

Convergenze e divergenze nella qualità del lavoro in Europa (1995-2010)

Riepilogo esecutivo

Contesto delle politiche

Il miglioramento e la parificazione delle condizioni di lavoro sono tra i principali obiettivi dell'Unione europea. Per esempio, l'articolo 151 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) stabilisce che l'Unione e gli Stati membri "hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso [...]". In aggiunta, una vasta gamma di iniziative politiche sostiene lo sviluppo della qualità del lavoro. Numerosi fattori influenzano la qualità del lavoro e il loro impatto può variare a seconda dei Paesi, delle occupazioni o dei settori. Di conseguenza, le variazioni nella qualità del lavoro in Europa possono risultare più rapidi in alcuni Paesi e più lenti in altri, comportando divergenze o convergenze nella qualità del lavoro a seconda dei Paesi. Si avrà una divergenza quando i differenti tassi di variazione esacerbano le differenze nella qualità del lavoro, mentre si avrà una convergenza quando i differenti tassi di variazione appianano le differenze. L'analisi delle convergenze e delle divergenze nella qualità del lavoro è pertanto un esercizio importante: può fornire indicazioni fondamentali sulle tendenze nella qualità del lavoro in tutta Europa, indicare laddove le variazioni nella qualità del lavoro vanno a vantaggio di alcuni gruppi piuttosto che di altri e mettere in luce i fattori che promuovono tali variazioni. Inoltre, è in grado di fornire alcune valutazioni in merito al raggiungimento o meno degli obiettivi delle politiche europee. Scopo della presente relazione è esaminare le convergenze e le divergenze nella qualità del lavoro in tutta Europa dal 1995 al 2010. Prendendo in esame la rilevanza statistica delle tendenze nelle dimensioni principali e delineando l'andamento delle convergenze e delle divergenze nella qualità del lavoro, la presente relazione offre un'analisi aggiornata delle variazioni nella qualità del lavoro in tutta Europa, fornendo nuovi spunti per ispirare la creazione di politiche in merito.

Principali risultati

Sono stati presi in esame quattro aspetti principali della qualità del lavoro: competenze e discrezionalità tecnica (incluse discrezionalità delle mansioni, domanda cognitiva e formazione); rischi sul lavoro (rischi ambientali e richieste fisiche); intensità del lavoro (carico di lavoro e interdipendenza dei compiti) e qualità dell'orario di lavoro. La valutazione degli sviluppi in Europa ha riguardato

dapprima l'esame della direzione generale delle variazioni nella qualità del lavoro e successivamente l'analisi delle tendenze di convergenza e divergenza.

Tendenze nella qualità del lavoro nell'UE

Tra il 1995 e il 2010, nell'UE-15, sono state registrate tendenze ad un aumento di rilevanza statistica nella qualità della formazione e dell'orario di lavoro. In tutte le componenti principali dell'organizzazione del lavoro sono stati riscontrati livelli decrescenti di qualità del lavoro. Essi includevano tendenze alla diminuzione nella discrezionalità delle mansioni e nella domanda cognitiva e una crescita delle richieste fisiche e del carico di lavoro. Ciò suggerisce una tendenza verso forme di organizzazione del lavoro più semplici e più intense. Non era riscontrabile alcun andamento chiaramente convergente o divergente in tutti gli aspetti della qualità del lavoro: tra il 1995 e il 2010, né la parificazione né la polarizzazione sono state tra le caratteristiche generali della qualità del lavoro nell'UE-15.

Convergenze: Sono state riscontrate convergenze in alcune componenti specifiche della qualità del lavoro tra i vari Stati. La formazione e la qualità dell'orario di lavoro risultavano convergenti in tutta l'UE-15, come conseguenza dei loro rapidi incrementi nei Paesi con livelli inferiori di formazione e di qualità dell'orario di lavoro. L'andamento di tali variazioni può essere descritto come "miglioramento parificato". Anche il carico di lavoro risultava convergente in tutta l'UE-15, come conseguenza del suo rapido incremento nei Paesi con livelli inferiori di carichi di lavoro: tale andamento può essere descritto come "declino parificato".

Polarizzazione: Sono state rilevate istanze specifiche di polarizzazione negli Stati con livelli di discrezionalità delle mansioni e di domanda cognitiva già alti (per esempio la Danimarca) che hanno consolidato la loro posizione seguendo una tendenza verso l'alto, a differenza di numerosi altri Stati con livelli inferiori di discrezionalità delle mansioni e di domanda cognitiva. Ampliando l'analisi all'UE-27, sono stati registrati risultati analoghi in relazione ai rischi sul lavoro, all'intensità del lavoro e alla qualità dell'orario di lavoro. Le principali differenze riguardavano le capacità e la discrezionalità tecnica: per quanto concerne la discrezionalità delle mansioni,

a differenza dell'UE-15, non si è avuta una crescita o un declino generale, bensì sono state rilevate ulteriori prove di una polarizzazione, mentre in tema di domanda cognitiva si sono registrate prove di una crescita significativa, ma nessun andamento chiaramente convergente o divergente.

Ragioni di divergenza e convergenza

Caratteri istituzionali: La discrezionalità delle mansioni divergeva tra i vari Stati lungo il periodo in esame, in parte come conseguenza del declino più lento negli Stati ad alta densità sindacale. Analogamente, la domanda cognitiva divergeva tra i vari Stati a causa del declino più lento negli Stati con livelli di coordinamento salariale più elevati e normative più rigorose in materia di tutela dell'occupazione. I rischi sul lavoro convergevano tra i vari Stati a causa dell'incremento più rapido negli Stati con livelli di coordinamento salariale più elevati e normative più rigorose in materia di tutela dell'occupazione.

Regimi istituzionali: I regimi istituzionali dei Paesi nordici sembravano tutelare la qualità della discrezionalità delle mansioni e della domanda cognitiva, laddove un declino di tali dimensioni della qualità del lavoro risultava evidente in altri raggruppamenti di Stati. I regimi istituzionali degli Stati nord-occidentali (come il Regno Unito) sembravano rallentare l'incremento dei rischi sul lavoro e dei carichi di lavoro.

Occupazione: Negli impiegati a bassa qualifica, la discrezionalità delle mansioni e la domanda cognitiva decrescevano a un ritmo più sostenuto, mentre la formazione cresceva a ritmi più lenti se comparata a quella di altri gruppi occupazionali. Ciò portava a una convergenza con i lavoratori manuali a bassa qualifica per quanto riguarda tali componenti della qualità del lavoro. Nei lavoratori manuali qualificati, i rischi ambientali aumentavano a un ritmo più sostenuto, comportando una maggiore divergenza dagli altri gruppi occupazionali.

Uso del computer: Le mansioni con bassi livelli di uso del computer sono associate a un declino più rapido nella discrezionalità delle mansioni e ad incrementi più sostenuti nei carichi di lavoro.

Fattori macroeconomici e settoriali: Fattori come il prodotto interno lordo (PIL) e la disoccupazione avevano piccoli effetti trascurabili sulle divergenze o sulle convergenze nella qualità del lavoro. Il carico di lavoro è risultato essere l'unico aspetto influenzato dai fattori macroeconomici: nello specifico, il carico di lavoro divergeva tra i vari Stati a causa del rapido incremento dei carichi di lavoro negli Stati con disoccupazione elevata.

Caratteristiche individuali: Il sesso e l'età dei dipendenti ha avuto effetti limitati su convergenze e divergenze nella qualità del lavoro. Tuttavia, negli uomini le richieste fisiche e il carico di lavoro aumentavano a un ritmo di gran lunga più sostenuto: ciò sta a significare che i livelli di richieste fisiche e di carichi di lavoro divergevano tra uomini e donne.

Spunti per le politiche

Se la qualità del lavoro deve continuare nella via verso il miglioramento, sono richiesti sforzi politici dedicati: non pare infatti derivare automaticamente dallo sviluppo economico, dal progresso tecnologico o dai cambiamenti di settore.

Le strutture istituzionali a livello nazionale potrebbero contribuire a produrre e sostenere un certo livello di qualità del lavoro; come mostrano gli esempi relativi agli Stati membri dell'UE, le politiche a sostegno di istituzioni quali i sindacati, le strutture della contrattazione collettiva o le normative in materia di tutela dell'occupazione possono contribuire a migliorare la qualità del lavoro.

Sono stati riscontrati miglioramenti e convergenze positive nelle aree maggiormente soggette alle politiche formali e alla contrattazione collettiva a livello locale, nazionale ed europeo, quali la formazione e la qualità dell'orario di lavoro.

La diminuzione e la polarizzazione della discrezionalità delle mansioni e della domanda cognitiva indicano che le buone prassi di organizzazione del lavoro (per esempio, quelle dei Paesi nordici) potrebbero non essersi diffuse tra i vari Stati su larga scala, probabilmente per via della necessità di un supporto istituzionale più ampio affinché la loro implementazione abbia successo e sia ampiamente diffusa.

La maggior parte dei casi di declino nella qualità del lavoro si è verificata in quelle aree che risultano ampiamente prerogativa delle aziende e che sono più difficili da formalizzare all'interno delle politiche governative, come l'organizzazione del lavoro. È dunque necessario un approccio bifase: bisogna agevolare la circolazione delle conoscenze e delle buone prassi, combinandole con politiche a sostegno dell'occupazione.

Deve poi essere integrata una serie di politiche volte a migliorare la qualità del lavoro, al fine di riflettere la natura delle interrelazioni insite in quest'ultima. Gli investimenti nelle capacità lavorative potrebbero rivelarsi inefficaci qualora la forma di organizzazione del lavoro posta in essere non ne faccia uso, mentre l'aumento dei carichi di lavoro potrebbe minare i miglioramenti in materia di salute e sicurezza.

Gli interventi delle politiche pubbliche nei vari contesti istituzionali europei dovrebbero combinare modalità di intervento "hard" e "soft": normative e applicazione delle stesse in aree quali la salute e la sicurezza; monitoraggio formale; determinazione degli obiettivi; mutuo apprendimento istituzionalizzato; incentivi e modelli per lo sviluppo di buone prassi.

Ulteriori informazioni

La relazione *Convergenze e divergenze nella qualità del lavoro in Europa (1995-2010)* è disponibile all'indirizzo <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Per ulteriori informazioni, contattare Isabella Biletta, Direttore di ricerca, all'indirizzo ibi@eurofound.europa.eu.