés aux intimidations que les autres groupes de salariés (8%). Ils sont, dans l'ensemble, plus exposés que les travailleurs indépendants avec salariés (7%) et sans salariés (4%). Les travailleurs des secteurs des hôtels et restaurants (12%), de l'administration publique (11%), des transports (10%) et de l'exploitation minière (9%) y sont plus exposés tandis que le secteur de l'intermédiation financière semble moins sujet à l'intimidation (2%). Les différences entre pays sont importantes de 11% en Lituanie, 10% en République tchèque et Slovaquie à 4% à Chypre et 3% en Hongrie. Enfin, 9% des artisans et employés des services et de la vente, 8% des ouvriers et employés non qualifiés reportent

Graphique 67 – Travailleurs exposés aux intimidations, par profession

avoir subi des intimidations sur leur lieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête (voir graphique 67).

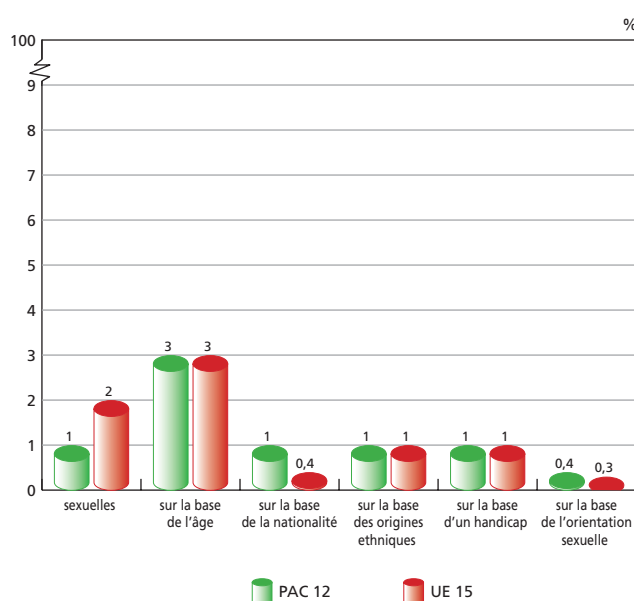
Les discriminations (Q.28.4, Q.28.6 à Q.28.10)

La forme de discrimination la plus fréquente semble être la discrimination sur la base de l'âge. Et, celle-ci concerne à la fois les travailleurs jeunes (7%) et âgés (6%). Elle concerne plus particulièrement les salariés. Les différences par catégories professionnelles sont assez importantes: deux groupes disent souffrir de ce type de discrimination à des taux relativement plus fréquents: les cadres supérieurs (5%) et les professions intellectuelles et scientifiques (5%) (voir graphique 69).

La discrimination fondée sur l'âge est rapportée plus fréquemment dans les hôtels et restaurants (7%), l'intermédiation financière (5%), les utilities publiques, l'exploitation minière, le transport et l'industrie (4%). Quatre pays reportent des taux supérieurs à la moyenne: la République tchèque et la Slovaquie (5%), la Roumanie et la Hongrie (4%).

En règle générale, les hommes sont très légèrement plus exposés à des discriminations que les femmes avec deux exceptions: la discrimination sur la base de l'âge aussi fréquente chez les hommes et les femmes, et la discrimination sexuelle, un peu plus fréquente chez les femmes. Les salariés souffrent davantage de discriminations que les travailleurs indépendants à l'exception des travailleurs indépendants avec salariés qui rapportent souffrir, davantage que le reste de la population interrogée, de discriminations sur la base de la nationalité et du handicap.

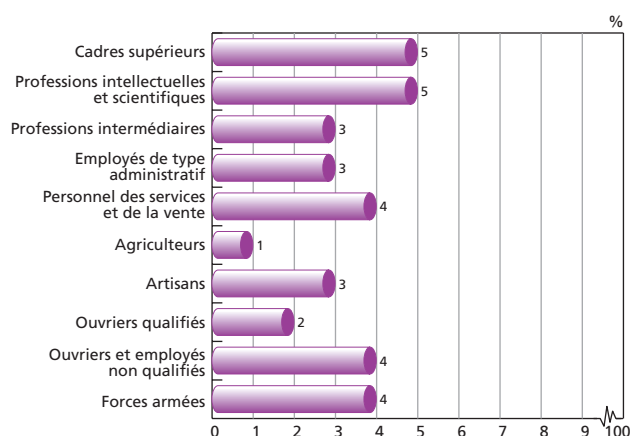
Les discriminations sur la base du handicap et de l'âge sont plus fréquentes pour les titulaires de statuts salariés précaires. Les discriminations sur la base du handicap et

Graphique 68 – Travailleurs exposés aux différentes formes de discrimination

de l'origine ethnique touchent davantage les travailleurs jeunes et âgés que ceux d'âge moyen. La discrimination sexuelle semble être plus courante dans les hôtels et restaurants, à Malte et en Lituanie. La discrimination sur la base du handicap atteint également davantage les cadres supérieurs et dirigeants d'entreprises.

Tableau 27 – Les discriminations sur base du sexe, de l'âge et du handicap, par âge

	%			
	15-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55+ ans
Discrimination sexuelle	1	1	0,4	0,2
discrimination sur base de l'âge	7	2	2	6
discrimination sur base d'un handicap	0,3	1	1	1

Graphique 69 – Travailleurs exposés à la discrimination fondée sur l'âge, par profession

Les relations entre travail et santé ne sont ni univoques ni instantanées. D'une part, une caractéristique du travail a souvent plusieurs conséquences sur l'état de santé, lequel à son tour agit sur la façon de travailler. D'autre part, beaucoup des mécanismes liant travail et santé sont évolutifs ou différés. Ce sont les difficultés essentielles qui se posent en matière des relations entre travail et santé. S'y ajoute la prise en compte de «l'effet travailleur en bonne santé»: les individus capables d'exercer un travail régulier sont *a priori* en meilleure santé que la population générale et cet effet («healthy worker effect») est d'autant plus marqué que les conditions de travail sont difficiles. En outre, l'enquête ne recueille que les problèmes de santé déclarés par les personnes interrogées, il peut donc y avoir un décalage entre la réalité perçue et une réalité plus objective.

Quoi qu'il en soit, le sentiment que la santé et la sécurité sont menacées du fait du travail est beaucoup plus développé dans les PAC que dans l'UE. Les problèmes les plus souvent cités sont par ordre décroissant: la fatigue générale (41%), les maux de dos (34%), le stress (28%) et les douleurs musculaires. Néanmoins, en dépit d'atteintes à la santé globalement plus nombreuses dans les pays adhérents et candidats que dans l'Union européenne, les absences pour raisons de santé sont moindres. C'est vrai en particulier en ce qui concerne les absences liées à un accident du travail ou pour des raisons de santé extra-professionnelles.

Perception des risques à la santé et la sécurité au travail (Q30)

Plus de la moitié des répondants pense que leur santé ou sécurité n'est pas menacée par leur travail (55%). Pourtant 40% des enquêtés pensent que leur travail affecte leur santé ou leur sécurité, une proportion largement supérieure à celle observée dans l'Union en 2000 (27%). Les travailleurs indépendants sans salariés qui en majorité rapportent que leur santé ou sécurité est menacée par leur travail (voir graphique 70). Un autre groupe, en revanche, se sent plus protégé que d'autres: c'est celui des travailleurs indépendants avec salariés qui sont 62% à rapporter que leur santé ou leur sécurité n'est pas menacée par leur travail.

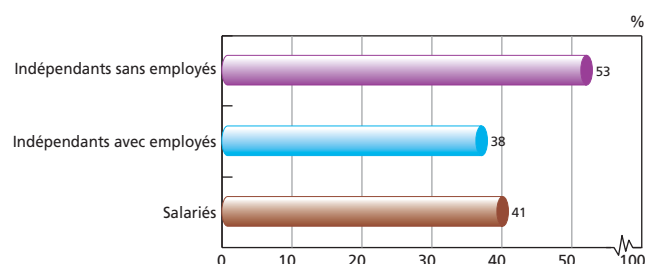
En règle générale, la proportion de ceux et celles qui pensent que leur santé et sécurité sont menacées à cause de leur travail augmente avec l'âge: elle passe de 32% pour les 15-24 ans à 44% pour les 55 ans et plus. Cette proportion est plus élevée chez les hommes que chez les femmes: 43% contre 37%. Elle est également plus élevée chez les travailleurs manuels (qualifiés et non qualifiés)

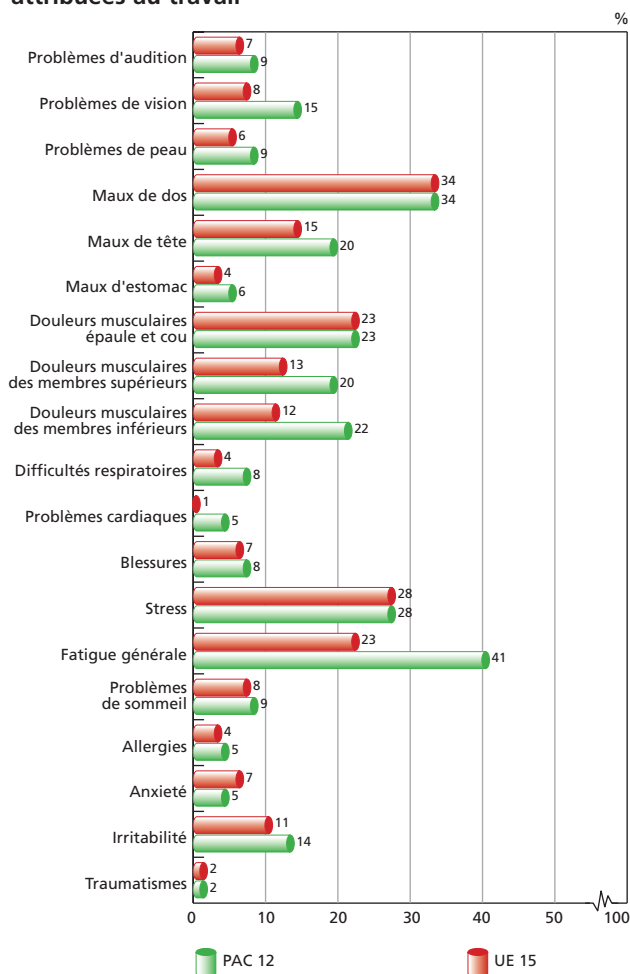
ainsi que dans les secteurs de l'agriculture, l'exploitation minière, l'industrie, la construction et les transports/communication. L'analyse par pays montre des écarts assez grands entre les pays (18.5% de différence pour l'absence de menace, et 14.5 pour l'opposé). Dans deux pays, la menace perçue est plus forte (Lettonie et Lituanie) tandis que les pays suivants rencontrent moins de problèmes: Slovénie, Estonie, Hongrie, Slovaquie, Malte et République tchèque. Ce sont les salariés en CDD qui rapportent le plus haut pourcentage de menaces sur leur santé et leur sécurité à cause de leur travail (42%) tandis que les salariés en agences d'intérim (24%) évoquent le moins cette menace, ce qui est assez cohérent avec les résultats des enquêtes sur les conditions de travail qui montrent que les travailleurs ayant un moindre sentiment d'exposition à des menaces sur la santé subissent en réalité une exposition plus grande à des risques physiques (voir la troisième enquête européenne sur les conditions de travail, Foundaion 2001).

Les problèmes de santé liés au travail (Q.31.a)

69% des personnes interrogées pensent que leur travail affecte leur santé contre 60% dans l'UE 15 en 2000. Cette proportion augmente avec l'âge (de 60% pour les 15-24 ans à 73% pour les 40-54 ans) et diminue ensuite à 66% pour les plus de 55 ans. Les femmes sont moins nombreuses (68%) que les hommes (70%) à penser que leur travail affecte leur santé. Les secteurs de l'exploitation minière, de la construction, de l'agriculture, et de l'industrie semblent en posture plus défavorable tandis que l'intermédiation financière et le commerce sont plus favorisés. Les écarts à l'intérieur des pays sont assez importants de 79% en Lettonie à 61% pour Chypre et la Roumanie. Les travailleurs indépendants qu'ils aient ou non des employés expriment le sentiment que leur santé est menacée plus que les employés. Les professions manuelles, qualifiées ou non, souffrent davantage de problèmes de santé.

Graphique 70 – Travailleurs estimant que leur santé est menacée à cause de leur travail, par statut d'emploi



Graphique 71 – Travailleurs exposés à des affections attribuées au travail

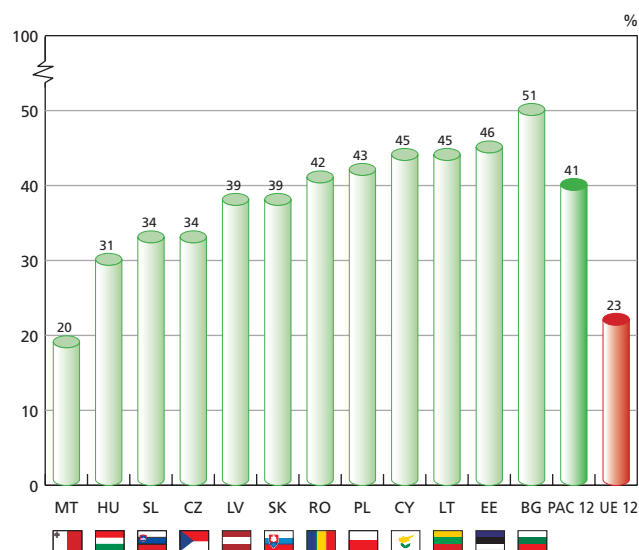
Problèmes de santé liés au travail (Q31)

Les affections les plus courantes sont par ordre décroissant la fatigue générale (41%), les maux de dos (34%), le stress (28%), les douleurs musculaires (épaule et cou: 23%; membres inférieurs: 22%; membres supérieurs 20%) et les problèmes de vision (15%) (voir graphique 71).

Si stress, douleurs musculaires dans l'épaule et le cou ainsi que les maux de dos sont aussi communs dans l'UE 15 que dans les PAC, la fatigue générale est beaucoup plus fréquente dans les pays adhérents et candidats que dans les pays de l'UE. De plus, les autres problèmes de santé qui s'y rattachent souvent rencontrés dans le travail de l'industrie lourde sont plus fréquents dans les pays adhérents et candidats que dans les pays de l'Union, par exemple les problèmes de vision, les maux de tête ou les difficultés respiratoires.

La fatigue générale

La fatigue générale touche donc beaucoup plus les travailleurs des PAC que ceux de l'Union. Elle augmente avec l'âge à partir de 40 ans et les travailleurs des secteurs

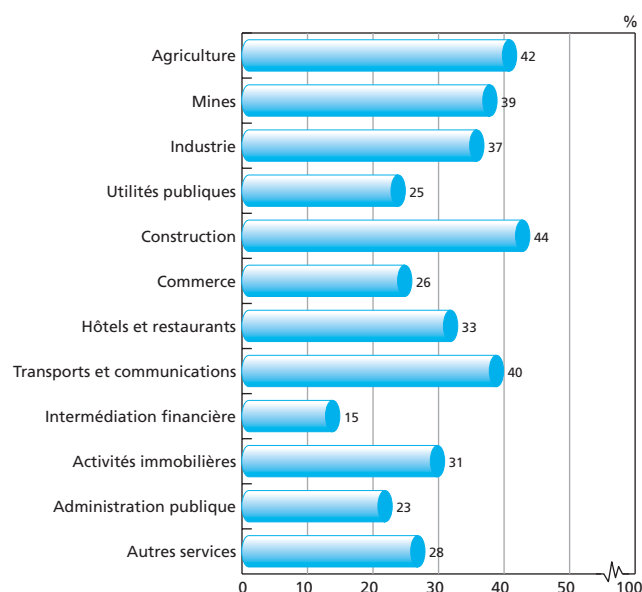
Graphique 72 – Travailleurs victimes de fatigue générale liée à leur travail, par pays

de l'agriculture, exploitation minière, construction et des hôtels et restaurants en souffrent davantage. Les différences entre hommes et femmes sont faibles, les hommes étant un peu plus susceptibles que les femmes d'en souffrir (42% contre 40%). Si Malte (20%), la Hongrie (31%) la Slovaquie (34%) et la République tchèque (34%) sont les pays les moins touchés, la moitié ou presque des travailleurs bulgares (51%), estoniens (46%), lituaniens (45%) et chypriotes (45%) ressentent cette fatigue générale liée à leur travail. Une fois encore, ce sont les travailleurs indépendants davantage que les employés qui en souffrent davantage: c'est le cas de 52% des travailleurs indépendants avec employés et de 51% des indépendants sans employés contre 38% des salariés – avec parmi ces derniers davantage de CDD touchés. Les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche (57%) souffrent deux fois plus que les employés de type administratif (23%) de fatigue générale.

Les maux de dos

Les maux de dos touchent 34% des travailleurs dans les PAC, soit la même proportion que dans l'UE. Ils sont plus fréquents à mesure que l'âge augmente. Ils touchent davantage les secteurs de la construction, l'agriculture, l'industrie et des transports que celui de l'intermédiation financière (voir graphique 73). Les femmes souffrent davantage de maux de dos que les hommes. Les salariés en CDD y sont davantage coutumiers que les travailleurs indépendants particulièrement sans salariés. Les travailleurs slovaques (47%), tchèques (40%), estoniens (37%) et chypriotes (37%) sont davantage exposés que les travailleurs bulgares (24%). Les maux de dos touchent

Graphique 73 – Travailleurs victimes de maux de dos provoqués par leur travail, par secteur



davantage les travailleurs manuels que les professions intellectuelles et scientifiques.

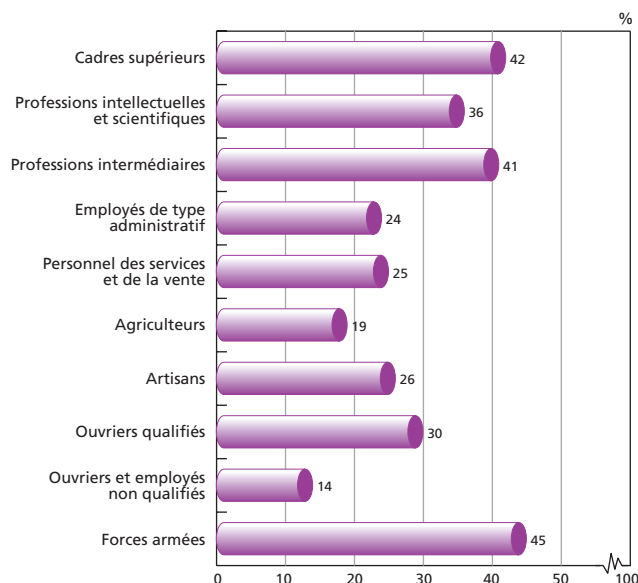
Le stress lié au travail

Les travailleurs faisant état de stress lié au travail sont 28% dans les PAC comme dans l'Union. Par pays, on constate que le stress affecte davantage les travailleurs chypriotes (40%) et roumains (36%) que les travailleurs bulgares (15%) et maltais (17%). Il touche davantage les travailleurs indépendants avec employés (40%) que les salariés (29%) ou les travailleurs indépendants sans employés (24%). Il touche autant les hommes que les femmes. Il affecte moins les employés des secteurs de la production et distribution d'utilités publiques (18%) et de l'intermédiation financière (20%) et dans une moindre mesure des hôtels et restaurants et du commerce (22%) dans les deux cas) que ceux des autres services (38%) et de l'administration publique (39%). Les salariés les moins exposés sont les salariés en apprentissage (3%) et les salariés en CDI (30%) y sont davantage exposés que les salariés en CDD (26%). Le stress est moins courant chez les salariés les plus jeunes et les plus âgés. Il est plus courant au sein des professions qualifiées et des forces armées que dans les professions moins qualifiées.

Les douleurs musculaires

Les douleurs musculaires touchent davantage les agriculteurs et leurs employés ainsi que les artisans et les ouvriers et employés non qualifiés (voir graphique 75). Également davantage concernés que d'autres, les travailleurs plus âgés (à partir de 40 ans), les salariés en CDD et en apprentissage, les employés de l'agriculture et de l'industrie ainsi que ceux des hôtels et restaurants dans

Graphique 74 – Travailleurs victimes de stress lié à leur travail, par profession

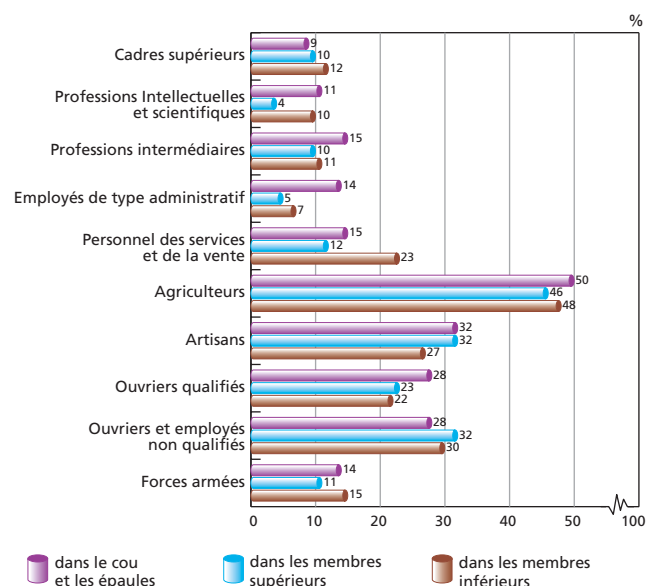


une moindre mesure. Les femmes sont légèrement plus exposées que les hommes à des douleurs dans les épaules et le cou. Les travailleurs estoniens, polonais et chypriotes ressentent plus de douleurs musculaires que les travailleurs maltais ou slovènes. Ces douleurs affectent davantage les travailleurs indépendants sans salariés et les employés que les travailleurs indépendants avec salariés.

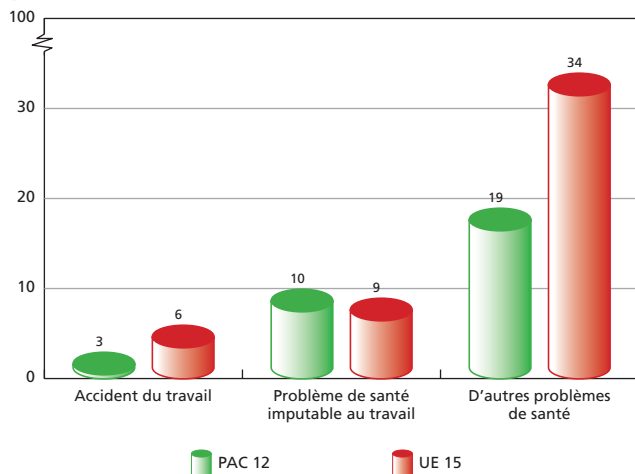
L'absentéisme (Q.32.ab-c)

En dépit des problèmes de santé globalement plus nombreux dans les pays adhérents et candidats que dans

Graphique 75 – Travailleurs victimes de douleurs musculaires liées au travail, par profession



Graphique 76 – Personnes rapportant des absences de leur lieu de travail au cours des douze derniers mois, par motif de l'absence

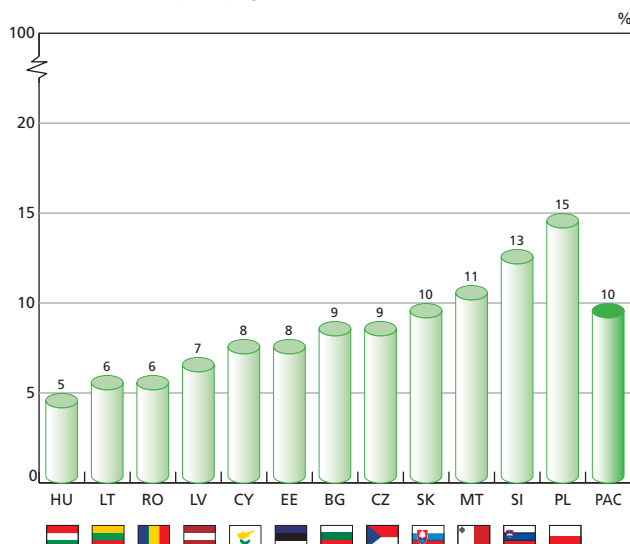


l'Union européenne, les absences pour raisons de santé sont moindres en particulier en ce qui concerne les absences liées à un accident du travail ou pour des raisons de santé extra-professionnelles (voir graphique 76).

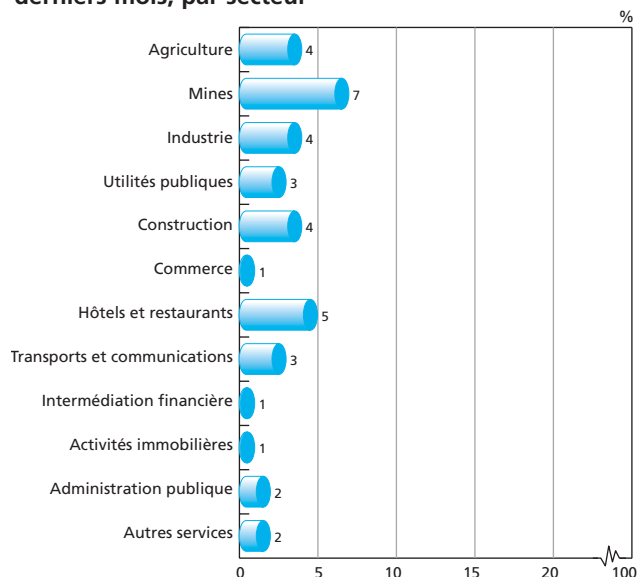
Absences dues à un accident du travail

Elles sont plus fréquentes chez les travailleurs indépendants sans salariés (4%) et moins fréquentes chez les travailleurs indépendants avec salariés (1%). Au sein des salariés (4%), elles sont un peu plus courantes pour les salariés en CDD (5%). Elles sont davantage le cas des employés des secteurs de l'exploitation minière, des transports et de l'agriculture. Les cols bleus sont

Graphique 78 – Personnes rapportant des absences pour cause de maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois, par pays



Graphique 77 – Personnes rapportant des absences pour cause d'accident du travail au cours des 12 derniers mois, par secteur



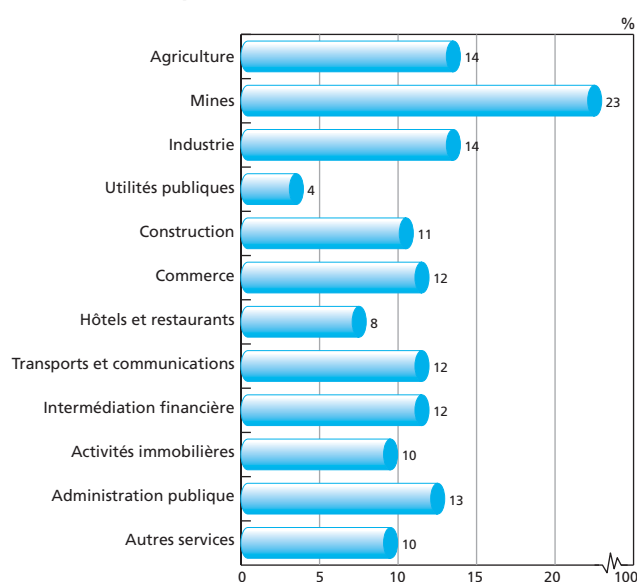
davantage exposés à de telles absences que les cols blancs.

La durée moyenne des absences pour accidents du travail – pour ceux qui ont subi un accident du travail – est de 35,7 jours. 53% des absences pour accidents du travail ont une durée de moins de 20 jours.

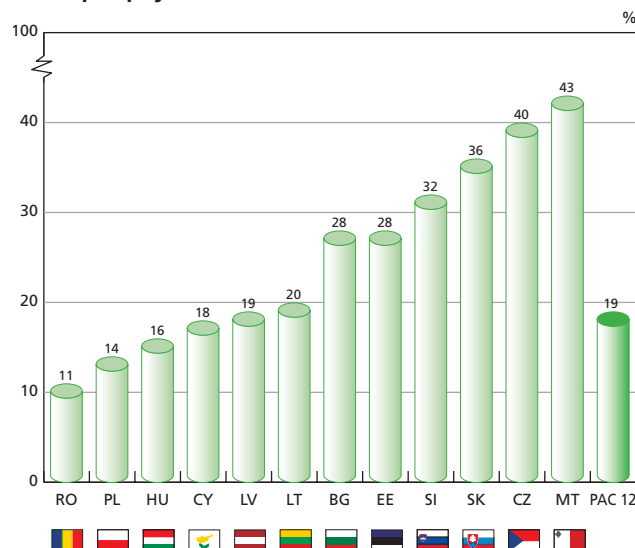
Absences dues à une maladie professionnelle

Les absences dues à une maladie professionnelle sont plus fréquentes également pour les travailleurs indépendants sans salariés et les salariés et, au sein de ce

Graphique 79 – Personnes rapportant des absences pour cause de maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois, par secteur



Graphique 80 – Personnes rapportant des absences pour «autres motifs» au cours des douze derniers mois, par pays



groupe, pour ceux en apprentissage. Elles sont plus fréquentes chez les employés des secteurs de l'exploitation minière qui sont un sur cinq au cours des douze derniers mois à avoir dû s'absenter de leur travail pour cette raison (23% contre 10% en moyenne dans tous les secteurs). Une fois encore, les cols bleus reportent davantage d'absences pour maladie professionnelle que les cols blancs.

En cas d'absence pour maladie, celle-ci est d'une durée moyenne de 18,87 jours et 71% des absences pour maladies professionnelles sont d'une durée inférieure à 20 jours.

Absences pour d'autres raisons de santé

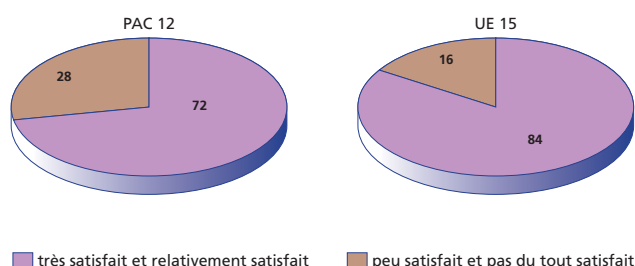
L'absentéisme motivé par «d'autres raisons de santé» est plus fréquent chez les salariés en CDI. Les employés des secteurs du transport, de l'exploitation minière, de l'industrie et de l'administration publique y recourent davantage. Quant aux différences entre les pays, elles sont très grandes.

En cas d'absence, celle-ci est d'une durée moyenne de 19,40 jours et 74% des absences pour un tel motif sont d'une durée inférieure à 20 jours.

Satisfaction vis-à-vis des conditions de travail (Q.34)

Le niveau de satisfaction par rapport aux conditions de travail est élevé dans les pays adhérents et candidats (73% sont très satisfaits ou relativement satisfaits). Il se situe pourtant à un niveau moindre que celui exprimé en 2000 dans l'enquête conditions de travail dans les pays de l'UE.

Graphique 81 – Degré de satisfaction avec les conditions de travail



Dans ces deux groupes de pays, les relativement satisfaits par leurs conditions de travail sont plus nombreux que les très satisfaits (PAC 12: 55%; UE 15: 57%).

L'âge et le genre ne jouent pas de rôle déterminant dans l'appréciation de la satisfaction par rapport à ses conditions de travail. En revanche, statut d'emploi, professions, secteurs et pays jouent un rôle important.

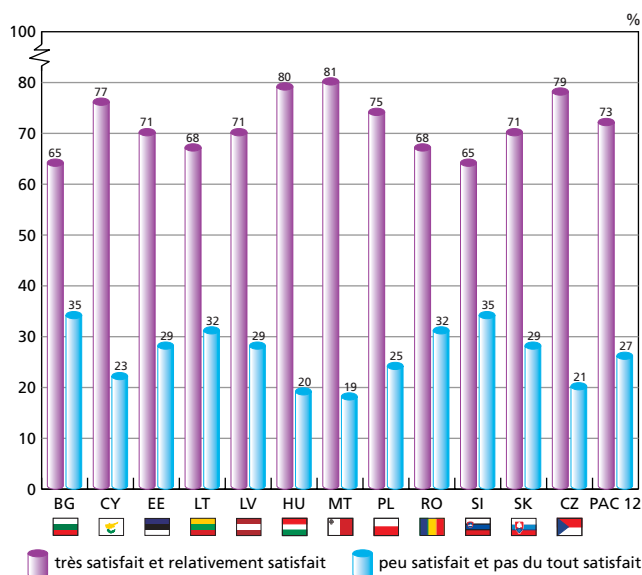
Les moins satisfaits sont les ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche (46% à être peu ou pas satisfaits) et les professions peu qualifiées (38% peu ou pas satisfaits). Les plus satisfaits sont les employés de type administratif (84% très ou relativement satisfaits) et les professions intellectuelles et scientifiques (82%). Une analyse par statut d'emploi montre que les plus satisfaits sont les travailleurs indépendants avec employés (90%), puis les employés (72%) et enfin les moins satisfaits sont les travailleurs indépendants sans salariés (60%). Au sein du groupe des salariés, les moins satisfaits sont les salariés des agences d'intérim (63%), puis les salariés en CDD (70%), les plus satisfaits des salariés étant ceux qui disposent d'un CDI (75%).

Les différences entre pays sont assez importantes: le pourcentage des travailleurs satisfaits par leurs conditions de travail varie entre 65% en Bulgarie et 81% à Malte (voir graphique 82). Également, les différences entre secteurs sont importantes: de 60% dans l'agriculture le pourcentage des employés satisfaits par leurs conditions de travail monte à 90% dans le secteur de l'intermédiation financière.

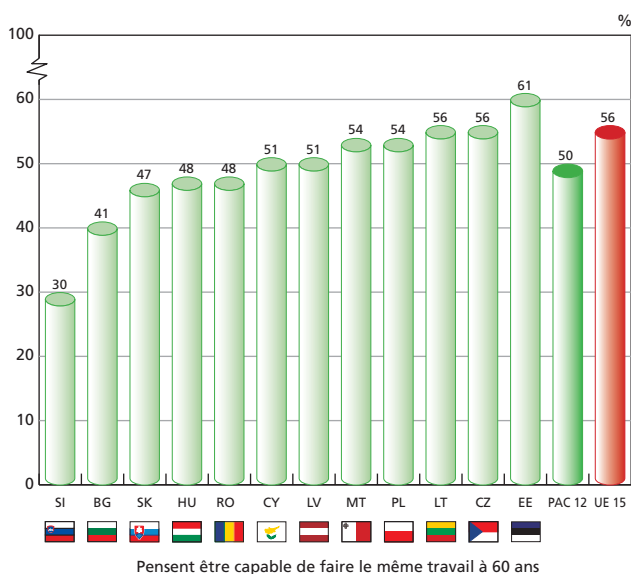
Mesure de la «durabilité» du travail (Q.33)

À la question, «pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans?», qui cherche à déterminer dans quelle mesure un travail est soutenable ou non, les avis sont partagés au sein des pays adhérents et candidats puisque 50% répondent par la positive et autant par la négative. La proportion de ceux qui ne voudraient pas faire le même

Graphique 82 – Degré de satisfaction avec les conditions de travail, par pays



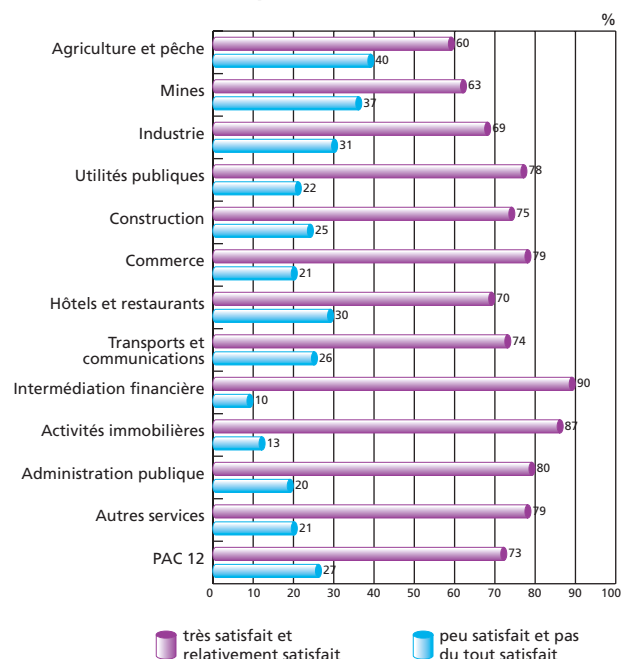
Graphique 84 – Opinion des travailleurs sur la soutenabilité de leur travail, par pays



travail à 60 ans est plus élevée au sein de l'UE que des PAC.

Avec l'âge, la proportion de personnes qui pensent pouvoir occuper le même emploi augmente: elle passe de 42% chez les 15-24 ans à 67% chez les plus de 55 ans. Les

Graphique 83 – Degré de satisfaction avec les conditions de travail, par secteur



hommes (52%) davantage que les femmes (48%) pensent pouvoir occuper le même travail à 60 ans.

Une analyse par type de contrat d'emploi montre que la majorité des personnes titulaires d'un contrat non permanent ne souhaiteraient pas occuper le même emploi à 60 ans. Par exemple, 55% des titulaires de CDD et 64% des travailleurs des agences intérimaires ne souhaiteraient pas occuper le même travail à 60 ans.

Au sein des différents secteurs économiques, ce sont les employés des secteurs de l'exploitation minière (69%), des hôtels et restaurants (59%) et de l'agriculture (55%) qui en majorité ne souhaiteraient pas occuper le même travail à 60 ans. En revanche, les travailleurs des secteurs de l'intermédiation financière (74%) et des activités immobilières (62%) pensent en majorité pouvoir occuper le même travail à 60 ans.

Les différences entre pays sont importantes: de 30% en Slovaquie à penser pouvoir faire le même travail à 60 ans à plus du double en Estonie (61%) (voir graphique 84).

Revenus et systèmes de paiement 10

L'enquête permet d'analyser séparément pour les salariés et les non-salariés d'une part les niveaux de revenus, c'est-à-dire le revenu mensuel net généré par le travail principal décrit par le répondant, d'autre part les modes de rémunération.

Une classification en quatre groupes des revenus des répondants est effectuée après la correction en fonction du nombre d'heures de travail. On constate une plus grande proportion de travailleurs dans la catégorie des revenus inférieurs dans les PAC par rapport à l'UE. En revanche la distribution hommes-femmes entre les différentes catégories de revenus est plus équilibrée dans les pays adhérents et candidats. Cette meilleure distribution est encore plus sensible si l'on ne corrige pas des heures de travail (le temps partiel féminin est beaucoup plus développé dans l'UE).

Au regard des systèmes de paiement, la différence essentielle concerne les salariés qui sont deux fois et demi plus nombreux à travailler au rendement dans les PAC, 18%, que dans l'UE, 7%.

Les niveaux de revenus (EF 21)

Les niveaux de revenus ont été classés selon une échelle à 12 niveaux pour chacun des 12 pays. Les échelles sont spécifiques à chaque pays et ont été utilisées pour définir une échelle harmonisée des revenus comportant quatre niveaux – plus les refus de répondre. Les échelles de revenus reflètent le lien entre l'activité et les revenus, ainsi qu'entre le nombre d'heures travaillées et les revenus.

Le tableau 28 indique la distribution des revenus, en terme des différents niveaux de revenus. Les premiers chiffres ont été corrigés et ne concernent que les travailleurs à temps plein, tandis que les chiffres entre parenthèses sont bruts sans corrections des heures.

Revenus bruts

La proportion de travailleurs ayant des revenus faibles ou moyens faibles est tout à fait similaire dans les pays adhérents et candidats et dans les pays de l'Union.

Dans la catégorie des bas revenus l'écart entre hommes et femmes dans l'UE est de 17% (6% si l'on ne retient que les travailleurs à temps plein). Il est de 7% dans les PAC (6% si l'on ne retient que les travailleurs à temps plein). Il y a dans les pays adhérents et candidats relativement plus de femmes à faibles revenus.

Dans la catégorie des hauts revenus la proportion de femmes est plus grande dans les PAC (16% des femmes) que dans l'UE (10% des femmes).

Revenus corrigés

Si l'on corrige des heures de travail en excluant les temps partiels⁵ et que l'on ne considère plus que les travailleurs à temps plein, on constate moins d'écarts entre hommes et femmes dans les pays adhérents et candidats. Rappelons que le temps partiel est beaucoup moins développé dans les pays candidats que dans ceux de l'UE (où il est essentiellement pratiqué par des femmes).

Le tableau 29 reprend les écarts de revenus entre les travailleurs hommes et femmes, pour deux catégories socioprofessionnelles, celle des cadres supérieurs (une catégorie majoritairement masculine dans l'UE) et celle des employés des services et de la vente (une catégorie majoritairement féminine dans l'UE).

La distribution des revenus par profession

Par catégories professionnelles (voir graphique 85), on constate que la majorité des cadres supérieurs (35%) et des professions intellectuelles et scientifiques (37%) disposent des rémunérations les plus élevées. En revanche les ouvriers et employés non qualifiés (6%), les travailleurs des services et de la vente (13%) et ceux de l'agriculture (6%) sont faiblement représentés dans cette catégorie et sur représentés dans celle des bas revenus.

Tableau 28 – Distribution des revenus par catégories harmonisées de niveau de revenu

Entre parenthèses: chiffres pour les travailleurs à plein temps

Catégories	UE 15		PAC 12		UE 15		PAC 12		%
	Hommes		Hommes		Femmes		Femmes		
Revenus faibles	16	(15)	9	(8)	23	(21)	26	(14)	19 (18) 16 (10)
Revenus moyens/faibles	18	(19)	19	(19)	22	(22)	24	(29)	20 (20) 21 (22)
Revenus moyens/hauts	22	(22)	22	(23)	22	(23)	17	(21)	22 (22) 20 (22)
Revenus élevés	23	(23)	22	(22)	16	(17)	10	(13)	20 (20) 17 (19)
Pas de réponse/ne sait pas	21	(21)	29	(29)	17	(17)	23	(23)	19 (19) 26 (27)

⁵ Le temps partiel est moins répandu dans les pays adhérents et candidats (7% des travailleurs, 9% des femmes, 6% des hommes), voir chapitre 6

Tableau 29 – Distribution des revenus par catégories harmonisées de niveau de revenu*Entre parenthèses: chiffres pour les travailleurs à plein temps*

Cadres supérieurs %				
Catégorie	PAC 12 Hommes	UE 15 Hommes	PAC 12 Femmes	UE 15 Femmes
Revenus faibles	6 (6)	3 (3)	11 (5)	12 (9)
Revenus moyens-faibles	11 (12)	6 (5)	12 (14)	20 (20)
Revenus moyens-hauts	12 (12)	13 (14)	12 (13)	20 (19)
Revenus hauts	33 (33)	38 (38)	38 (41)	19 (20)
Pas de réponse/ Ne sait pas	37 (37)	40 (40)	27 (28)	31 (32)

Emplois des services et de la vente %				
Catégorie	PAC 12 Hommes	UE 15 Hommes	PAC 12 Femmes	UE 15 Femmes
Revenus faibles	28 (27)	16 (12)	32 (31)	37 (20)
Revenus moyens-faibles)	20 (21)	21 (22)	24 (26)	24 (35)
Revenus moyens-hauts	21 (21)	20 (22)	17 (18)	10 (14)
Revenus hauts	16 (16)	16 (18)	11 (12)	4 (6)
Pas de réponse/ Ne sait pas	16 (14)	27 (26)	15 (14)	26 (25)

(respectivement 44%, 31% et 29%). Il est intéressant de noter que les artisans et les ouvriers qualifiés sont pour la majorité d'entre eux dans les tranches de revenus les plus élevées.

Distribution des revenus par statut d'emploi

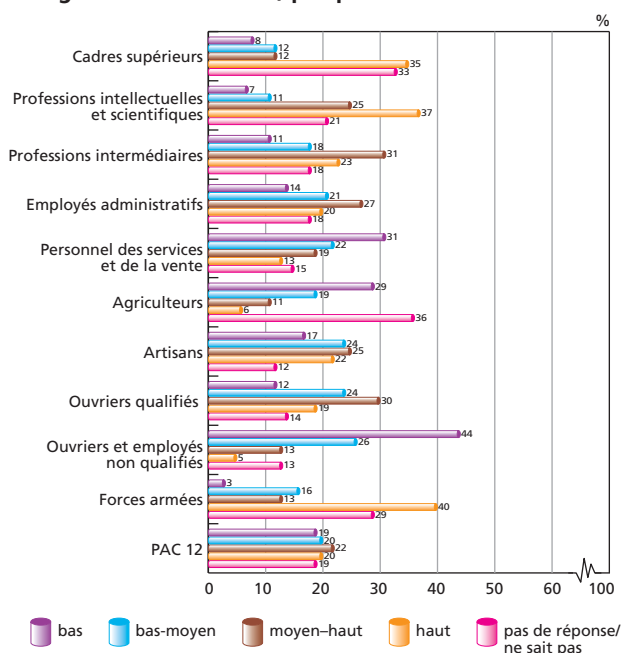
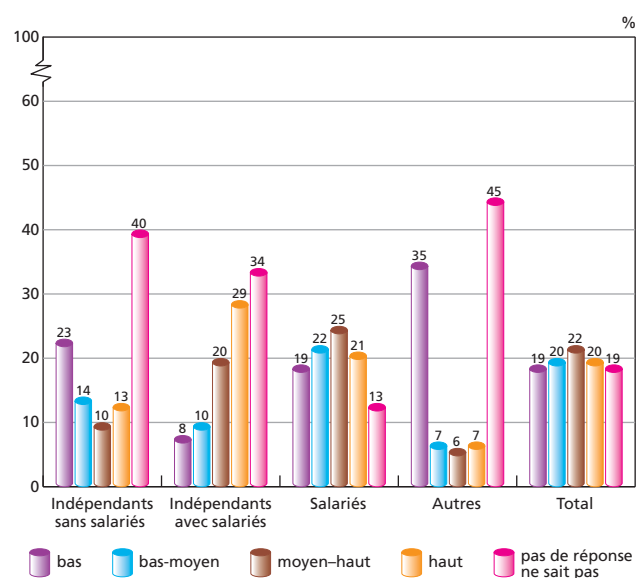
Les indépendants sans salariés sont relativement sur-représentés (23%) dans la catégorie des bas revenus; les indépendants ayant des salariés sont sur représentés dans celle des hauts revenus (29%) et les salariés sont distribués à peu près également entre les quatre niveaux de revenus (voir graphique 86). Parmi les salariés, ceux qui ont des contrats à durée indéterminée sont distribués de manière assez égale entre les quatre niveaux de revenus (16%, 21%, 27%, 23%). En revanche 59% de ceux qui ont des contrats à durée déterminée sont

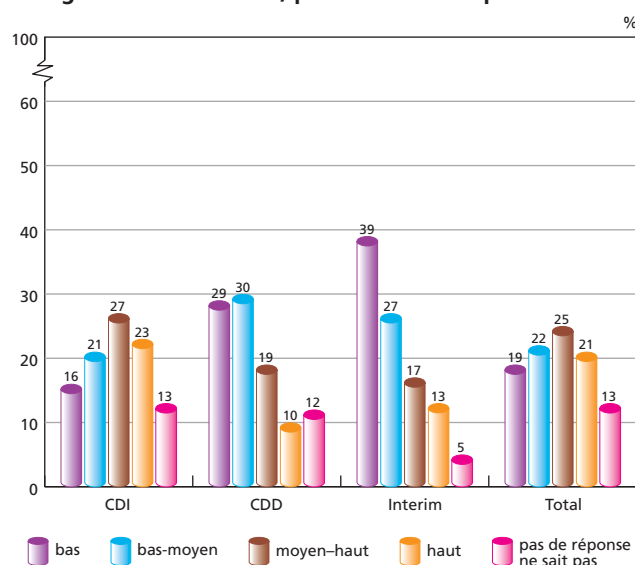
majoritairement dans les deux tranches inférieures de revenus, de même que les intérimaires (66% dans la catégorie bas revenus) (voir graphique 87).

Distribution des revenus par secteur

C'est dans les mines qu'on trouve la plus forte proportion de revenus élevés (49%) puis dans les transports (29%), la construction (27%) et les activités immobilières (26%), sans doute le reflet d'une élite ouvrière qualifiée (voir graphique 88). Les plus fortes proportions de bas revenus sont dans les hôtels et restaurants (29%), l'agriculture (27%), et le commerce (24%).

L'analyse par taille d'entreprises indique que la proportion de bas revenus diminue avec l'augmentation de la taille de l'entreprise (voir graphique 89). À l'inverse celle des hauts revenus et des revenus moyens/hauts augmente avec la taille.

Graphique 85 – Distribution des revenus par catégories harmonisées, par profession**Graphique 86 – Distribution des revenus par catégories harmonisées, par statut d'emploi**

Graphique 87 – Distribution des revenus par catégories harmonisées, par contrat d'emploi**Distribution des revenus par âge**

On remarque enfin que la proportion de revenus élevés augmente avec l'âge: de 11% à 22% d'un extrême à l'autre (voir graphique 90). Celle des revenus moyens/hauts reste à peu près stable. Celle des revenus moyens/bas diminue régulièrement avec l'âge. En revanche la proportion des revenus les plus bas diminue avec l'âge pour remonter dans la catégorie des plus de 55 ans (29%, 18%, 17%, 22%) indiquant une relative dégradation en matière de revenus pour les travailleurs les plus âgés.

Tableau 30 – Éléments de rémunération des salariés

	%
Salaire fixe	88
Salaire aux pièces	18
Compensation heures sup.	18
Indemnités conditions difficiles	7
Travail dimanche	9
Autres indemnités	13
Bonus liés à la performance du groupe	8
Bonus liés à la performance de l'entreprise	3
Participations dans l'entreprise	1
Avantages en nature	3

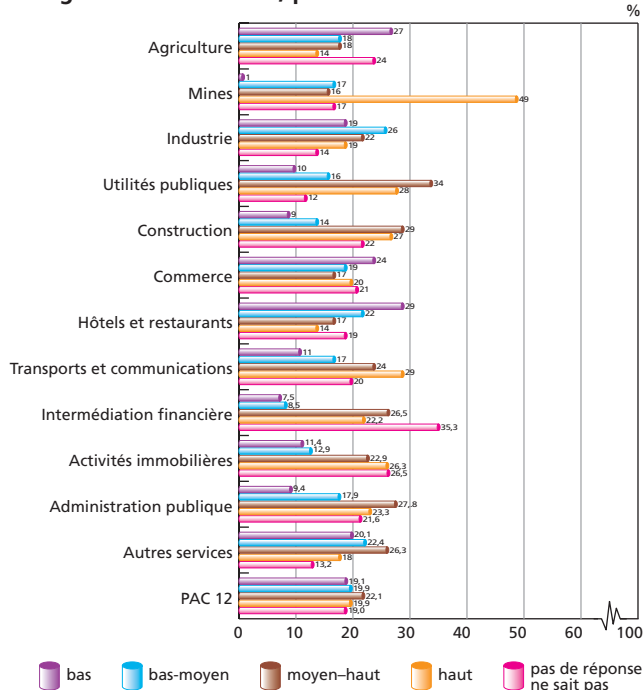
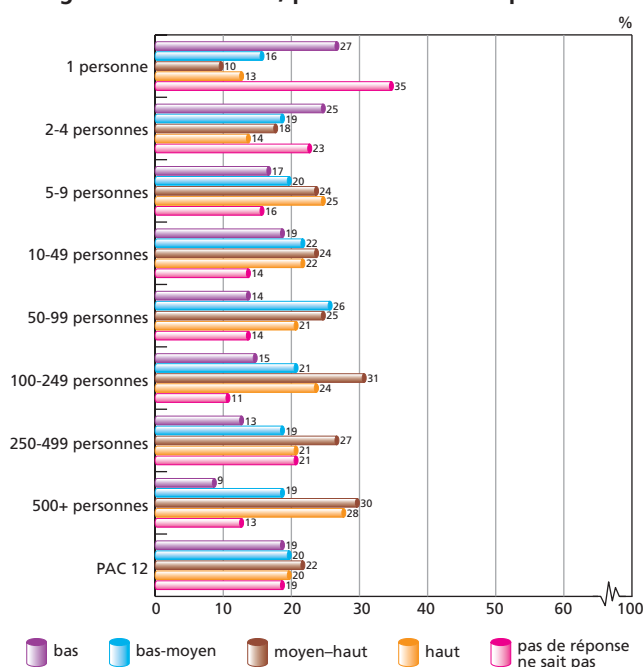
Note: réponses multiples, total supérieur à 100%

Systèmes de paiement**Systèmes de paiement pour les salariés (EF.22)**

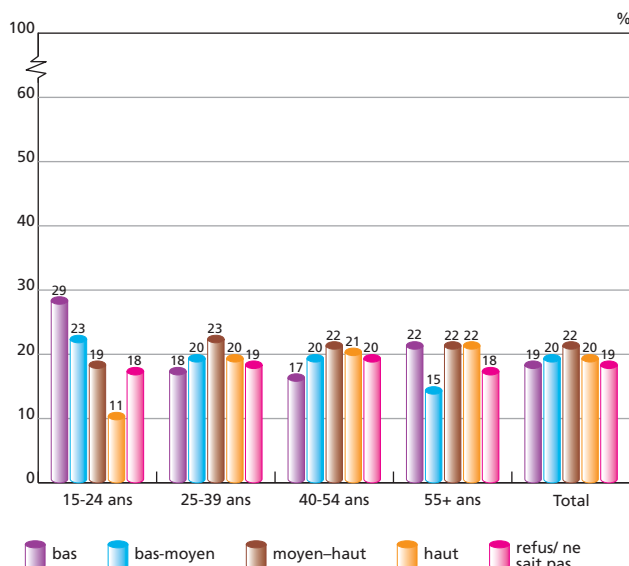
Le tableau 30 présente les différentes formes de rémunération pour les salariés.

Rémunération à la pièce

La rémunération à la pièce touche 18% des salariés qui disent être rémunérés de la sorte (UE: 7%). Ce cas de figure concerne davantage les intérimaires (22%), et plus

Graphique 88 – Distribution des revenus par catégories harmonisées, par secteur**Graphique 89 – Distribution des revenus par catégories harmonisées, par taille de l'entreprise**

les hommes (20%) que les femmes (16%), les salariés agricoles (29%), les artisans (27%) et les ouvriers qualifiés (21%) davantage que les professions intellectuelles et scientifiques (11%) et employés des services et de la vente (14%).

Graphique 90 – Distribution des revenus par catégories harmonisées, par âge

Le tableau 91 montre que c'est en Slovaquie (49%), en République tchèque (35%) et en Slovénie (28%) qu'on trouve les proportions les plus élevées, à Chypre (1%) et à Malte (6%) les moins élevées. Parmi les secteurs, les proportions les plus élevées sont dans l'industrie, les mines (30%), la construction (25%) et les industries manufacturières (23%). Les travailleurs âgés (14% pour les 55+) sont moins nombreux à être rémunérés à la pièce que les plus jeunes.

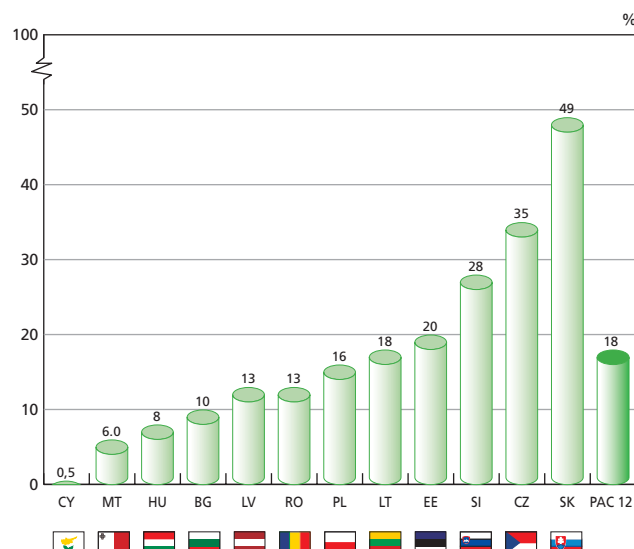
Le paiement d'heures supplémentaires

18% des salariés disent percevoir des paiements pour des heures supplémentaires contre 21% dans l'UE. Les CDI et CDD sont plus concernés que les intérimaires (5%); les ouvriers qualifiés (31%) sont ceux qui en bénéficient le plus et les cadres (7%) le moins.

C'est dans l'intermédiation financière (4%) qu'on trouve les proportions les plus faibles d'heures supplémentaires dans la rémunération et c'est l'inverse dans les transports (22%) et l'industrie manufacturière (22% aussi). Les hommes (20%) sont plus nombreux que les femmes (15%) à percevoir des paiements d'heures supplémentaires et tandis que les plus de 55 ans sont moins nombreux que les autres catégories d'âge à en percevoir. Enfin, les proportions les plus élevées sont en République tchèque (34%), en Slovénie (33%), à Chypre (30%) et en Slovaquie (27%)

Paiements à titre de compensation pour le travail du dimanche

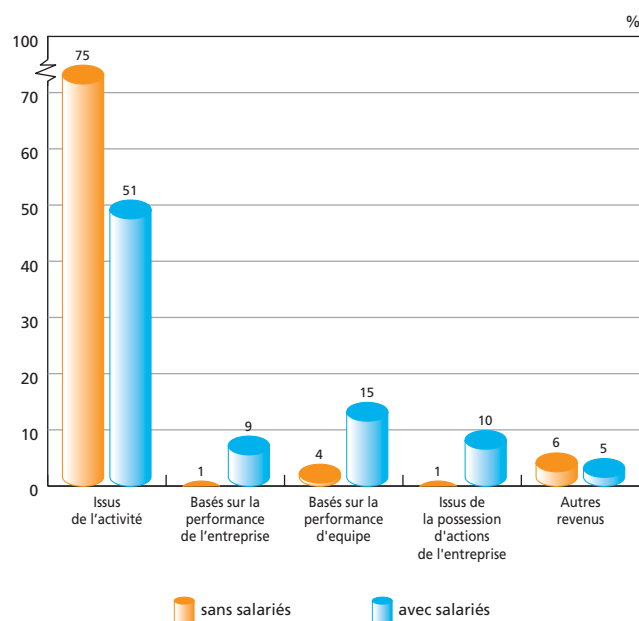
Ils concernent 9% des salariés (UE 9%), les CDI (10%) plus que les intérimaires (1%), et surtout les ouvriers

Graphique 91 – Rémunération à la pièce, par pays

qualifiés (17%). On en relève plus dans les mines (24%), les utilities publiques (15%), les transports (16%) et les hôtels et restaurants (15%). Sont concernés plutôt les hommes (11%) que les femmes (8%).

Autres avantages

Pour ce qui concerne la participation aux bénéfices: 8% des salariés déclarent en percevoir (UE: 5%), surtout les cadres (13%) et un peu plus ceux titulaires de CDI que les détenteurs d'autres contrats. Elle est plus répandue dans l'industrie manufacturière (12%) et l'intermédiation financière (12%) ainsi qu'en République tchèque (26%) et

Graphique 92 – Éléments du revenu pour les travailleurs indépendants

en Slovaquie (22%), plus fréquente pour les hommes que pour les femmes.

Les revenus basés sur la performance globale de l'équipe sont déclarés par 3% des salariés (UE: 2%), surtout les cadres (10%). Cette forme de paiement est plus répandue dans les mines (7%) que dans d'autres secteurs.

Les avantages en nature, enfin, sont revendiqués par 3% des salariés qui se situent plutôt dans les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que parmi les techniciens et les artisans (4% pour tous), et plutôt dans les mines (10%) et l'intermédiation financière (10%).

Sources de revenus des travailleurs indépendants (Q.23)

Les revenus sont générés le plus souvent directement par le chiffre d'affaires de l'entreprise (69%, contre UE: 83%). On constate toutefois des écarts significatifs entre indépendants sans salariés pour lesquels les revenus sont générés à 75% par l'activité de l'entreprise et les indépendants avec salariés pour lesquels ils sont moins générés par l'activité directe de l'entreprise (à 51%) et plus par la participation aux bénéfices, à la performance de groupe et aux revenus provenant de la possession d'actions (voir graphique 92).

Travail et vie en dehors du travail 11

Ce chapitre permet d'aborder trois dimensions: la composition du foyer, les sources de revenus de ce foyer et les activités hors travail. Il est en effet difficile, voire impossible, d'analyser le travail en isolation du contexte plus large à la fois social et familial. La situation matrimoniale, la composition du foyer, ses sources de revenus ont un impact sur la santé des travailleurs, sur le temps de travail et son aménagement et sur l'égalité des chances. Il en est de même des activités hors-travail que sont les tâches domestiques, l'éducation des enfants, la prise en charge de parents âgés, etc. que l'on nomme la «double charge de travail», qui n'est pas rémunérée et qui le plus souvent incombe aux femmes.

L'enquête révèle que, dans les pays adhérents et candidats, comme dans les pays de l'UE, les femmes sont plus impliquées que les hommes dans les activités d'éducation et garde des enfants, dans les activités ménagères, ainsi que dans des activités de garde et de soins à des parents âgés. Les écarts entre hommes et femmes dans le temps consacré à ces différentes activités sont toutefois moins grands que dans l'UE. Une des raisons à cela réside sans doute dans le fait que le travail à temps partiel est plus réduit et qu'il concerne autant les femmes que les hommes.

Situations familiales et contributions au revenu du foyer

Situation matrimoniale (EF.7)

Les trois-quarts des répondants sont mariés, remariés ou vivant avec un partenaire sans être mariés (UE: 67%). Les femmes sont plus nombreuses (26%) que les hommes (22%) à ne pas vivre en couple (célibataires sans partenaire, divorcées, séparées ou veuves).

Les écarts entre pays sont sensibles. D'un côté la Slovénie, la Lituanie, l'Estonie, la Lettonie et Malte où l'on trouve les plus faibles proportions de répondants vivant en couple, de l'autre la Roumanie, la Pologne et Chypre où l'on trouve les proportions les plus élevées. L'Estonie (16%) et la Slovénie (11%) ont les plus fortes proportions de couples non mariés.

Composition du foyer (EF.12, EF.13)

Les foyers composés d'une seule personne représentent 8% des cas contre 15% dans l'UE – cela dans des proportions identiques pour les hommes et pour les femmes. Des 25% de personnes identifiées comme non mariées, sans conjoint, divorcées, séparées ou veuves, presque la moitié (48%) ont au moins un enfant de moins de 15 ans à charge. Parmi ces 48%, 6% travaillent à temps partiel, 13% ont un contrat à durée déterminée ou

d'intérim et 18% entrent dans la catégorie des faibles revenus.

Presque un foyer sur cinq (18%) comprend deux personnes (UE: 26%) et 75% des foyers comprennent trois personnes ou plus (UE: 58%). 52% des foyers ne comprennent pas d'enfants de moins de 15 ans, 20% des foyers ont au moins une personne âgée à charge et 4% une personne handicapée à charge.

Les écarts entre pays sont sensibles. Jusqu'à 35% des répondants, en Bulgarie, déclarent avoir des personnes âgées dépendantes dans leur foyer, et ils sont 23% en Roumanie et 21% en Pologne. La proportion tombe à 8% à Chypre et à 11% en Estonie et en Lituanie.

Sources de revenus du foyer (EF. 12, EF. 19)

Dans le cas général, 37% des répondants déclarent être seuls à exercer une activité rémunérée dans le foyer et cela concerne presque autant les femmes (36%) que les hommes (37%). Les indépendants sans employés sont 42% à être la seule personne du foyer à exercer une activité rémunérée contre 36% dans le cas des salariés.

Parmi les salariés, ceux en CDD (39%) et surtout ceux en intérim (55%) sont plus nombreux à déclarer être la seule personne du foyer à exercer une activité rémunérée quand ce n'est le cas que de 35% des CDI.

Revenu principal

Dans les pays adhérents et candidats, 64% des hommes, contre 83% dans l'UE, apportent le revenu principal du foyer. Et c'est aussi le cas de 48% des femmes (UE: 40%) (le surplus par rapport à 100% correspond aux foyers d'isolés). Les salariés en CDI sont plus nombreux (58%) à déclarer apporter le revenu principal du foyer (CDD 51% et intérim 53%).

Activités hors travail (EF.20)

On constate que les femmes (41%) sont plus impliquées que les hommes (31%) dans les activités d'éducation/garde d'enfants et les activités ménagères: cuisine (femmes: 50%, hommes: 28%) et ménage (femmes: 64%, hommes: 33%) (voir tableau 31). La différenciation est toutefois moins grande que dans les pays de l'UE où l'on a les écarts suivants: éducation et garde d'enfants (femmes: 41%, hommes: 24%), cuisine (femmes: 64%, hommes: 13%), ménage (femmes: 63%, hommes: 12%).

Les travailleurs des pays candidats consacrent également plus de temps que ceux de l'UE à la garde et aux soins à des membres âgés ou handicapés de la famille. Mais les écarts entre pays sont importants pour cette activité: plus de temps y est consacré par les travailleurs en Roumanie,

Tableau 31 – Implication des hommes et des femmes dans divers activités hors travail

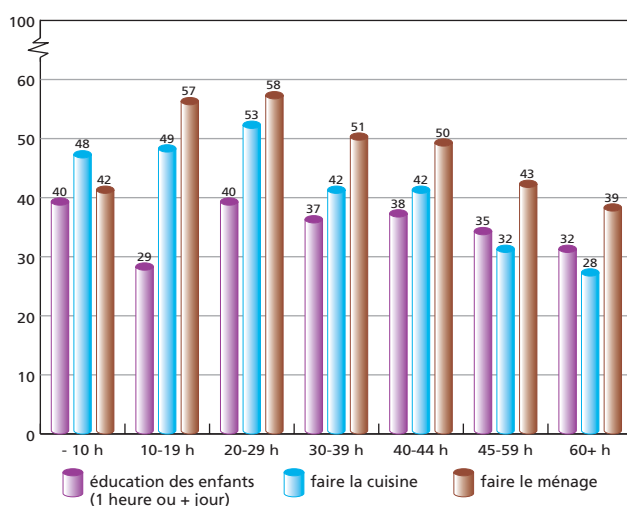
								%
Activité	Fréquence	Hommes PAC 12	Hommes UE 15	Femmes PAC 12	Femmes UE 15	PAC 12	UE 15	
Garde et éducation des enfants	Jamais	31	41	27	36	29	39	
	Chaque jour une heure ou plus	31	24	41	41	35	31	
Cuisine	Jamais	26	33	12	4	20	21	
	Chaque jour une heure ou plus	28	13	50	64	38	34	
Ménage	Jamais	14	33	3	3	9	20	
	Chaque jour une heure ou plus	33	12	64	63	47	33	
Garde/soins à des membres âgés ou handicapés de la famille	Jamais	57	73	53	64	55	69	
	Chaque jour une heure ou plus	5	2	8	6	6	3	

en Bulgarie et en Slovaquie, qu'à l'autre bout du spectre à Malte ou à Chypre et dans une moindre mesure en République tchèque.

Durée du travail et activité hors travail

Si l'on considère la relation entre durée du travail et activités hors travail, on constate que pour les répondants ayant déclaré effectuer une heure par jour ou plus des activités de garde et d'éducation d'enfants, les proportions restent stables jusqu'à 44 heures de travail rémunéré par semaine (sauf pour ceux et celles qui travaillent 10-19h par semaine, très peu nombreux) puis diminuent sensiblement (voir graphique 93). Il en va de même des activités de cuisine et d'entretien domestique.

Graphique 93 – Durée de travail hebdomadaire de ceux qui déclarent consacrer au moins une heure par jour à diverses activités



Tâches domestiques

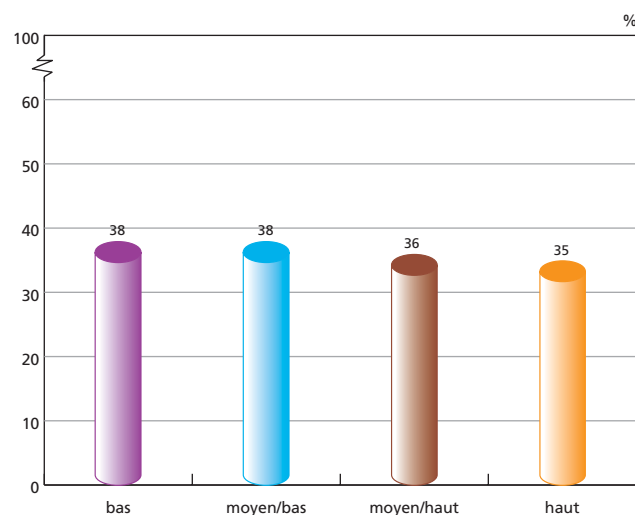
Si l'on considère cette fois la relation entre les revenus et l'implication dans les activités hors travail, on constate que pour les répondants ayant déclaré effectuer une heure ou plus par jour d'activités de garde ou d'éducation des enfants, les proportions restaient stables quel que soit le niveau de revenus (voir graphique 94).

En revanche, toujours pour ceux ayant déclaré effectuer une heure ou plus par jour d'activités de cuisine ou d'entretien domestique, les proportions diminuent fortement et régulièrement avec l'augmentation du revenu.

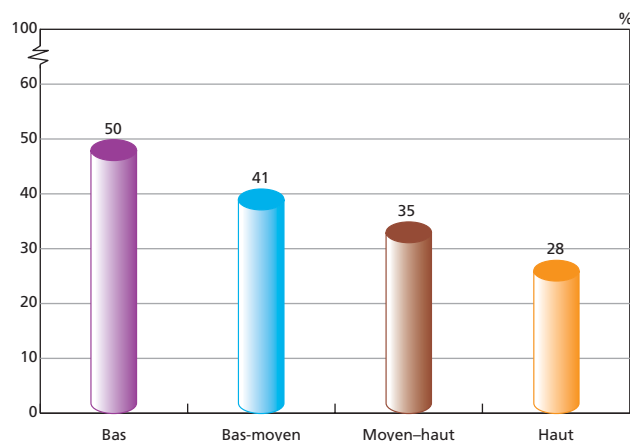
Éducation et formation

La proportion de répondants déclarant ne jamais consacrer de temps à l'éducation ou à la formation est

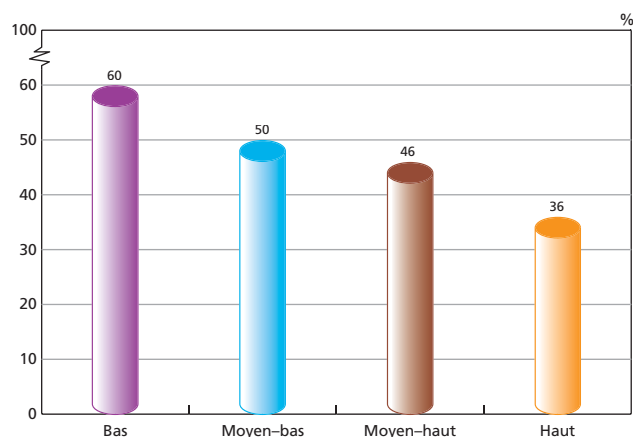
Graphique 94 – Catégorie de revenu de ceux qui déclarent consacrer au moins une heure par jour ou plus à leurs enfants



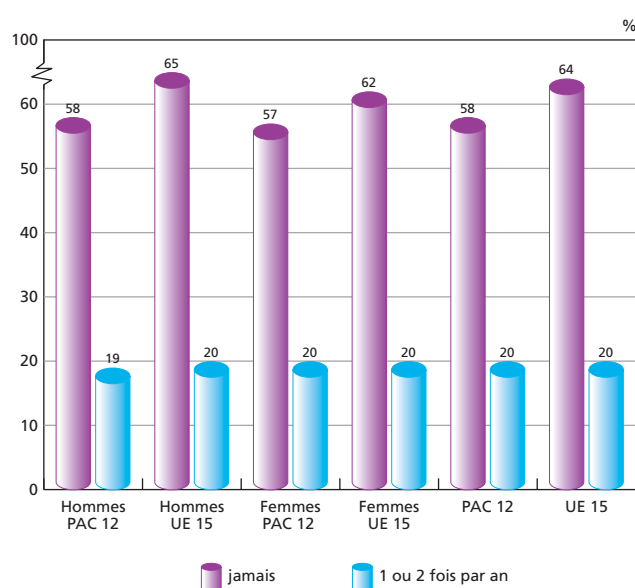
Graphique 95 – Catégorie de revenu de ceux qui déclarent consacrer au moins une heure par jour ou plus à faire la cuisine



Graphique 96 – Catégorie de revenu de ceux qui déclarent consacrer au moins une heure par jour ou plus à faire des travaux domestiques



Graphique 97 – Travailleurs déclarant se consacrer à des activités de formation ou d'éducation hors du cadre de l'entreprise



Graphique 98 – Implication dans les activités diverses et consultation sur les conditions ou l'organisation du travail

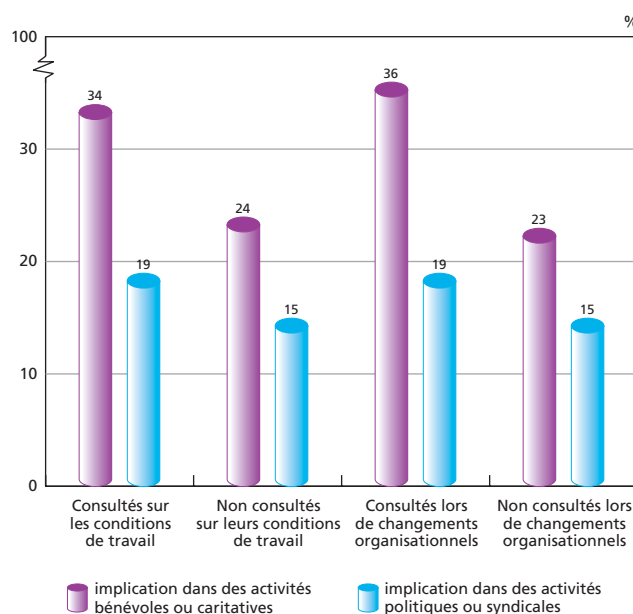


Tableau 32 – Fréquence des activités sociales ou de loisir

								%
	Fréquence	Hommes PAC 12	Hommes UE 15	Femmes PAC 12	Femmes UE 15	PAC 12	UE 15	
activités sportives	Jamais	50	41	54	49	52	45	
	1 ou 2 fois par semaine	14	29	11	25	13	27	
activités culturelles	Jamais	44	49	41	46	43	48	
	1 ou 2 fois par mois	21	18	21	22	21	20	
activités de loisir	Jamais	21	17	21	19	21	18	
	1 heure ou plus par jour	13	11	14	8	13	10	
activités bénévoles ou caritatives	Jamais	69	72	68	69	68	71	
	1 à 2 fois par semaine	5	6	5	6	5	6	
activités politiques ou syndicales	Jamais	81	85	84	89	82	87	
	1 à 2 fois par mois	4	4	3	2	3	3	

plus élevée dans l'UE que dans les pays adhérents et candidats. Il n'y a pas de différence notable entre sexes.

Activités sociales ou de loisir

Lorsque l'on considère la relation entre le degré de consultation dans l'entreprise et l'implication dans des

activités sociales en dehors (activités bénévoles, syndicales ou politiques), on constate que cette implication est plus faible pour les travailleurs déclarant ne pas être consultés (voir graphique 98).

Les conditions de travail en Turquie 12

L'enquête menée initialement en 2001 n'incluait pas la Turquie. Une enquête distincte pour la Turquie a été effectuée en 2002. Étant donné cette différence dans le temps, il était difficile d'intégrer les résultats propres à la Turquie dans l'analyse générale. Ceci d'autant plus que si la méthode et le questionnaire sont les mêmes, les bases de pondération sont différentes. En effet, l'enquête sur les Forces de Travail d'Eurostat n'a pas encore été étendue à la Turquie, si bien que la pondération pour les données turques a été faite sur la base de données et de classifications non harmonisées avec celles disponibles par ailleurs. Ces deux raisons expliquent pourquoi les données turques ne sont pas intégrées aux autres données des pays adhérents et candidats et ne seront pas comparées systématiquement aux moyennes européennes de ces pays.

Le contexte socio-économique

Le tableau 33 montre que l'agriculture est le premier secteur en termes d'emploi: il regroupe 35% des effectifs (21% en moyenne dans les autres pays adhérents et candidats et 5% pour l'Union européenne) et laisse par conséquent beaucoup moins d'emplois dans les services. Le second secteur est l'industrie qui emploie 17% de la population (21% dans les autres PAC et 20% pour l'UE à 15).

Tableau 33 – Répartition sectorielle des emplois

	Hommes	Femmes	Tous
Agriculture	37,5	29,8	35,4
Mines	0,6	-	0,5
Industrie	18,8	13,8	17,4
Utilités publiques	0,4	0,5	0,5
Construction	6,3	2,5	5,3
Commerce	14,6	13,0	14,2
Hôtels et restaurants	4,5	2,1	3,8
Transports et communications	5,3	3,9	4,9
Intermédiation financière	0,7	2,8	1,2
Activités immobilières	2,3	1,5	2,1
Administration publique	3,5	10,8	5,5
Autres services	5,5	19,3	9,2

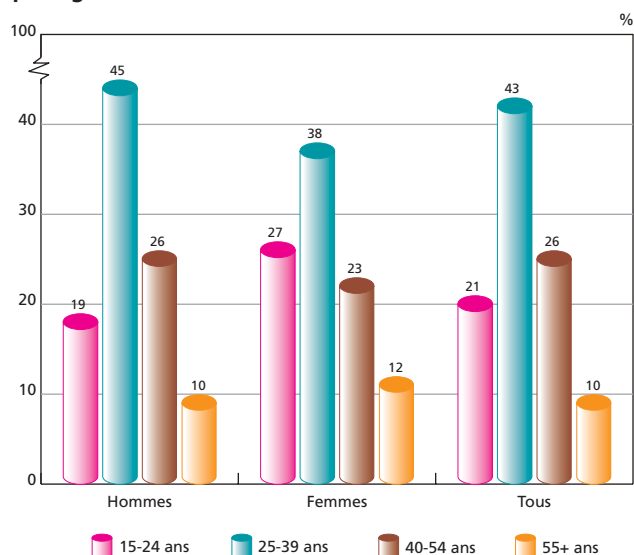
La répartition hommes-femmes est à relativiser car le taux d'activité féminin est très faible: 27% contre 73% pour les hommes. L'ancienneté moyenne dans le travail (au sens de profession) est de 12,5 ans et celle dans l'entreprise est de 4,5 ans. La population au travail en Turquie est assez jeune, l'âge moyen étant de 36 ans. 21% des travailleurs sont âgés de moins de 25 ans et 36% des travailleurs sont âgés de plus de 40 ans (voir graphique 99).

Les établissements sont très petits en Turquie: un quart des répondants travaillent seuls et la moitié travaillent dans des micro-entreprises (deux à quatre personnes) (voir graphique 100).

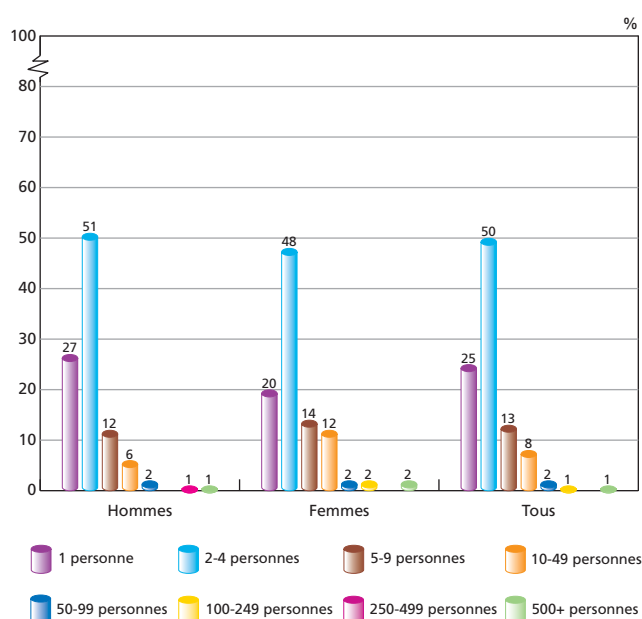
5% des travailleurs turcs ont un second travail. Dans la moitié des cas il s'agit d'un travail régulier et substantiel puisqu'il occupe en moyenne 22,97 heures par semaine.

Deux tiers des travailleurs sont indépendants (voir graphique 101). Les femmes sont en majorité salariées (52%).

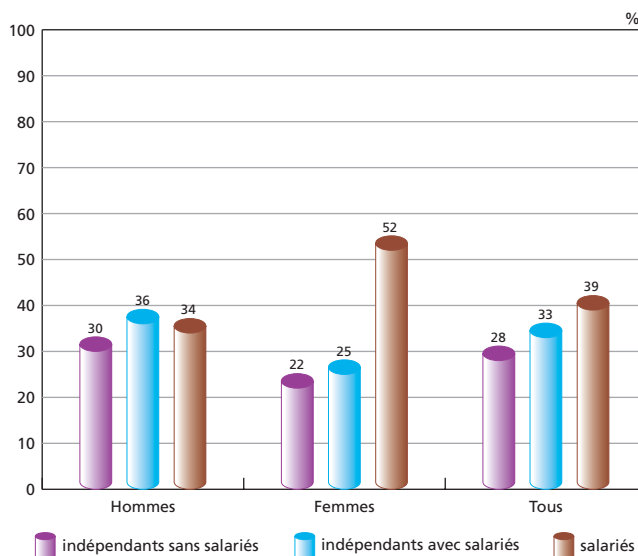
Graphique 99 – Distribution des travailleurs turcs, par âge



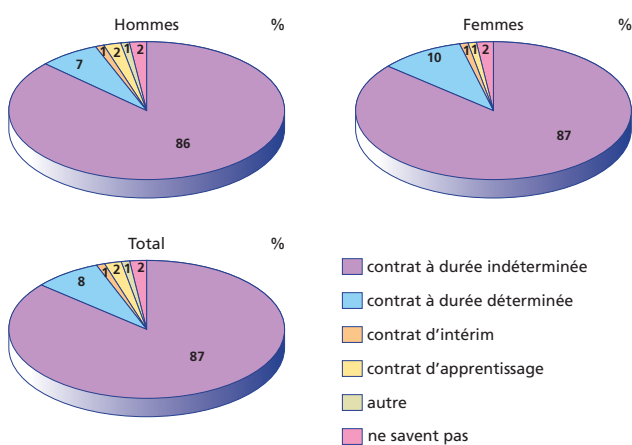
Graphique 100 – Distribution des travailleurs turcs, par taille d'entreprises



Graphique 101 – Distribution des travailleurs turcs, par statut d'emploi



Graphique 103 – Distribution des salariés turcs, par type de contrat

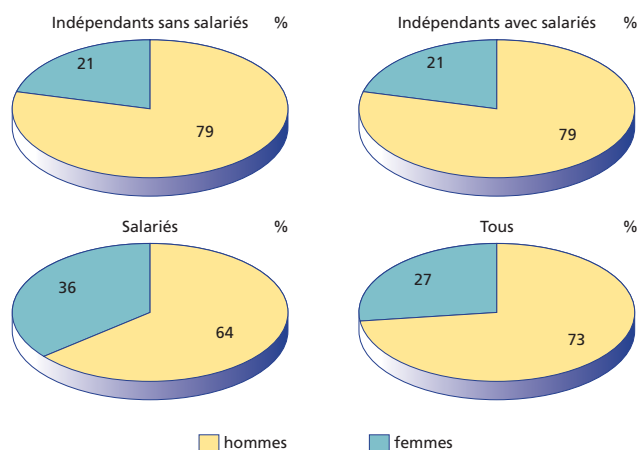


Les travailleurs indépendants sont dans huit cas sur dix des hommes. Un peu plus d'un tiers des salariés sont des femmes.

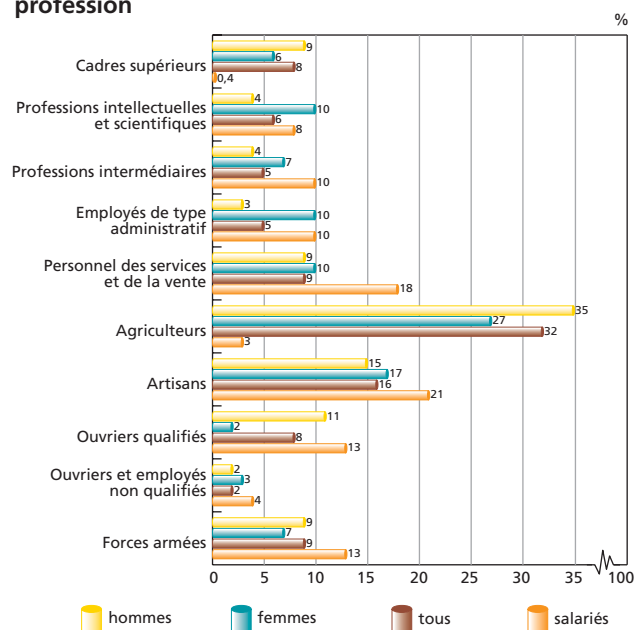
Parmi les salariés, 87% sont titulaires d'un CDI et 8% d'un CDD (voir graphique 103).

Les deux groupes professionnels les plus importants en Turquie sont les ouvriers de l'agriculture (32%) et les artisans (16%) (voir graphique 104). Une plus grande proportion de femmes comparativement aux hommes travaillent dans des professions intellectuelles et scientifiques et en tant qu'employés de type administratif.

Graphique 102 – Répartition des hommes et des femmes, par statut d'emploi

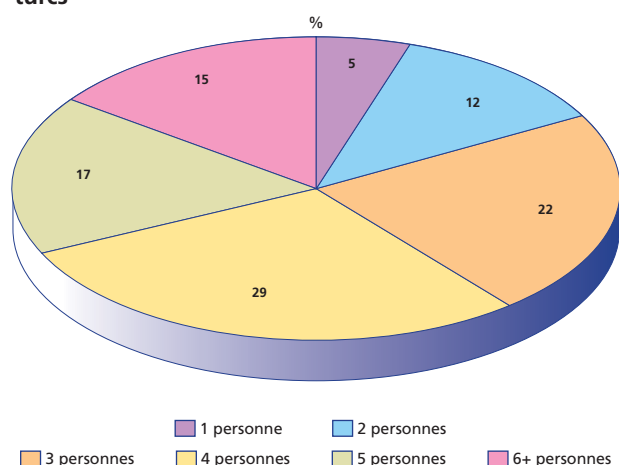


Graphique 104 – Répartition des travailleurs turcs, par profession



employés de la vente, ouvriers qualifiés et forces armées sont les groupes professionnels les plus importants.

61% des personnes interrogées sont soit mariées, remariées ou vivant avec un partenaire tandis que les presque 40% restants sont célibataires, divorcés, séparés ou veufs. Toujours est-il que les foyers composés de plus de trois personnes (en incluant le répondant) sont en majorité. 49% des foyers sont sans enfants de moins de 15 ans. Dans 60% des cas, une seule personne contribue au revenu du foyer, dans 29%, deux personnes. 15% des interrogées déclarent avoir au moins une personne âgée dépendante à charge et 2% une personne handicapée.

Graphique 105 – La taille du foyer des travailleurs turcs**Nature du travail****Utilisation des ordinateurs**

En utilisation permanente ou quasi permanente, le niveau de pratique de l'informatique se situe en moyenne à 11%,

et en particulier à 35% chez les professions intermédiaires, 30% chez les employés de type administratif, 11% pour les cadres supérieurs. L'intermédiation financière (42% d'utilisation permanente ou quasi permanente), les transports (31%), l'administration publique (27%), et le secteur des activités immobilières (26%) sont les secteurs où l'informatique est la plus répandue. L'informatique est nettement plus pratiquée par les plus jeunes: on constate 19% d'utilisation permanente et quasi permanente chez les 15-24 ans contre 5% pour les plus de 55 ans. Elle concerne aussi davantage les femmes (16%) que les hommes (9%). Enfin, le télé-travail est pratiqué de manière permanente par 1% des répondants et le travail à domicile par 2% des travailleurs turcs.

Relation au client

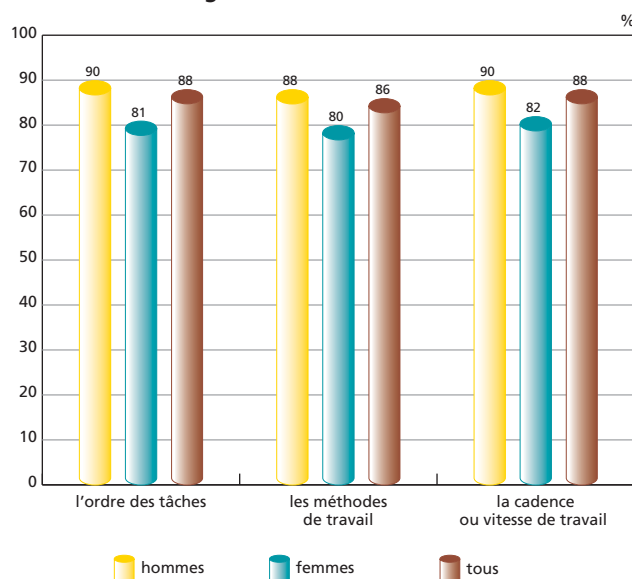
48% des répondants (PAC 12: 36%; UE 15: 43%) déclarent avoir un contact direct et permanent (tout le temps ou presque tout le temps) avec des personnes extérieures à leur lieu de travail. C'est plus particulièrement le cas pour

Tableau 34 – Fréquence de l'exposition des travailleurs aux différents risques physiques

		%	
	Fréquence d'exposition	Ensemble des travailleurs	Salariés
Vibrations	permanente ou quasi permanente	9	9
	au moins 25% du temps	16	14
Bruits	permanente ou quasi permanente	13	13
	au moins 25% du temps	29	30
Températures élevées	permanente ou quasi permanente	11	11
	au moins 25% du temps	23	22
Températures basses	permanente ou quasi permanente	5	4
	au moins 25% du temps	17	16
Vapeurs	permanente ou quasi permanente	12	8
	au moins 25% du temps	20	16
Produits dangereux	permanente ou quasi permanente	6	3
	au moins 25% du temps	11	9
Radiations	permanente ou quasi permanente	2	2
	au moins 25% du temps	3	3
Positions douloureuses	permanente ou quasi permanente	21	19
	au moins 25% du temps	44	45
Charges lourdes	permanente ou quasi permanente	13	10
	au moins 25% du temps	26	21
Mouvements répétitifs	permanente ou quasi permanente	33	33
	au moins 25% du temps	52	54

Tableau 35 – Fréquence de la prévention et de l'information sur les risques

		%	
		Ensemble des travailleurs	Salariés
Port d'un équipement de protection	permanent ou quasi permanent	6	7
	au moins 25% du temps	10	12
Information sur les risques	Très bonne ou bonne	48	54
	Pas bonne ou pas du tout bonne	15	14
	Non applicable (réponse spontanée)	37	31

Graphique 106 – Travailleurs turcs jouissant d’une influence sur l’organisation de leur travail

les cadres supérieurs (66%), les professions intellectuelles et scientifiques (71%), les employés de la vente (60%).

Environnement physique

Les gestes répétitifs, positions douloureuses, port de charges lourdes, inhalation de substances dangereuses, bruits et températures élevées sont les facteurs de risque physiques les plus présents (voir tableau 34). Il y a peu de différences entre les hommes et les femmes dans leurs niveaux d'exposition à ces facteurs de risques. L'exposition aux positions douloureuses, aux charges lourdes et aux mouvements répétitifs diminue avec l'âge.

Quand on considère les secteurs économiques, l'exploitation minière, la construction et l'industrie sont ceux où l'exposition cumulée à plusieurs facteurs de risques est la plus importante.

Prévention et information sur les risques

Le port d'un équipement personnel de protection concerne une minorité de travailleurs (1/10 pour au moins un quart du temps) et l'information sur les risques bien qu'elle soit meilleure pour les salariés que pour l'ensemble des

travailleurs indépendants se situe à des niveaux relativement faibles (voir tableau 35).

Organisation du travail

Les tâches répétitives

Il y a peu de différences entre hommes et femmes dans le domaine des tâches répétitives mais on observe une diminution à mesure que l'âge augmente (voir tableau 36). Les tâches répétitives brèves (de moins de cinq secondes) concernent davantage les artisans et ouvriers qualifiés. Les tâches répétitives longues sont observées dans les professions intellectuelles et scientifiques, chez les employés de type administratif et les ouvriers et employés non qualifiés. Les tâches répétitives sont plus fréquentes dans cinq secteurs: les mines, l'industrie, la construction, les hôtels et restaurants et les autres services.

Tableau 36 – Fréquences de l'exposition des travailleurs à des tâches répétitives rapides, par âge

Tâches répétitives de moins de:	Tous	Les 15-24 ans	Les plus de 55 ans
5 secondes	23,1	26,9	12,7
30 secondes	22,6	22,4	11,9
1 minute	23,7	23,8	9,8
5 minutes	26,6	30,5	13,9
10 minutes	34,4	38,3	26,1

NB: La question posée distingue différentes durées du cycle, de cinq secondes à 10 minutes.

Le travail monotone

Le travail est jugé monotone par la moitié des interrogés (49%) et il l'est davantage pour les femmes que pour les hommes (53% contre 48%). De même, plus de monotonie pour les ouvriers et employés non qualifiés (62%), cadres supérieurs (58%) et ouvriers qualifiés (51%) que pour les professions intermédiaires (41%). Le travail est monotone pour la majorité des salariés (51%) mais l'est moins pour les travailleurs indépendants sans salariés (47%).

Les différences entre secteurs sont importantes: de 25% dans l'administration publique à 76% dans les hôtels et restaurants.

Tableau 37– Travailleurs jouissant d’une influence sur la gestion de leur temps

	Tous	Travailleurs indépendants sans salariés	Travailleurs indépendants avec salariés	Salariés
liberté de faire une pause	85	91	97	70
liberté de décider quand prendre des jours de congé	66	83	87	36
possibilité d'influer sur l'horaire de travail	69	92	94	33

Tableau 38 – Intensité du travail, par statut d'emploi

		%			
		Ensemble	Travailleurs indépendants sans salariés	Travailleurs indépendants avec salariés	Salariés
Cadences élevées	permanentes ou quasi permanentes	36	25	41	40
	au moins ¼ du temps	58	46	62	65
Délais serrés	tout le temps ou presque	42	30	46	47
	au moins ¼ du temps	65	55	69	68
Pas assez de temps pour faire son travail		9	6	4	14

Autonomie et contrôle

Les possibilités d'influencer la façon de mener à bien les tâches à réaliser sont moindres pour les femmes que pour les hommes (voir graphique 106).

Trois professions rapportent les niveaux d'autonomie les plus élevés: les cadres supérieurs, les professions intellectuelles et scientifiques et les ouvriers de l'agriculture. L'autonomie augmente avec l'âge. Elle est la plus élevée pour les travailleurs indépendants sans salariés (97%) et ceux avec salariés (95%) et moindre pour les salariés (76%). Enfin, l'autonomie est moindre dans cinq secteurs: le transport, les hôtels et restaurants, l'intermédiation financière, l'administration publique et les autres services.

Choix des moments de pause, des jours de congé et influence sur les horaires de travail

L'autonomie sur l'organisation temporelle est assez élevée en Turquie surtout du fait des travailleurs indépendants (avec et sans salariés). Cette autonomie est moindre dans cinq secteurs: le transport, les hôtels et restaurants, les autres services, l'intermédiation financière et l'administration publique. Elle est moindre pour les femmes que pour les hommes, les ouvriers qualifiés et professions intermédiaires. Elle augmente avec l'âge.

Rythmes, facteurs de rythme et interruptions

L'intensité au travail est mesurée par trois indicateurs: des cadences de travail élevées, des délais stricts et courts, et le fait de ne pas avoir suffisamment de temps pour terminer son travail.

Salariés et travailleurs indépendants avec salariés combinent un rythme de travail élevé, des délais serrés mais disposent de délais suffisants pour réaliser leurs tâches. Il y a peu de différences entre hommes et femmes. L'intensité est plus élevée chez les travailleurs jeunes que chez les travailleurs plus âgés.

Les cadences sont les plus élevées et les délais les plus stricts dans la construction, les autres services et les hôtels

et restaurants mais le temps manque chez les travailleurs du transport (23%), de l'administration publique (19%) et de l'intermédiation financière (19%) pour finir son travail.

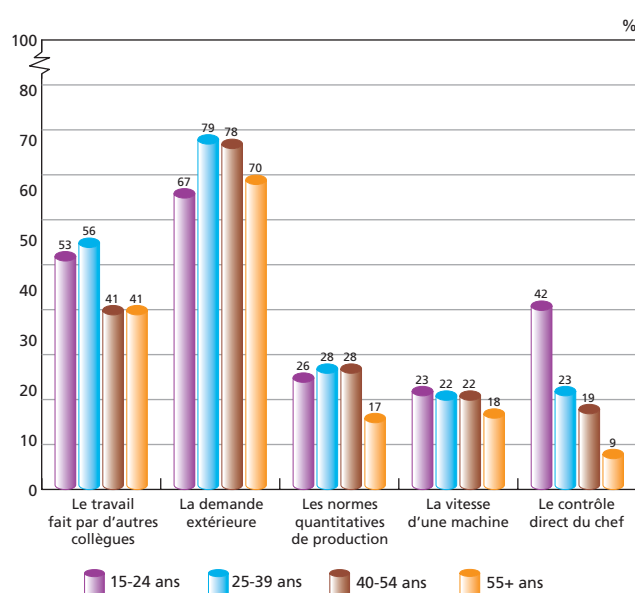
L'intensité au travail est la plus forte chez les ouvriers qualifiés, les délais serrés et cadences élevées chez les professions intermédiaires et les artisans.

Les facteurs de rythme

Les contraintes les plus fréquentes sont les contraintes liées à la demande extérieure (75% des travailleurs) ou contraintes marchandes ainsi que les contraintes renvoyant à la dépendance vis-à-vis des collègues (50%) alors que les contraintes liées à des normes quantitatives de production (26%) ou à la vitesse d'une machine (26%) (les contraintes industrielles) et au contrôle direct de la hiérarchie (24%) sont moins fréquentes (voir graphique 107).

Comme dans l'Union européenne, les contraintes liées aux demandes des collègues ou au contrôle direct de la

Graphique 107 – Les déterminants du rythme de travail ou facteurs de rythme en Turquie



hiérarchie sont surtout mentionnées par les plus jeunes et deviennent de plus en plus rares avec l'âge. Les exigences externes sont très importantes pour tous et surtout aux âges intermédiaires (25 à 54 ans). Les contraintes industrielles sont plus importantes pour les âges intermédiaires et diminuent avec l'âge. Les femmes davantage que les hommes sont soumises aux contraintes industrielles et à la dépendance au travail des collègues et de la hiérarchie. Cette dernière est quasi double pour les femmes (37% contre 20% pour les hommes). Si l'on considère les différents statuts d'emploi, les contraintes marchandes sont plus fortes chez les travailleurs indépendants que chez les salariés (écart de 8% entre les travailleurs indépendants avec salariés et les salariés 71%).

Interruptions

Les interruptions sont une forme particulière de l'intensité au travail puisqu'elles introduisent de nouvelles contraintes temporelles. Elles sont très fréquentes dans 5% des cas. La «nature du travail» quelle qu'elle soit est la raison la plus souvent invoquée pour ces interruptions (59%) suivies de la demande externe (clients, utilisateurs, patients etc.) dans 28% des cas.

Soutien des collègues et travail en équipes

La majorité des travailleurs turcs (91%) ont accès à un téléphone pour des appels personnels. 80% des travailleurs turcs peuvent recevoir de l'aide de collègues en cas de besoin. 57% des travailleurs turcs travaillent en équipe. La rotation des tâches est pratiquée par 38% des travailleurs turcs.

Acquisition de compétences et formation

Des tâches complexes

27% des travailleurs turcs réalisent des tâches complexes. Un peu plus les femmes que les hommes, beaucoup plus souvent à mesure que l'âge augmente (de 20% pour les 15-24 ans à 37,8% pour les plus de 55 ans).

Opportunités d'apprendre des choses nouvelles

Le travail donne l'occasion d'apprendre des choses nouvelles à 77% des travailleurs. Plus d'opportunités pour les femmes (83%) que pour les hommes (74%), un peu moins souvent à mesure que l'âge augmente (de 79% pour les moins de 24 ans à 72% pour les plus de 55 ans). Plus souvent pour les salariés que pour les travailleurs indépendants sans salariés (79% contre 74%). Les occasions d'apprentissage sont plus fréquentes dans les secteurs de l'intermédiation financière (91%), les autres services (91%) et l'administration publique (87%) que dans celui des transports (54%).

Accès à une formation

15% des travailleurs turcs ont eu accès à une formation au cours des 12 derniers mois, plus fréquemment les femmes (22%) que les hommes (13%), les jeunes (19% pour les 25-39 ans) que les plus âgés (9% pour les plus de 55 ans). Les salariés ont davantage accès à des formations que les travailleurs indépendants (21% contre 10%).

Si l'on considère les secteurs, le secteur de l'intermédiation financière est celui où l'accès à la formation est le plus élevé: en effet, deux tiers des salariés ont eu accès à une formation, 30% à une formation de moins de cinq jours et 26% de 10 à 19 jours. Les secteurs du transport (39%) et de l'administration publique (33%) organisent aussi davantage de formation pour leur personnel que la construction (3%) et les hôtels et restaurants (6%).

La durée moyenne de la formation est élevée: 25% des formations sont inférieures à trois jours, 50% à 10 et 75% à 30.

Responsabilités liées au contenu des tâches

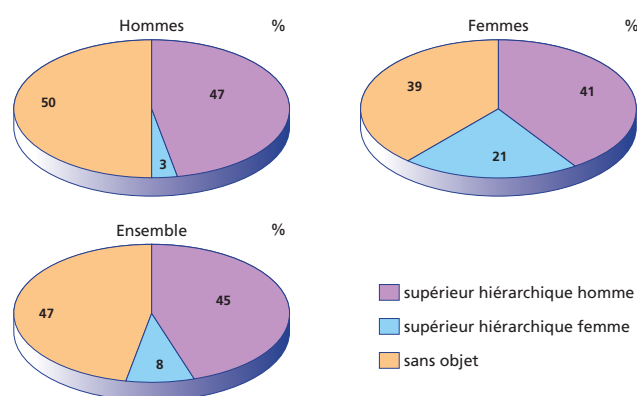
Pour 78% des travailleurs, leur travail implique le respect de normes de qualité précises. 85% des travailleurs doivent évaluer la qualité de leur travail. La résolution de problèmes imprévus concerne près de neuf travailleurs sur 10 (87%). Les tailles des établissements étant relativement petites, il n'est pas étonnant de constater que des responsabilités opérationnelles sont attribuées à la majorité des travailleurs turcs: 51% d'entre eux sont responsables du planning de production, 61% de la gestion des effectifs et 58% de l'aménagement du temps de travail.

Responsabilités hiérarchiques

32% des travailleurs turcs ont de telles responsabilités (par lesquelles ils sont en position d'accorder des augmentations de salaires, primes et promotions), ce qui par ailleurs correspond au pourcentage de travailleurs indépendants avec salariés. Elle est davantage accordée aux hommes (35%) qu'aux femmes (26%).

Sexe des responsables hiérarchiques

Les hommes sont encadrés par des hommes dans 94% des cas et les femmes dans les deux tiers des cas par des hommes, impliquant une ségrégation verticale du marché du travail (voir graphique 108). Les proportions les plus élevées de femmes ayant un rôle de supervision se trouvent dans les autres services (38% des encadrés le sont par une femme), l'administration publique (25%) ainsi que l'intermédiation financière (23%) tandis que le transport (0%), hôtels et restaurants (1%) et l'agriculture

Graphique 108 – Genre du supérieur hiérarchique

(9%) sont les secteurs où l'encadrement féminin est le moins courant. Il est intéressant de remarquer qu'un quart environ des travailleurs indépendants considèrent avoir un «chef».

Temps de travail

La durée du temps de travail

La durée moyenne est de 61,67 heures par semaine. Les semaines de plus de 60 heures sont citées par 58% des travailleurs turcs (voir tableau 39).

Tableau 39 – Durée hebdomadaire du travail

	Ensemble	Travailleurs indépendants sans salariés	Salariés	Femmes
moins de 40 h	6	2	8	11
40-45 h	9	8	11	7
45-49 h	14	13	17	14
50-59 h	12	9	15	12
60-69 h	20	23	21	21
70-79 h	24	25	19	19
80+ h	14	20	9	9
Moyenne	61,7	66,1	57,9	57,0

25 % des personnes travaillent moins de 48 heures, 25% entre 48 et 60 heures, 25% entre 60 et 72 heures et 25% au-delà de 72 heures par semaine.

La proportion de travailleurs travaillant plus de 45 heures par semaine est égale à 82%, celle de ceux travaillant moins de 30 heures à 4%.

Les travailleurs indépendants se concentrent davantage dans les très longues durées de travail que les salariés: 68% des travailleurs indépendants sans salariés et 63% de ceux avec salariés travaillent plus de 60 heures par semaine contre 49% des salariés. 72% des salariés travaillent entre 45 heures et 79 heures par semaine.

La durée du temps de travail est la plus élevée pour les 25-39 ans (63,24 heures) et moindre pour les plus de 55 ans (59,12 heures).

Par professions, les cadres supérieurs (66,08 heures), les employés de la vente (65,89 heures) et les ouvriers de l'agriculture (64,85 heures) travaillent le plus longtemps tandis que les ouvriers et employés non qualifiés (53,52 heures) et les professions intellectuelles et scientifiques (53,37 heures) travaillent le moins longtemps.

L'écart est grand au sein des secteurs entre les hôtels et restaurants (74,18 heures), le commerce (67,5 heures) et la mine (43,39 heures), l'administration publique (48,57 heures) et l'intermédiation financière (48,81 heures).

Longues journées de travail

Quelque 45% des travailleurs n'en effectuent jamais tandis que 38% en effectuent plus de 11 chaque mois. Ces journées longues de travail au moins 11 fois par mois sont plus fréquentes chez les travailleurs indépendants sans salariés (43%), les cadres supérieurs (46%), les employés de la vente (48%), les travailleurs des hôtels et restaurants (73%), ceux du commerce (51%), les hommes (41%) et les travailleurs les plus jeunes (45% pour les 15-24 ans et 41% pour les 25-39 ans).

Le temps partiel

5% des travailleurs déclarent travailler à temps partiel. Les réponses se semblent pas exploitables car 31% d'entre eux disent travailler moins de 40 heures par semaine.

Les temps de déplacement domicile-travail

Le temps pour se rendre au travail et en revenir est en moyenne de 39,51 minutes par jour. Les professions aux durées de travail longues ont un temps de transport légèrement inférieure (autour de 36 minutes) à la moyenne alors que celles qui ont une durée plus courte ont un temps de travail beaucoup plus long (presque une heure).

L'organisation du temps de travail

Le travail de nuit

15% des travailleurs travaillent la nuit de manière occasionnelle (26% des ouvriers et employés non qualifiés et 22% des professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires et ouvriers qualifiés) et 6% en permanence (22% des ouvriers et employés non qualifiés et 11% des ouvriers qualifiés). Le travail de nuit est plus fréquent dans le secteur des transports (40%). Il est quasi inexistant dans le secteur de l'intermédiation financière (3%) et de l'administration publique (5%). Il est un peu

plus courant chez les hommes (16%) et les 25-39 ans (19%).

Le travail du dimanche: 37% des travailleurs travaillent le dimanche, 27% tous les dimanches. Quant au samedi, c'est un jour de travail normal pour 84% des travailleurs qui travaillent chaque samedi.

Le travail posté

Le travail posté (8% de la population au travail) concerne essentiellement les ouvriers qualifiés (13%), professions intermédiaires (11%) et les ouvriers et employés non qualifiés (10%), davantage les travailleurs du secteur des transports (19%), la fourniture d'utilités publiques (14%) et des hôtels et restaurants (13%) et très peu – autour de 4% – ceux du commerce, de l'intermédiation financière et des autres services. Il concerne davantage les salariés (11%) que les travailleurs indépendants (autour de 5%), plus les hommes que les femmes (9% contre 5%) et un peu plus les 25-39 ans (10%).

Les formes de travail posté les plus fréquentes sont les formes d'alternance jour/nuit (20% des travailleurs postés) ou matin/après midi (15,8%), les postes fixes du matin 15% et les postes fixes de l'après-midi et du soir, 10% chacun. Le «split shift» (postes quotidiens divisés avec une pause d'au moins quatre heures) est pratiqué par 12,3% des travailleurs postés. Les horaires sont choisis dans 44,4% des cas par l'employé et dans 35,7% des cas par l'entreprise. Dans presque la moitié des cas (49,8%), les horaires ne changent pas et dans 30% des cas, les travailleurs postés sont informés des changements le même jour.

Régularité du temps de travail

8 répondants sur 10 travaillent le même nombre d'heures chaque jour. Cette régularité augmente légèrement avec l'âge. Elle est plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Elle est plus élevée pour les salariés (86%) que pour les travailleurs indépendants (80%). L'irrégularité est plus forte dans deux secteurs, l'administration publique et l'exploitation minière; elle concerne là 40% des travailleurs de ces secteurs.

9 répondants sur 10 travaillent le même nombre de jours chaque semaine. Il y a peu de différences entre les différents groupes d'âge, les sexes et les statuts d'emploi. Parmi les catégories professionnelles les ouvriers qualifiés (30%) et les professions intellectuelles et scientifiques (25%) sont les plus nombreux à indiquer des horaires variables d'une semaine sur l'autre.

77% des travailleurs travaillent selon les mêmes horaires chaque jour.

Compatibilité des horaires de travail avec la vie en dehors du travail

En réponse à la question: «Les horaires de travail s'accordent-ils bien avec les engagements hors-travail?», les opinions sont divisées. Autant de travailleurs (un cinquième à chaque fois) pensent que leurs horaires de travail ne s'accordent pas du tout avec leurs responsabilités extra-professionnelles ou alors s'accordent très bien. Finalement, les «relativement bien» (37,9%) font pencher la balance du côté de la conciliation satisfaisante.

Information, consultation

Sur les conditions de travail

66% des travailleurs ont la possibilité de discuter de leurs conditions de travail, davantage les jeunes (70% jusqu'à 40 ans), davantage les professions intellectuelles et scientifiques (76%), les employés de type administratif (75%) et les professions intermédiaires (72%) et beaucoup moins les ouvriers et employés non qualifiés (58%). Cette possibilité est plus développée dans l'intermédiation financière (89%), la fourniture d'utilités publiques (86%), l'administration publique (76%) et les hôtels et restaurants (76%), et est plus restreinte dans le secteur du commerce (56%).

Sur l'organisation du travail

Cette possibilité est légèrement moins fréquente: 64% et on observe le même ordre des groupes professionnels, secteurs et selon l'âge.

Ces deux formes de consultations impliquent par ordre d'importance: les supérieurs, les collègues, des représentants du personnel et plus rarement des experts extérieurs. Elle est plutôt informelle et régulière et les résultats sont jugés positivement.

Violence et discriminations sur le lieu de travail

Violences et discriminations sur le lieu de travail sont rapportées à des niveaux assez élevés. Ces données sont à prendre avec précaution mais reflètent néanmoins les difficultés de certains employés.

Les travailleurs indépendants avec salariés et les salariés sont davantage exposés à la violence et aux discriminations sur le lieu de travail que les travailleurs indépendants sans salariés. Les professions intellectuelles et scientifiques et artisans sont davantage exposés que les autres groupes professionnels. Le transport, l'administration publique, les autres services rapportent davantage de discriminations et violence de même que les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés.

Tableau 40 – Travailleurs ayant subi des violences et des discriminations sur le lieu de travail

	%		
<i>Violences et des discriminations subies au cours des derniers mois</i>	Hommes	Femmes	Tous
Des violences physiques de la part de chefs ou de collègues	3	3	3
Des violences physiques sur le lieu de travail mais de la part de personnes extérieures au travail	6	6	6
De l'intimidation	5	9	6
De la discrimination sexuelle	1	8	2
De l'attention sexuelle intempestive	2	6	3
De la discrimination fondée sur âge	2	5	3
De la discrimination liée à la nationalité	2	2	2
De la discrimination liée à la race ou origine ethnique	2	3	3
De la discrimination liée à un handicap	0,2	1	0,3
De la discrimination liée à l'orientation sexuelle	0,1	1	0,4

Problèmes de santé

Les travailleurs turcs déclarent dans l'ensemble moins de problèmes de santé liés à leur travail que la moyenne des pays adhérents et candidats hors Turquie (voir tableau 41). En revanche, une plus grande proportion déclare ne pas pouvoir ou ne pas vouloir continuer à faire le même travail jusqu'à 60 ans.

Tableau 41 – Travailleurs souffrant de divers problèmes de santé liés au travail

	%		
	Turquie	PAC 12	UE 15
Santé menacée du fait du travail	31	40	27
Stress	32	28	28
Maux de dos	16	34	34
Douleurs musculaires dans le dos et les épaules	16	23	23
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	18	22	12
Stress	32	28	28
Fatigue générale	29	41	23
Satisfaction à l'égard des conditions de travail	78	73	84
Ne pensent pas pouvoir ou ne voudraient pas faire le même travail à 60 ans	56	50	40

Revenus

65% des travailleurs turcs sont la principale source de revenu pour le foyer, 28% y contribuent par un revenu

moindre et 6% contribuent à moitié au revenu total du foyer. Les travailleurs indépendants (avec salariés 77%, sans salariés 70%) sont la source principale de revenus pour le foyer. Environ la moitié des employés (51%) représente la principale source de revenu avec les femmes seulement dans un tiers des cas. À mesure que l'âge augmente la proportion du travailleur comme principal source de revenu pour le ménage augmente. Une proportion supérieure à la moyenne générale des personnes travaillant dans l'administration publique, les hôtels et restaurants et l'industrie sont les principaux pourvoyeurs aux revenus de leurs ménages.

La rémunération des salariés est composée essentiellement d'un salaire de base fixe (94%); sont présents à 6% des rémunérations à la pièce, dans 5% des cas des paiements d'heures supplémentaires, d'autres paiements supplémentaires dans 3% des cas, des paiements pour le travail le dimanche dans 2% des cas.

La rémunération des travailleurs indépendants est composée principalement des revenus liés à leur propre activité d'indépendants (75% pour tous et 79% pour les travailleurs indépendants sans salariés), des paiements fondés sur la performance globale des équipes (15% et 12% pour les travailleurs indépendants sans salariés) et de revenus d'actions de l'entreprise où ils travaillent (7%, 5% chez les travailleurs indépendants sans salariés).

Travail et vie hors-travail

Les activités domestiques – à l'exception du soin aux personnes âgées dépendantes ou aux personnes handicapées – sont l'apanage des femmes (voir tableau 42).

Tableau 42 – Fréquence de la participation aux divers activités domestiques

	%		
<i>au moins une heure par jour</i>	Hommes	Femmes	Tous
Éducation des enfants	12	34	18
Cuisine	7	52	19
Ménage	4	51	17
Soins à des personnes handicapées / personnes âgées dépendants	2	2	1

Les activités sportives et de loisirs sont les activités hors-travail (rémunéré ou non) les plus fréquentes.

Tableau 43 – Fréquence de la participation des travailleurs aux diverses activités hors travail

	%		
<i>1 à 2 fois par semaine</i>	Hommes	Femmes	Tous
Bénévolat	8	10	8
Activités politiques/ syndicales	3	1	3
Éducation	3	5	3
Activités sportives	25	12	22
Activités culturelles	15	19	16
Activités de loisirs	20	25	21

Annexe 1 — Classification statistique des activités économiques (NACE Rev. 1)

Section	Code NACE	Terme utilisé dans le texte
A, B	Agriculture, chasse, sylviculture, exploitation forestière, pêche, pisciculture et aquaculture (1 chiffre)	Agriculture
C	Extraction de houille, de lignite et de tourbe (1 chiffre)	Mines
D	Industrie (2 chiffres)	Industrie
	15 + 16	Industries alimentaires et industrie du tabac
	17 + 18 + 19	Industrie textile, industrie de l'habillement et des fourrures, industrie du cuir et de la chaussure
	20 + 21	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie, industrie du papier et du carton
	22	Édition, imprimerie, reproduction
	23 + 24 + 25 + 26	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires, industrie chimique, industrie du caoutchouc et des plastiques, fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
	27 + 28 + 29 + 30	Métallurgie, travail des métaux, fabrication de machines et équipements, fabrication de machines de bureau et de matériel informatique
	31 + 32 + 33	Fabrication de machines et appareils électriques, fabrication d'équipement de radio, télévision et communication
	34 + 35	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques; fabrication d'autres matériels de transport
	36	Fabrication de meubles industries diverses
E	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude (1 chiffre)	Utilités publiques
F	Construction (1 chiffre)	Construction
G	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles commerce de détails de carburants (1 chiffre)	Commerce
H	Hôtels et restaurants (1 chiffre)	Hôtels et restaurants
I	Transports, stockage et communication (2 chiffres)	Transports et communications
	60	Transports terrestres
	61 + 62 + 63	Transports par eau; transports aériens; services auxiliaires de transports
	64	Postes et télécommunications
J	Intermédiation financière (2 chiffres)	Intermédiation financière
	65 + 67	Intermédiation financière; auxiliaires financiers et d'assurance
	66	Assurance

K	Activités immobilières (1 chiffre)	Activités immobilières
L	Administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire (1 chiffre)	Administration publique
M	Éducation (1 chiffre)	Éducation
N	Santé et action sociale (1 chiffre)	Santé
O	Activités associatives diverses; activités récréatives, culturelles et sportives; services personnels (1 chiffre)	Autres services
P+Q	Services domestiques; organismes extra-territoriaux (1 chiffre)	Autres services

Annexe 2 — Classification internationale type des professions (CITP-88)

	Code CITP	Terme utilisé dans le texte
1	Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise (1 chiffre)	Cadres supérieurs
2	Professions intellectuelles et scientifiques (1 chiffre)	Professions intellectuelles et scientifiques
3	Professions intermédiaires (1 chiffre)	Professions intermédiaires
4	Employés de type administratif (1 chiffre)	Employés de type administratif
5	Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché (1 chiffre)	Personnel des services et de la vente
6	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche (1 chiffre)	Agriculteurs
7	Artisans et ouvriers de l'agriculture et de la pêche de subsistance (1 chiffre)	Artisans
8	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers d'assemblage (1 chiffre)	Ouvriers qualifiés
9	Ouvriers et employés non qualifiés (1 chiffre)	Ouvriers et employés non qualifiés
10	Forces armées (1 chiffre)	Forces armées

VOTRE NUMÉRO D'ÉTUDE

					1
--	--	--	--	--	---

CODE PAYS

		2
--	--	---

NOTRE NUMÉRO D'ÉTUDE

				3
--	--	--	--	---

NUMÉRO DE L'INTERVIEW

					4
--	--	--	--	--	---

INTERROGER UNIQUEMENT LA PERSONNE DE 15 ANS OU PLUS DANS LE MÉNAGE

1) DONT LA DATE D'ANNIVERSAIRE EST LA PLUS PROCHE DE LA DATE D'INTERVIEW

2) QUI EST SALARIÉE ET/OU INDÉPENDANTE

Q.1a

Quelle est votre nationalité/citoyenneté ? Veuillez indiquer le (ou les) pays qui s'appliquent.

(PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Bulgarie	5	1
Chypre		2
République tchèque		3
Estonie		4
Hongrie		5
Lettonie		6
Lituanie		7
Malte		8
Pologne		9
Roumanie		10
Russie		11
Slovénie		12
Slovaquie		13
Autres pays (PRÉCISER LEQUEL/LESQUELS)		14
NSP		15

SI "AUTRES PAYS", CODE 14 EN Q.1.a

Q.1b

Précisez quel(s) autre(s) pays

6	1,	4,	7,	10,	13,	16,	19,	22,	25,	28,	31,	34,
	2,	5,	8,	11,	14,	17,	20,	23,	26,	29,	32,	35,
	3,	6,	9,	12,	15,	18,	21,	24,	27,	30,	33,	36,

Q.1c **Quelle est votre nationalité/ethnicité ? Veuillez indiquer le (ou les) pays qui s'appliquent.**
(PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Bulgare	7	1
Chypriote		2
Tchèque		3
Estonien		4
Hongrois		5
Letton		6
Lituanien		7
Maltais		8
Polonais		9
Roumain		10
Russe		11
Slovène		12
Slovaque		13
Autres (PRÉCISER LEQUEL/LESQUELS)		14
NSP		15

FIN DE L'INTERVIEW

SI "AUTRES", CODE 14 EN Q.1.c

Q.1d **Précisez quel(s) autre(s)**

8	1,	4,	7,	10,	13,	16,	19,	22,	25,	28,	31,	34,
	2,	5,	8,	11,	14,	17,	20,	23,	26,	29,	32,	35,
	3,	6,	9,	12,	15,	18,	21,	24,	27,	30,	33,	36,

Q.2a **Quel est votre titre professionnel attaché à votre principal travail rémunéré ? Par principal travail rémunéré, j'entends celui où vous passez le plus d'heures ?**

(ENQ. : RÉCLAMEZ DES DÉTAILS ET NOTEZ-LES - INSISTEZ POUR OBTENIR LE PLUS D'INFORMATIONS POSSIBLES)

--	--

9

Q.2b Depuis combien d'années êtes-vous dans ce travail ? (SI MOINS D'UN AN) Depuis combien de mois ?

(ENQ. : SI MOINS D'UN AN, NOTEZ '00' DANS LA CASE 'ANNÉES' ET LE NOMBRE DE MOIS DANS LA CASE 'MOIS' - SI, PAR EXEMPLE, LA PERSONNE INTERROGÉE RÉPOND "3 ANS ET DEMI", NOTEZ '03' DANS LA CASE 'ANNÉES' ET '06' DANS LA CASE 'MOIS' - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '99' DANS LES DEUX CASES)

		10
		11

Q.2c Depuis combien d'années êtes-vous dans votre société ou organisation ? (SI MOINS D'UN AN) Depuis combien de mois ?

(ENQ. : SI MOINS D'UN AN, NOTEZ '00' DANS LA CASE 'ANNÉES' ET LE NOMBRE DE MOIS DANS LA CASE 'MOIS' - SI, PAR EXEMPLE, LA PERSONNE INTERROGÉE RÉPOND "3 ANS ET DEMI", NOTEZ '03' DANS LA CASE 'ANNÉES' ET '06' DANS LA CASE 'MOIS' - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '99' DANS LES DEUX CASES)

		12
		13

Q.3 Quelle est la principale activité de la société ou de l'organisation dans laquelle vous travaillez ?

(ENQ. : RÉCLAMEZ DES DÉTAILS ET NOTEZ-LES - INSISTEZ POUR OBTENIR LE PLUS D'INFORMATIONS POSSIBLES)

		14
-------------	-------------	----

Q.4 Au total, combien de personnes travaillent dans l'unité locale de l'établissement où vous travaillez ?

- | | | |
|---|----|---|
| 1 (la personne travaille seule) | 15 | 1 |
| 2 - 4 | | 2 |
| 5 - 9 | | 3 |
| 10 - 49 | | 4 |
| 50 - 99 | | 5 |
| 100 - 249 | | 6 |
| 250 - 499 | | 7 |
| 500 et plus | | 8 |
| NSP | | 9 |

Q.5 Combien de personnes travaillent sous votre direction pour lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent étroitement de vous ? (CHIFFRE)

(ENQ. : SI "AUCUN", NOTEZ '0000' - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '9999')

Nombre de personnes :

16

Q.6 Outre votre principal travail rémunéré, avez-vous un autre travail rémunéré ? (SI OUI) Est-ce un travail ... ?

(MONTRER CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

Non, pas d'autre travail rémunéré	17	1	ALLER EN Q.8
Oui, régulier	2		ALLER EN Q.7
Oui, irrégulier	3		ALLER EN Q.8
Oui, saisonnier	4		ALLER EN Q.8
Autre (SPONTANÉ)	5		ALLER EN Q.8
NSP	6		ALLER EN Q.8

POSER À CEUX QUI ONT UN AUTRE TRAVAIL RÉGULIER, CODE 2 EN Q.6

Q.7 Combien d'heures par semaine, en moyenne ?

(ENQ. : SI 30 MINUTES OU PLUS, ARRONDIR À L'HEURE SUPÉRIEURE - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '99')

Nombre d'heures :

18

À TOUS

Q.8 Voudriez-vous me dire - en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail à ... ? (MONTRER CARTE AVEC ÉCHELLE - UNE SEULE RÉPONSE PAR LIGNE)

LIRE - ROTATION	TOUT LE TEMPS	PRESQUE TOUT LE TEMPS	ENVIRON LES 3/4 DU TEMPS	ENVIRON LA MOITIÉ DU TEMPS	ENVIRON LE QUART DU TEMPS	PRESQUE JAMAIS	JAMAIS	NSP
1. des vibrations provoquées par des outils à main, machines, etc.	19 1	2	3	4	5	6	7	8
2. des bruits si forts que vous devriez élever la voix pour parler aux gens	20 1	2	3	4	5	6	7	8
3. des températures élevées qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas	21 1	2	3	4	5	6	7	8
4. des températures basses, que ce soit à l'intérieur des locaux ou à l'extérieur	22 1	2	3	4	5	6	7	8
5. respirer des vapeurs, fumées, poussières ou des substances dangereuses telles que des produits chimiques, des matières infectieuses, etc.	23 1	2	3	4	5	6	7	8
6. être en contact avec ou manipuler des substances ou matériaux dangereux	24 1	2	3	4	5	6	7	8
7. des radiations telles que rayons X, radioactivité, soudure à l'arc, rayons laser	25 1	2	3	4	5	6	7	8

Q.9 Toujours en utilisant cette même carte, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail implique ... ?

(MONTRER MÊME CARTE AVEC ÉCHELLE - UNE SEULE RÉPONSE PAR LIGNE)

LIRE - ROTATION	TOUT LE TEMPS	PRESQUE TOUT LE TEMPS	ENVIRON LES 3/4 DU TEMPS	ENVIRON LA MOITIÉ DU TEMPS	ENVIRON LE QUART DU TEMPS	PRESQUE JAMAIS	JAMAIS	NSP
1. des positions douloureuses ou fatigantes	26 1	2	3	4	5	6	7	8
2. de porter ou déplacer des charges lourdes	27 1	2	3	4	5	6	7	8
3. des mouvements répétitifs de la main ou du bras	28 1	2	3	4	5	6	7	8
4. de travailler avec des ordinateurs : PC, ordinateurs en réseau, mainframe	29 1	2	3	4	5	6	7	8
5. du télétravail à partir de chez vous avec un ordinateur	30 1	2	3	4	5	6	7	8
6. de travailler chez vous (votre foyer étant votre lieu de travail normal), à l'exclusion du télétravail	31 1	2	3	4	5	6	7	8
7. d'être en contact direct avec des personnes qui ne sont pas employées à votre lieu de travail comme, par exemple, des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc	32 1	2	3	4	5	6	7	8
8. de porter un équipement personnel de protection	33 1	2	3	4	5	6	7	8

Q.10 Diriez-vous que vous êtes très bien informé, bien informé, pas très bien informé ou pas du tout bien informé sur les risques résultant de l'utilisation des matériaux, instruments ou produits que vous manipulez dans votre travail ?

Très bien informé	34 1
Bien informé	2
Pas très bien informé	3
Pas du tout bien informé	4
Pas applicable (SPONTANÉ)	5
NSP	6

Q.11 Combien d'heures travaillez-vous d'habitude, par semaine, dans votre principal travail rémunéré ?

(ENQ. : SANS COMPTER LES PAUSES DE MIDI ET LES TEMPS DE TRAJET ENTRE LA MAISON ET LE LIEU DE TRAVAIL - SI 30 MINUTES OU PLUS, ARRONDIR À L'HEURE SUPÉRIEURE - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '999')

Nombre d'heures par semaine :

--	--	--

35

Q.12 Au total, combien de minutes prenez-vous normalement, par jour, pour aller de chez vous à votre travail, aller-retour ?

Nombre de minutes par jour : 36

Sans objet (SPONTANÉ) 37 1

NSP 2

Q.13a Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous durant la nuit, disons au moins deux heures entre 10h du soir et 5h du matin ?

(ENQ. : SI "JAMAIS", NOTEZ '00' - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '99')

Nombre de nuits par mois : 38

Q.13b Et combien de fois par mois travaillez-vous en soirée, pour au moins deux heures entre 6h du soir et 10h du soir ?

(ENQ. : SI "JAMAIS", NOTEZ '00' - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '99')

Nombre de soirées par mois : 39

Q.13c Et combien de fois par mois travaillez-vous le dimanche ?

(ENQ. : SI "JAMAIS", NOTEZ '0' - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '9')

Nombre de dimanches par mois : 40

Q.13d Et combien de fois par mois travaillez-vous le samedi ?

(ENQ. : SI "JAMAIS", NOTEZ '0' - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '9')

Nombre de samedis par mois : 41

Q.13e Et combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de dix heures ?

(ENQ. : SI "JAMAIS", NOTEZ '00' - SI "NE SAIT PAS", NOTEZ '99')

Nombre de journées de plus de 10 heures par mois : 42

Q.14a Travaillez-vous à temps partiel ?

Oui 43 1 ALLER EN Q.14.b

No 2 ALLER EN Q.15.a

SI "TRAVAILLE A TEMPS PARTIEL", CODE 1 IN Q.14.a

Q.14b Voudriez-vous travailler... ? (LIRE)

Plus d'heures 44 1

Moins d'heures 2

Le même nombre d'heures 3

NSP 4

À TOUS

Q.15a Travaillez-vous...?

LIRE	OUI	NON	NSP
1. le même nombre d'heures chaque jour	45 1	2	3
2. le même nombre de jours chaque semaine	46 1	2	3
3. selon un horaire identique tous les jours (M)	47 1	2	3
4. en horaires postes (équipes 2x8, 3x8, 4x8, etc.) (N)	48 1	2	3

SI "TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL", CODE 1 IN Q.14.a

Q.15b Travaillez-vous ... ? (MONTRER CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

en horaire journalier découpé (avec une pause de quatre heures au moins) (M)	49 1
en permanence de nuit	2
en permanence l'après-midi	3
en permanence le matin	4
en alternance le matin et l'après-midi	5
en alternance le jour et la nuit	6
en alternance le matin, l'après-midi et la nuit	7
Autre (SPONTANÉ)	8
NSP	9

Q.16a Comment sont déterminés vos horaires de travail ? (MONTRER CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

Ils sont déterminés par l'entreprise sans possibilité de modification	50 1
Vous avez le choix entre plusieurs horaires (horaires fixes proposés par l'entreprise ou horaires à la carte)	2
Vos horaires sont déterminés par vous-mêmes	3
Autre (SPONTANÉ)	4
NSP	5

Q.16b Des modifications dans votre horaire de travail surviennent-elles régulièrement ? (SI OUI)

Combien de temps à l'avance en êtes-vous informé ? (MONTRER CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

Non	51 1
Oui, le jour même	2
Oui, la veille	3
Oui, plusieurs jours avant	4
Oui, plusieurs semaines avant	5
Autres (SPONTANÉ)	6
NSP	7

À TOUS

Q.17 En général, votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas du tout bien avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail?

Très bien	52	1
Assez bien	2	
Pas très bien	3	
Pas du tout bien	4	
NSP	5	

Q.18a Pouvez-vous me dire si votre travail comporte des tâches brèves répétitives de moins de... ?

(ENQ. : SPÉCIFIEZ SI NÉCESSAIRE QU'IL S'AGIT DE TÂCHES ET NON PAS DE MOUVEMENTS TELS QUE POUSSER SUR LE BOUTON DE LA SOURIS)

LIRE	OUI	NON	NSP
1. 5 secondes	53 1	2	3
2. 30 secondes	54 1	2	3
3. 1 minute	55 1	2	3
4. 5 minutes	56 1	2	3
5. 10 minutes	57 1	2	3

Q.18b Pouvez-vous me dire si votre travail nécessite...

(MONTRER CARTE AVEC ÉCHELLE - UNE SEULE RÉPONSE PAR LIGNE) ?

LIRE - ROTATION	TOUT LE TEMPS	PRESQUE TOUT LE TEMPS	ENVIRON LES 3/4 DU TEMPS	ENVIRON LA MOITIÉ DU TEMPS	ENVIRON LE QUART DU TEMPS	PRESQUE JAMAIS	JAMAIS	NSP
1. des cadences de travail élevées	58 1	2	3	4	5	6	7	8
2. de travailler selon des délais très stricts et très courts	59 1	2	3	4	5	6	7	8

Q.19 En général, votre rythme de travail dépend-il ou non... ?

LIRE	OUI	NON	NSP
1. du travail fait par d'autres collègues	60 1	2	3
2. des demandes directes de gens comme des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc.	61 1	2	3
3. des normes quantitatives de production	62 1	2	3
4. de la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit	63 1	2	3
5. du contrôle direct de votre chef	64 1	2	3

Q.20a À quelle fréquence devez-vous interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue ? (MONTRER CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

Très fréquemment (M)	65	1	ALLER EN Q.20.b
Assez fréquemment (M)		2	ALLER EN Q.20.b
Assez peu fréquemment (M)		3	ALLER EN Q.20.b
Jamais		4	ALLER EN Q.21
NSP		5	ALLER EN Q.21

POSER À CEUX À QUI IL ARRIVE DE DEVOIR INTERROMPRE UNE TÂCHE, CODE 1 OU 2 OU 3 EN Q.20.a

Q.20b Ces interruptions sont-elles surtout dues à ... ?

(MONTRER CARTE - LIRE - PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

la nature de votre travail	66	1,
la mauvaise organisation du travail		2,
des demandes de collègues ou de supérieurs		3,
des demandes externes (clients, etc.)		4,
un mauvais fonctionnement de machines ou d'équipement		5,
une mauvaise conception du lieu de travail ou de votre poste de travail . . .		6,
Autre (SPONTANÉ)		7,
NSP		8,

Q.20c Pour votre travail, ces interruptions sont-elles ... ?

(MONTRER CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

perturbantes	67	1
sans conséquence		2
positives		3
Sans objet (SPONTANÉ)		4
NSP		5

À TOUS

Q.21 Généralement, votre principal travail rémunéré implique-t-il ou non... ?

LIRE	OUI	NON	NSP
1. le respect de normes de qualité précises	68 1	2	3
2. une évaluation par vous-même de la qualité de votre travail personnel	69 1	2	3
3. de résoudre vous-même des problèmes imprévus	70 1	2	3
4. des tâches monotones	71 1	2	3
5. des tâches complexes	72 1	2	3
6. d'apprendre des choses nouvelles	73 1	2	3

Q.22 Avez-vous ou non la possibilité de choisir ou de modifier... ?

LIRE	OUI	NON	NSP
1. l'ordre de vos tâches	74 1	2	3
2. vos méthodes de travail	75 1	2	3
3. votre cadence ou vitesse de travail	76 1	2	3

Q.23 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez répondre par oui ou par non.

LIRE	OUI	NON	NSP
1. Vous pouvez recevoir l'aide de collègues si vous le demandez	77 1	2	3
2. Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez	78 1	2	3
3. Vous êtes libre de décider quand prendre des vacances ou des jours de congé	79 1	2	3
4. Vous pouvez influencer sur votre horaire de travail	80 1	2	3
5. Vous avez assez de temps pour terminer votre travail	81 1	2	3
6. Vous avez accès à un téléphone pour des appels personnels	82 1	2	3

Q.24a Dans votre travail, avez-vous la responsabilité... ?

LIRE	OUI	NON	NSP
1. du planning de production	83 1	2	3
2. de la gestion des effectifs	84 1	2	3
3. de l'aménagement du temps de travail	85 1	2	3

Q.24b Votre travail implique-t-il... ?

LIRE	OUI	NON	NSP
1. une rotation des tâches entre vous et vos collègues	86 1	2	3
2. que vous fassiez tout ou une partie de votre travail en équipe	87 1	2	3

Q.25 Dans quelle mesure estimez-vous que vos aptitudes correspondent généralement aux demandes que votre travail vous impose ?

(MONTRER CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

Les demandes sont trop élevées	88 1
Les demandes correspondent à mes aptitudes	2
Les demandes sont trop faibles	3
NSP	4

Q.26 Au cours des douze derniers mois, avez-vous ou non suivi une formation payée ou offerte par votre employeur, ou par vous-même si vous êtes indépendant, dans le but d'améliorer vos aptitudes ? (SI OUI) Pour combien de jours ?

(ENQ. : SI "NON", NOTEZ '000' - SI "NE SE SOUVIENT PAS", NOTEZ '999')

(SI OUI) Nombre de jours au cours des 12 derniers mois :

--	--

89

Q.27a Là où vous travaillez, avez-vous la possibilité de discuter... ?

LIRE	OUI	NON	NSP
1. de vos conditions de travail en général	90 1	2	3
2. de l'organisation de votre travail quand des changements se produisent	91 1	2	3

POSER À CEUX QUI ONT LA POSSIBILITÉ DE DISCUTER, CODE 1 EN Q.27.a.1 ET/OU Q.27.a.2

Q.27b Ces échanges de points de vue se passent-ils... ?

LIRE	OUI	NON	NSP
1. entre vous et vos collègues	92 1	2	3
2. entre vous et vos supérieurs	93 1	2	3
3. entre vous et des représentants du personnel	94 1	2	3
4. entre vous et des experts extérieurs	95 1	2	3
5. de manière régulière	96 1	2	3
6. d'une manière organisée	97 1	2	3

Q.27c Et, ces échanges de points de vue conduisent-ils à des améliorations... ?

LIRE	OUI	NON	NSP
1. au niveau de votre poste de travail	98 1	2	3
2. au niveau de votre unité ou de votre service	99 1	2	3
3. au niveau de l'établissement dans son ensemble	100 1	2	3

À TOUS**Q.28 Au cours des douze derniers mois, quand vous étiez au travail, avez-vous ou non été personnellement l'objet... ?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. de violences physiques provenant de personnes appartenant à votre lieu de travail	101 1	2	3
2. de violences physiques provenant de personnes n'appartenant pas à votre lieu de travail	102 1	2	3
3. d'intimidations	103 1	2	3
4. de discriminations sexuelles	104 1	2	3
5. d'attentions sexuelles non désirées	105 1	2	3
6. de discriminations liées à l'âge	106 1	2	3
7. de discriminations liées à la nationalité	107 1	2	3
8. de discriminations liées à la race ou à l'ethnie	108 1	2	3
9. de discriminations liées à un handicap	109 1	2	3
10. de discriminations liées à l'orientation sexuelle	110 1	2	3

Q.29 Votre chef direct est-il un homme ou une femme ?

Un homme	111 1
Une femme	2
Pas applicable (SPONTANÉ)	3

Q.30 Pensez-vous ou non que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée ?

Oui	112 1
Non	2
NSP	3

Q.31 Votre travail affecte-t-il ou non votre santé ? (SI OUI) En quoi affecte-t-il votre santé ?

(MONTRER CARTE - LIRE - PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Non, il n'affecte pas ma santé	113	1
Oui, problèmes d'audition		2
Oui, problèmes d'yeux		3
Oui, problèmes de peau		4
Oui, maux de dos		5
Oui, maux de tête		6
Oui, douleurs d'estomac		7
Oui, douleurs musculaires dans les épaules et le cou		8
Oui, douleurs musculaires dans les membres supérieurs		9
Oui, douleurs musculaires dans les membres inférieurs		10
Oui, difficultés respiratoires		11
Oui, maladies de coeur		12
Oui, blessure(s)		13
Oui, stress		14
Oui, fatigue générale		15
Oui, problèmes d'insomnie		16
Oui, allergies		17
Oui, anxiété		18
Oui, irritabilité		19
Oui, traumatisme(s)		20
Autres (SPONTANÉ)		21
Mon travail améliore ma santé (SPONTANÉ)		22
NSP		23

Q.32a Dans votre principal travail rémunéré, au cours des douze derniers mois, combien de jours avez-vous été absent du fait d'un accident de travail ?

(ENQ. : SI "JAMAIS", NOTEZ '000' - SI "NE SE SOUVIENT PAS", NOTEZ '999')

Nombre de jours : 114

Q.32b Et du fait de problèmes de santé causés par votre travail ?

(ENQ. : SI "JAMAIS", NOTEZ '000' - SI "NE SE SOUVIENT PAS", NOTEZ '999')

Nombre de jours : 115

Q.32c Et du fait d'autres problèmes de santé ?

(ENQ. : SI "JAMAIS", NOTEZ '000' - SI "NE SE SOUVIENT PAS", NOTEZ '999')

Nombre de jours : 116

POSER AUX MOINS DE 60 ANS

Q.33 Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?

Oui, je le pense	118	1
Non, je ne le pense pas		2
Non, je ne le voudrais pas (SPONTANÉ)		3
NSP		4

A TOUS**Q.34 D'une façon générale, êtes-vous très satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas satisfait ou pas du tout satisfait des conditions de travail de votre principal travail rémunéré ?**

Très satisfait	119	1
Plutôt satisfait		2
Plutôt pas satisfait		3
Pas du tout satisfait		4
NSP		5

Q.35a Êtes-vous principalement ... ?

(MONTRER CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

Indépendant sans salariés	120	1	ALLER EN EF.7
Indépendant avec salariés		2	ALLER EN EF.7
Salarié		3	ALLER EN EF.7
Autre (SPONTANÉ)		4	ALLER EN Q.35.b

SI "SALARIES", CODE 3 EN Q.35.a

Q.35b Est-ce sur base ... ?

(MONTRER CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

d'un contrat à durée indéterminée	121	1	ALLER EN EF.7
d'un contrat à durée déterminée		2	ALLER EN Q.35.d
d'un contrat d'intérim		3	ALLER EN EF.7
d'un contrat d'apprentissage ou autre formation		4	ALLER EN EF.7
Autre (PRÉCISEZ)		5	ALLER EN Q.35.c
NSP		6	ALLER EN EF.7

SI "AUTRE", CODE 5 EN Q.35.b

Q.35c

Précisez

122 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34,
2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35,
3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36,

POSER AUX SALARIÉS AVEC CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE, CODE 2 EN Q.35.b

Q.35d

Quelle est la durée exacte de votre contrat en nombre d'années et de mois?

(ENQ. : SI MOINS D'UN AN, NOTEZ '00' DANS LA CASE 'ANNÉES' ET LE NOMBRE DE MOIS DANS LA CASE 'MOIS' - SI 'NE SAIT PAS', NOTEZ '99' DANS LES DEUX CASES)

Nombre d'années : 123
Nombre de mois : 124

DÉMOGRAPHIQUES

À TOUS

PAS DE QUESTIONS EF.1 A EF.6

EF.7

Pouvez-vous m'indiquer ce qui correspond le mieux à votre situation actuelle ?

(CARTE - LIRE - UNE SEULE RÉPONSE)

Marié 125 1
Remarié 2
Célibataire qui vit actuellement en couple 3
Célibataire n'ayant jamais vécu en couple 4
Célibataire ayant déjà vécu en couple dans le passé
mais actuellement seul 5
Divorcé 6
Séparé 7
Veuf/Veuve 8
Autre (SPONTANÉ) 9
Refus 10

EF.8

À quel âge avez-vous arrêté vos études à temps complet ?

(SI ETUDIE ENCORE : CODIFIER 00 - ALLER EN EF.10)

126

PAS DE QUESTION EF.9

EF.10 SEXE DU RÉPONDANT

Homme 127 1

Femme 2

EF.11 Quel est votre âge ?

--	--

 117
EF.12a De combien de personnes se compose votre foyer, y compris vous-même ?**b Dans votre foyer, combien y a-t-il d'enfants de moins de 15 ans ?****c Combien de personnes dans votre foyer exercent une activité rémunérée ?****d Combien y a-t-il de personnes âgées à votre charge dans votre foyer ?****e Combien y a-t-il de personnes handicapées à votre charge dans votre foyer ?**

	a) PERSONNES DANS FOYER	b) ENFANTS MOINS 15 ANS	c) ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE	d) PERSONNES ÂGÉES	e) PERSONNES HANDICAPÉES
1	128 1	129 1	130 1	131 1	132 1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9 ou plus	9	9	9	9	9
Aucun		10		10	10

PAS DE QUESTIONS EF.13 A EF.18

EF.19 Êtes-vous la personne qui apporte le revenu principal au foyer ?

Oui 133 1

Non 2

Les deux de façon égale (SPONTANÉ) 3

NSP 4

EF.20 Avec quelle fréquence pratiquez-vous chacune des activités suivantes en dehors de votre travail ?

(MONTRER CARTE AVEC ÉCHELLE)

LIRE	CHAQUE JOUR UNE HEURE OU PLUS	CHAQUE JOUR OU TOUS LES DEUX JOURS MOINS D'UNE HEURE	UNE OU DEUX FOIS PAR SEMAINE	UNE OU DEUX FOIS PAR MOIS	UNE OU DEUX FOIS PAR AN	JAMAIS	PAS APPLICABLE
1. Activité bénévole ou caritative	134 1	2	3	4	5	6	7
2. Activité politique ou syndicale	135 1	2	3	4	5	6	7
3. Garde et éducation de vos enfants	136 1	2	3	4	5	6	7
4. Cuisiner	137 1	2	3	4	5	6	7
5. Faire le ménage dans votre foyer	138 1	2	3	4	5	6	7
6. Garde/soin de membres de la famille âgés ou handicapés	139 1	2	3	4	5	6	7
7. Suivre une formation, un enseignement	140 1	2	3	4	5	6	7
8. Activité sportive	141 1	2	3	4	5	6	7
9. Activité culturelle	142 1	2	3	4	5	6	7
10. Activité de loisir	143 1	2	3	4	5	6	7

EF.21 Quel est actuellement, en moyenne, votre revenu net mensuel provenant de votre activité professionnelle principale ?

(MONTRER CARTE - LIRE)

(ENQ. : SI NÉCESSAIRE, EXPLIQUER QUE LE REVENU NET, C'EST LE REVENU DISPONIBLE APRÈS PAIEMENT DES IMPÔTS ET TAXES)

B	144 1
T	2
P	3
F	4
E	5
H	6
L	7
N	8
R	9
M	10
S	11
K	12
Refus	13
NSP	14

SI "SALARIÉS", CODE 3 EN Q.35.a

EF.22

Qu'inclut votre rémunération ?

(MONTRER CARTE - LIRE - PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Un salaire de base fixe	145	1
Une rémunération à la pièce ou prime de productivité		2,
Le paiement d'heures supplémentaires		3,
Des paiements supplémentaires à titre de compensation pour des conditions de travail difficiles ou dangereuses		4,
Des paiements supplémentaires à titre de compensation pour travailler le dimanche		5,
D'autres paiements supplémentaires		6,
Des paiements fondés sur la performance globale de la société (participation aux bénéfices)		7,
Des paiements fondés sur la performance globale d'une équipe		8,
Des revenus provenant de la possession d'actions de l'entreprise où vous travaillez		9,
Des avantages en nature (tels que services médicaux, accès à des magasins, etc.)		10
Autre (SPONTANÉ)		11
NSP		12
Refus		13

SI "INDEPENDANTS", CODE 1 OU 2 EN Q.35.a

EF.23

Qu'inclut votre rémunération ?

(MONTRER CARTE - LIRE - PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Des revenus provenant de votre activité d'indépendant	146	1,
Des paiements fondés sur la performance globale de la société (participation aux bénéfices)		2,
Des paiements fondés sur la performance globale d'une équipe		3,
Des revenus provenant de la possession d'actions de l'entreprise où vous travaillez		4,
Autre (SPONTANÉ)		5,
NSP		6,
Refus		7,

PROTOCOLE D'INTERVIEW

P.1 – Date de l'interview

JOUR

--	--

147

MOIS

--	--

148

P.2 – Heure du début de l'interview

HEURE

--	--

149

MINUTES

--	--

150

DE 0 À 23 HEURE

P.3 – Durée de l'interview en minutes

MINUTES

--	--	--

151

P.4 – Nombre de personnes présentes pendant l'interview, l'enquêteur inclus.

Deux (l'enquêteur et le répondant)

152 1

Trois

2

Quatre

3

Cinq et plus

4

P.5 - Coopération du répondant

Excellente

153 1

Bonne

2

Moyenne

3

Médiocre

4

P.6 - Catégorie d'habitat (CODES LOCAUX)

--	--

154

P.7 - Région (CODES LOCAUX)

--	--

155

P.8 - Code Postal

--	--	--	--	--	--	--	--

156

P.9 - N° POINT DE CHUTE

--	--	--	--	--	--	--	--

157

P.10 - N° ENQUÊTEUR

--	--	--	--	--	--	--	--

158

P.11 - FACTEUR DE PONDÉRATION

--	--	--	--	--	--	--	--	--

159

P.12 - Téléphone au domicile?

Oui	160	1
Non		2

P.13. - Langue de l'interview

Bulgare	161	1
Grec		2
Tchèque		3
Estonien		4
Hongrois		5
Letton		6
Lituanien		7
Maltais		8
Polonais		9
Roumain		10
Russe		11
Slovène		12
Slovaque		13
Autre		14

Annexe 4 — Spécifications techniques et réseau de correspondants nationaux

Entre le 15 mai 2001 et le 4 juillet 2001, INRA (EUROPE), un réseau européen d'agences d'études de marché et d'opinion publique, a réalisé l'enquête sur les conditions de travail dans les pays adhérents et candidats, à la demande de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

L'enquête sur les conditions de travail couvre la population active résidant dans chacun des pays adhérents et candidats et dont l'âge est de 15 ans au minimum. Dans tous les pays adhérents et candidats, un mode d'échantillonnage à phases multiples et par sélection aléatoire (probabiliste) a été adopté. Dans chaque pays, divers points de chute ont été sélectionnés avec une probabilité proportionnelle à la taille de la population (afin de couvrir la totalité du pays) ainsi qu'à la densité de la population.

Ces points de chute ont été tirés systématiquement de chacune des «unités régionales administratives», après avoir été stratifiés par unité individuelle et par type de région. Ils représentent ainsi l'ensemble du territoire des pays adhérents et candidats, selon Eurostat-NUTS II (ou équivalents) et selon la distribution de la population résidant dans chaque État respectif en termes de régions métropolitaines, urbaines et rurales. Dans chacun des points de chutes sélectionnés, une adresse de départ a été tirée de manière aléatoire. D'autres adresses ont ensuite été sélectionnées par des procédures standard de cheminement aléatoire à partir de l'adresse initiale. Dans

chaque ménage, le répondant a été tiré au sort. Tous les entretiens ont eu lieu en «face à face» chez les répondants et dans la langue nationale appropriée.

Dans chaque pays, l'échantillon a été comparé à l'univers. La description de l'univers se base sur l'enquête Eurostat sur les forces de travail (EFT). Pour tous les pays adhérents et candidats, une procédure de pondération nationale a été réalisée, utilisant des pondérations marginales et croisées, sur la base de cette description de l'univers. De cette façon, dans tous les pays, au moins le sexe et l'âge ont été introduits dans la procédure d'itération. La profession (CITP), le secteur d'activité (NACE) et la région (NUTS 2) ont également été inclus. Pour la pondération internationale (c'est-à-dire moyenne sur total), INRA (EUROPE) recourt aux chiffres officiels des «personnes ayant un emploi» tirés de l'enquête sur les forces de travail 2000 réalisée par Eurostat. Les chiffres complets de la population, introduits dans cette procédure de post-pondération, sont indiqués ci-dessus.

Les résultats de l'enquête sur les conditions de travail sont présentés sous forme de tableaux, de fichiers de données et d'analyses. Pour chaque question, un tableau de résultats est fourni, accompagné de la question complète en anglais et en français. Les résultats sont exprimés sous la forme d'un pourcentage du total. Les résultats des enquêtes sur les conditions travail sont analysés par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Co.

Pays	Institut	Nombre d'entretiens	Dates des entretiens sur le terrain	Population active 15+ (x 000)
Bulgarie	NOEMA	1000	25/05 – 23/06	2 730
Chypre	MEMRB International Ltd	496	15/06 – 04/07	279
Estonie	AS EMOR	1001	23/05 – 11/06	606
Hongrie	GfK HONGRIE	1000	15/05 – 23/06	4 000
Lettonie	AS EMOR	1006	24/05 – 11/06	976
Lituanie	AS EMOR	1000	26/05 – 17/06	1 524
Malte	MISCO International Ltd	500	15/05 – 20/06	145
Pologne	IQS AND QUANT GROUP	1000	19/05 – 30/05	15 270
République tchèque	INRA PRAHA	1035	15/05 – 23/06	4 730
Roumanie	GfK ROUMANIE	1002	16/05 – 22/06	10 895
Slovaquie	INRA PRAHA	1015	15/05 – 23/06	2 080
Slovénie	GRAL ITEO	1002	17/05 – 14/06	894

Nombre total d'entretiens 11 522

Dublin, Irlande, auprès de laquelle ils sont disponibles. Il importe de rappeler aux lecteurs que les résultats d'un sondage sont des estimations dont l'exactitude, toutes choses égales par ailleurs, dépend de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé. Pour des échantillons d'environ 1000 interviews, le pourcentage réel oscille dans les intervalles de confiance suivants:

Procédure de pondération

Comparaison de l'échantillon avec l'univers et pondération

Une comparaison entre l'échantillon et l'univers est effectuée par pays. Pour chaque pays, une procédure de pondération nationale, utilisant la pondération marginale (RIM) et croisée, est réalisée sur la base de cette description de l'univers.

La description de l'univers est tirée des résultats de l'enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat de 2000. Une procédure de pondération nationale est réalisée sur la base de cette description de l'univers. Dans tous les pays, au moins des variables telles que le sexe et l'âge ont été introduites dans la procédure d'itération, mais également la profession (CITP), le secteur d'activité (NACE) et la région (NUTS 2). Pour la pondération internationale (moyenne sur total), les chiffres officiels relatifs aux «personnes ayant un emploi», tels qu'ils sont publiés dans les résultats de l'enquête sur les forces de travail de 2000, ont été utilisés.

La distribution des pondérations individuelles, et le nombre d'itérations nécessaires pour obtenir cette distribution figurent en annexe, par lieu d'échantillonnage (pays), avec une sélection de tableaux comparant les données pondérées et non pondérées pour chaque pays.

Coefficients de pondération fournis avec l'ensemble de données sur les conditions de travail:

Les coefficients de pondération suivants sont utilisés dans l'enquête sur les conditions de travail:

- W.1 coefficient de pondération résultant de l'objectif
- W.2 coefficient de pondération total (extrapolé)

Il y a 12 lieux d'échantillonnage: un par pays participant.

Chaque lieu d'échantillonnage comprend un certain nombre d'entretiens, ce nombre n'étant pas toujours le nombre souhaité (1000 par lieu d'échantillonnage sauf pour Chypre et Malte où il s'élève à 500).

Nous pouvons à présent réunir les différents pays, pour établir un coefficient de pondération total. À cette fin, nous extrapolons les données en utilisant les chiffres appropriés pour chaque lieu d'échantillonnage. La réunion des différents lieux d'échantillonnage permet d'obtenir un coefficient pour les personnes ayant un emploi dans les pays adhérents et candidats à l'Union européenne à ce jour (12 pays = 12 lieux d'échantillonnage) (W.2).

Précision des coefficients de pondération:

Chaque coefficient de pondération est exprimé en unité de 10 000. Cela signifie qu'une personne avec une valeur de 1 aura une valeur pondérée de 10 000, une personne avec une valeur de 1 534 aura une valeur pondérée de 15 340. En d'autres termes, on utilise 4 chiffres après la virgule ou bien, on doit diviser par 10 000 pour avoir une idée du nombre de personnes interrogées.

Ensemble de données, variables et descriptions de fichiers

Variables renommées:

Le nom de variable Q35C_CY est trop long pour SPSS: elle est renommée V0187

Le nom de variable Q35C_ES est trop long pour SPSS: elle est renommée V0193

Le nom de variable Q35C_LI est trop long pour SPSS: elle est renommée V0199

Le nom de variable Q35C_LA est trop long pour SPSS: elle est renommée V0205

Le nom de variable Q35C_MA est trop long pour SPSS: elle est renommée V0214

Le nom de variable Q35C_SK est trop long pour SPSS: elle est renommée V0232

Pourcentages observés	10% ou 90%	20% ou 80%	30% ou 70%	40 ou 60%	50%
Intervalles de confiance	± 1,9 %	± 2,5 %	± 2,7 %	± 3,0 %	± 3,1 %

Abréviations des pays:

Bulgarie	BUL / BU
Chypre	CYP / CY
Estonie	EST / ES
Hongrie	HUN / HU
Lituanie	LIT / LI
Lettonie	LAT / LA
Malte	MAL / MA
Pologne	POL / PO
République tchèque	CZR / CR
Roumanie	ROM / RO
Slovaquie	SLK / SK
Slovénie	SLN / SL

Fichier de données:

DUB4t0.DAT:

fichier de données complet avec un enregistrement = un répondant, en format ASCII standard.

«The Research Machine Software»:

DUB4t0.QSL:

description complète de toutes les questions, réponses (seulement utile pour les utilisateurs de «The Research Machine Software»).

DUB4t0.MAP:

listing de tous les noms de variables, types de variables et positions dans les colonnes correspondantes (seulement utile pour les utilisateurs de «The Research Machine Software»).

Logiciel SPSS:

DUB4t0p.SPS:

description complète de tous les noms de variables, étiquettes de variables et étiquettes de valeur SPSS (seulement utile pour les utilisateurs de «SPSS PC software» et si la commande syntaxique «exécuter» est ajoutée).

DUB4t0x.SPS:

description complète de tous les noms de variables, étiquettes de variables et étiquettes de valeur SPSS (seulement utile pour les utilisateurs de «SPSS VAX software» et si la commande syntaxique «exécuter» est ajoutée).

DUB4t0.SAV:

fichier de système SPSS intégré complet, pour usage immédiat (seulement utile pour les utilisateurs des «SPSS PC + VAX software»).

Documents de référence:

DUB4t0q.LIS:

description complète du texte de toutes les questions et des codes des réponses (en format ASCII)

DUB4t0u.LIS:

description complète du texte de toutes les questions avec les résultats non pondérés (en format ASCII)

DUB4t0q.LIS:

description complète du texte de toutes les questions avec les résultats EU-15 pondérés (en format ASCII)

READMEUB4.DOC:

consignes d'utilisation des données de l'enquête sur les conditions de vie

Agences de coopération et chargés de recherche

P.a. INRA (EUROPE) - European Coordination Office
SA/NV

Nadège Comhaire

Christine Kotarakos

18, avenue R. Vandendriessche

B -1150 Bruxelles – Belgique

Tél. ++/32 2 775 01 11 – Fax: ++/32 2 772 40 79

Courriel: nadege.comhaire@inra.com –

christine.kotarakos@inra.com

Pays baltes

AS EMOR

Kaidi Kandla

Ahtri 12

EE-10151 Tallin

Tél.: ++/372 626 8500 – fax: ++/372 626 8501

Courriel: kaidi@emor.ee

Bulgarie

NOEMA Social and Marketing Research

Elena Nedkova

7b, Stefan Karadja Str.

BG- 1000 Sofia

Tél.: ++/359 2 9816465 – fax: ++/359 2 9819597

Courriel: noema@noema.bg

Chypre

MEMRB International Ltd

Polly Ioannou

21, Academias Avenue

CY-2107 Nicosia

Tél.: ++/357 2 866 000 – fax: ++/357 2 332 533

Courriel: pioannou@memrb.com.cy

Hongrie

GfK Hongrie
M.Gabor Sugatagi
Visegradi u. 31
HU – H- 1132 Budapest
Tél.: ++/36 1 452 3050 – fax: ++/36 1 320 1776
Courriel: gabor.sugatagi@gfk.hu

Malte

MISCO International Ltd
Florence Darmanin
3rd Floor, Regency House
Republic Street
MT-Valetta VLT 04
Tél.: ++/356 220 303 – fax: ++/356 247 512
Courriel: fdarmanin@miscoMalte.com

Pologne

IQS and QUANT Group
Dorota Pilipczuk
Ul. Lekarska 7.pl
PL- 00-610 Warszawa
Tél.: ++/48 22 825 0933 – fax: ++/48 22 825 4870
Courriel: dorota.pilipczuk@iqs-quant.com

République tchèque

INRA Praha s.r.o.
Jitka Zitkova
Skolska 32
CZ-110 00 Praha 2
Tél.: ++/420 2 2223 2053 –
fax: ++/420 2 2223 2055
Courriel: jitka.zitkova@inra.cz

Roumanie

GfK Roumanie
Florina Bogdan
1 Fainari St. Sector 2
RO-Bucharest
Tél.: ++/40 1 210 3888 – fax: ++/40 1 210 7570
Courriel: florina@gfk-ro.com

Slovaquie

INRA Praha s.r.o.
Martin Prevratil
Skolska 32
CZ-110 00 Praha 2
Tél.: ++/420 2 2223 2053 –
fax: ++/420 2 2223 2055
Courriel: martin.prevratil@inra.cz

Slovénie

GRAL ITEO
Kovijana Zekovic
28, Kotnikovo
SI- 1000 Ljubljana
Tél.: ++/386 61 17 20 800 –
fax: ++/386 61 17 20 834
Courriel: Kovijana.zekovic@graliteo.si

(Enquête 2002)

Turquie

Bilisim International Research and Consultancy
Ismet İnönü Cad. No. 24 Çeliktepe
80650 Istanbul
Tél: +90 (212) 282 74 10 - Fax : +90 (212) 270 03 43

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

Conditions de travail dans les pays adhérents et candidats

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2003 – 125 p. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-897-0225-7

Prix au Luxembourg, TVA exclue: 25 EUR

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy
Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

**La librairie européenne/
De Europese Boekhandel**
Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad
Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84
E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S
Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH
Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: Vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA
International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/11/2/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: <http://www.hellasnet.gr>

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado
Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (líneas)
913 84 17 15 (suscripción)
Fax (34) 915 38 21 21 (líneas)
913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA
Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 36 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

Journal officiel
Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop
270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: hannas@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA
Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

Messageries du livre SARL
5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tél. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: <http://www.mdl.lu>

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers
Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª
Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlb@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA
Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoce@incm.pt
URL: <http://www.incml.pt>

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/
Akademiska Bokhandeln**
Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P./fin (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akateeminen.com
URL: <http://www.akateeminen.com>

SVERIGE

BTJ AB
Traktörvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btjeu-pub@btj.se
URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd
Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theso.co.uk
URL: <http://www.itsofficial.net>

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal
Skólavörðustíg, 2
IS-101 Reykjavík
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz
c/o OSEC Business Network Switzerland
Stampfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: <http://www.osec.ch/eics>

BĂLGARIA

Europress Euromedia Ltd
59, blvd Vitosha
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: <http://www.europress.bg>

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry
PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda
(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: einfo@koda.ee
URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

Mediatrade Ltd
Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service
Szt. István krt.12
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 329 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

Miller Distributors Ltd
Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LQA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS
Hans Nielsen Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL: <http://www.swetsblackwell.com.no>

POLSKA

Ars Polona
Krakowskie Przedmiescie 7
Skr. pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia
Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR
Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@tbb1.sltk.stuba.sk
URL: <http://www.sltk.stuba.sk>

SLOVENIJA

GV Založba
Dunajska cesta 5
SLO-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: <http://www.gvzaložba.si>

TÜRKİYE

Dünya Infotel AS
100. Yıl Mahallesi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA
Av. Cordoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

Hunter Publications
PO Box 404
Abbotsford, Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 19 71 54
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões
Rua Bittencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: <http://www.incml.com.br>

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.
3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd
5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

The Middle East Observer
41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: <http://www.meobserver.com>

MALAYSIA

EBIC Malaysia
Suite 45.02, Level 45
Plaza MBF (Letter Box 45)
8 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV
Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa
PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 53 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of
Commerce in Korea**
5th Fl. The Shilla Hotel
102, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 22 53-5631/4
Fax (82-2) 22 53-5635/6
E-mail: euccck@euccck.org
URL: <http://www.euccck.org>

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebicsl@slnet.lk

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Fax (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
E-mail: query@bernan.com
URL: <http://www.bernan.com>

**ANDERE LÄNDER
OTHER COUNTRIES
AUTRES PAYS**

**Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer
Wahl/Please contact the sales office of
your choice/Veuillez vous adresser au
bureau de vente de votre choix**
Office for Official Publications of the European
Communities
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int

*Lors de la nouvelle étape de l'élargissement en mai 2004, dix nouveaux pays deviendront membres de l'Union européenne. Les écarts importants entre les conditions de vie et de travail sur l'ensemble du continent représentent une gageure pour les décideurs politiques de l'Europe. **Les conditions de travail dans les pays adhérents et candidats** constitue un premier et important point de repère de la situation dans ces 13 pays. Le rapport examine un large champ de problèmes – du stress sur le lieu de travail jusqu'aux types d'emplois ou horaires de travail – pour essayer de dresser un portrait réaliste de l'environnement de travail dans ces pays lors de cette importante démarche vers une Europe élargie.*

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'UE, dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des conclusions, des connaissances et des conseils à partir de recherches comparatives. La Fondation a été fondée en 1975 par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du 26 mai 1975.

Prix au Luxembourg, TVA exclue: 25 EUR



Office des publications

Publications.eu.int

ISBN 92-897-0225-7



9 789289 702256