



# Le condizioni di lavoro nell'Unione europea: sicurezza del lavoro e occupabilità

## Sintesi

### Introduzione

La quarta Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS), condotta nel 2005 dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), tratta argomenti che rientrano tra le principali priorità dell'agenda politica dell'Unione europea in materia di occupazione. Lo scopo generale dell'EWCS è fornire una panoramica sullo stato delle condizioni di lavoro in Europa nonché dare un'indicazione dell'entità e del tipo di cambiamenti che investono la forza lavoro e la qualità del lavoro. Dopo l'indagine del 2005, Eurofound ha analizzato in maniera approfondita i risultati raccolti, concentrando la propria attenzione su importanti tematiche connesse alle condizioni di lavoro nell'UE. Una delle tematiche oggetto dell'analisi era la sicurezza del lavoro e occupabilità (flexicurity) e le sue più significative implicazioni per la società e per il mercato del lavoro nella sua interezza. Per esaminare la flexicurity sono stati usati quattro indicatori: la precarietà obiettiva del lavoro, la precarietà soggettiva del lavoro, l'occupabilità e la vulnerabilità. Questo opuscolo presenta in sintesi le principali sfide poste dalla flexicurity e i principali risultati dello studio.

### Contesto politico

Nell'ambito dell'attuale dibattito europeo sulle politiche in materia di mercato del lavoro e occupazione è venuto alla ribalta il concetto di flexicurity, percepito in generale come una forma di equilibrio tra il bisogno di flessibilità dei datori di lavoro e il bisogno di sicurezza dei lavoratori. La novità rappresentata dall'approccio della flexicurity è la sovrapposizione di due obiettivi apparentemente opposti. Il modello della flexicurity punta infatti a superare il semplice compromesso tra flessibilità e sicurezza attraverso l'adozione di misure che tengano conto, contemporaneamente, di questi due obiettivi.

La strategia della flessibilità deve fare i conti con i diversi quadri giuridici e istituzionali e con le relazioni politiche e industriali che caratterizzano ciascun paese. La flexicurity può essere intesa come una strategia di graduale apprendimento delle politiche, in cui le parti interessate a livello nazionale e locale sperimentano, passo dopo passo, misure strategiche diverse in base all'impatto prodotto. A tal fine è importante considerare, da un lato, le esigenze dei datori di lavoro in termini di flessibilità e, dall'altro lato, il diritto dei lavoratori a un lavoro dignitoso e a una garanzia di occupabilità. Alcune componenti della flexicurity sono già state messe in atto in molti paesi dell'UE.

### Risultati principali

#### Precarietà del lavoro

La precarietà obiettiva del lavoro dei singoli lavoratori diminuisce con l'aumentare del grado di istruzione e dell'età, senza differenze tra uomini e donne. È importante notare, tuttavia, che l'EWCS riguarda soltanto le persone con un'occupazione: le donne che hanno partecipato all'indagine sono state selezionate tra quelle economicamente attive e con maggiori opportunità, rispetto alla donna media nella popolazione generale, di accettare offerte di lavoro grazie ad abilità apprezzate sul mercato del lavoro.

Il grado di precarietà soggettiva del lavoro è stato misurato chiedendo direttamente ai partecipanti di esprimere le proprie percezioni in merito alla stabilità del loro rapporto di lavoro attuale. Pur non essendo state rilevate differenze di genere, l'indicatore relativo alla precarietà soggettiva del lavoro è sembrato diminuire con l'aumentare del grado di istruzione, dell'età e del reddito percepito.

#### Occupabilità

L'occupabilità sul lavoro ("on-the job") cresce con l'aumentare del grado di istruzione dei lavoratori e la durata di occupazione del posto fino a 20 anni, dopo di che inizia a diminuire. Ne consegue che i lavoratori in possesso di un titolo di studio di livello superiore tendono ad accumulare un livello di occupabilità più elevato sul luogo di lavoro. Tuttavia, il livello di occupabilità che una persona è in grado di accumulare sul luogo di lavoro diminuisce con l'aumentare del livello di esperienza e quando la durata di occupazione del posto supera la soglia dei 20 anni. In altre parole, ciò che una persona può imparare sul lavoro raggiunge al culmine dopo che questa persona ha trascorso un periodo di tempo molto lungo nella stessa azienda.

In generale, l'occupabilità media è inferiore per le lavoratrici. Se, da un lato, il fattore della "formazione formale" dell'occupabilità è più elevato per le donne, dall'altro lato gli altri due fattori (apprendimento e rotazione delle mansioni) sono più incisivi per gli uomini. Entrambi i fattori tendono a diminuire con l'età, mentre l'apprendimento raggiunge il suo apice tra i soggetti di età compresa tra i 30 e i 49 anni.

## Vulnerabilità

Circa il 60% dei lavoratori intervistati ha risposto “zero” alle domande relative alla vulnerabilità (definita come la potenziale incapacità delle persone di far fronte a perdite di reddito associate a eventi particolari come la perdita del lavoro, la malattia, gli incidenti sul lavoro, le malattie professionali e persino la maternità). L'indicatore relativo alla vulnerabilità presenta alcune lacune: le persone più vulnerabili, infatti, sono anche quelle più difficili da coinvolgere in un'indagine, per quanto accurata essa sia. Alcuni elementi rivelano un campione di intervistati più numeroso tra gli individui meno vulnerabili: ciò provoca una sottovalutazione della vulnerabilità media misurata nell'ambito dell'indagine.

L'indicatore tuttavia mostra modelli ragionevoli per paese e per caratteristiche individuali. A livello nazionale sembra emergere un compromesso tra la percentuale di soggetti vulnerabili e il loro grado di vulnerabilità. Come previsto, i soggetti meno istruiti sembrano rappresentare, a tale riguardo, il gruppo più vulnerabile.

In generale, lo studio evidenzia un possibile raggruppamento di aspetti “negativi” per lo stesso soggetto: un elevato grado di precarietà del lavoro e vulnerabilità, un basso grado di occupabilità. Le professioni per le quali si osserva un indicatore più elevato di precarietà oggettiva del lavoro, per esempio, sono le professioni che hanno anche un basso punteggio in termini di occupabilità. Questo raggruppamento di aspetti negativi è più marcato nel caso delle donne e dei giovani.

## Contratto di lavoro

I lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato o quelli senza un contratto tendono a riferire un minor livello di soddisfazione professionale rispetto ai lavoratori con contratti a tempo indeterminato. I lavoratori autonomi e i soggetti con un lavoro interinale riferiscono, in media, lo stesso grado di soddisfazione professionale rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.

Sorprende in certa misura constatare che le persone senza un contratto di lavoro e i soggetti con un lavoro interinale riferiscono meno problemi di salute dei colleghi con contratti di lavoro a tempo indeterminato. Una spiegazione potrebbe essere ricercata in un “minor attaccamento al lavoro”: un elevato ricambio di personale e periodi di impiego più brevi, infatti, riducono l'esposizione temporale ai rischi per la salute associati a un impiego specifico come pure la percezione di tali rischi. Al tempo stesso, per quanto riguarda la salute, non si deve dimenticare che il fattore temporale è un fattore cruciale: i problemi di salute, infatti, possono comparire in un secondo momento, quando il contratto di lavoro è terminato. Un'altra spiegazione possibile può essere collegata all'età dei lavoratori: questi lavoratori tendono a essere più giovani e, quindi, meno soggetti a problemi di salute.

## Discriminazione di genere

Infine, lo studio analizza la discriminazione di genere sul mercato del lavoro in termini di occupabilità e retribuzioni. Emerge dallo studio, infatti, che l'occupabilità è inferiore per le lavoratrici. Per quanto concerne gli elementi che contribuiscono a creare il divario in termini di occupabilità, si scopre che le donne accumulano meno occupabilità sotto forma di apprendimento e rotazione delle attività, mentre le differenze di genere vengono meno se si considera l'accesso alla formazione.

Dai dati emergono infine i segnali di una discriminazione nella retribuzione di uomini e donne: le donne sono perlopiù concentrate nella fascia più bassa della

distribuzione del reddito, mentre gli uomini sono più numerosi nella fascia più alta. Lo studio analizza le cause di tali differenze, ossia cerca di scoprire se siano dovute o meno alla diversità di tipologia professionale dei lavoratori intervistati. La discriminazione salariale, tuttavia, resta evidente anche dopo avere tenuto conto delle differenze notevoli in termini di caratteristiche personali e professionali.

## Conclusioni

I risultati dello studio rivelano una spiccata variabilità tra paesi in termini di contesto giuridico, istituzionale e politico e mettono in luce differenze a livello nazionale per quanto concerne gli indicatori che sono stati presi in considerazione nel promuovere la flexicurity: precarietà del lavoro, occupabilità e vulnerabilità. Ciò significa che gli Stati membri non solo devono iniziare ad affrontare questi aspetti da prospettive diverse, ma devono anche fare i conti con problemi diversi correlati a questi fattori.

Si ritiene che i contratti di lavoro a tempo determinato abbiano due effetti potenzialmente opposti: da un lato, una maggiore flessibilità (minori costi di assunzione e di licenziamento) può generare maggiore corrispondenza di profili tra aziende e lavoratori e, quindi, contribuire ad accrescere l'efficienza dell'economia; dall'altro lato, un più elevato ricambio di personale determina un calo degli incentivi a investire in capitale umano, dal punto di vista sia dell'azienda sia del lavoratore, con una conseguente diminuzione della produttività. L'analisi rivela una correlazione negativa tra precarietà obiettiva del lavoro e occupabilità: una maggiore precarietà è correlata a un minor grado di occupabilità. Invece, i tassi di partecipazione all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita sono correlati positivamente all'occupabilità, ovvero si nota in maniera maggiore nei paesi in cui è più alto il tasso di partecipazione a programmi di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

La possibilità di conciliare l'orario di lavoro con gli impegni familiari e le attività ricreative o sociali ha implicazioni positive per la crescita e l'educazione dei figli e al tempo stesso incoraggia l'ingresso nel mondo del lavoro e permette alle persone di mantenere un'occupazione. Dall'analisi emerge, tuttavia, che un elevato livello di precarietà obiettiva del lavoro comporta una maggiore difficoltà di conciliare lavoro e vita privata, come risulta combinando il fattore della precarietà.

Infine, non si deve dimenticare che la fiducia è il risultato di strategie efficaci di flexicurity, oltre che una condizione essenziale di queste. Come si è dimostrato con quest'analisi, alcuni paesi segnalano un elevato livello di precarietà percepita del lavoro. Questo senso di precarietà è spesso associato a un'insoddisfazione diffusa nei confronti della società in cui si vive e della democrazia. Dove queste aspettative negative prevalgono, potrebbero seriamente minare la fiducia dei cittadini nel futuro e, di conseguenza, mettere a rischio la loro disponibilità ad accettare una qualsiasi forma di provvedimenti riformatori.

## Ulteriori informazioni

La relazione *Condizioni di lavoro nell'Unione europea: sicurezza del lavoro e occupabilità* è disponibile all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0836.htm>

La quarta relazione sull'*Indagine europea sulle condizioni di lavoro* e l'analisi secondaria dei dati del sondaggio sono disponibili sul sito web dell'*Osservatorio europeo delle condizioni di lavoro*: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, funzionario di collegamento per le informazioni [sri@eurofound.europa.eu](mailto:sri@eurofound.europa.eu)