

Cambiamenti nel mercato del lavoro: tendenze e approcci delle politiche alla flessibilizzazione

Il lavoro di Eurofound mira sistematicamente a documentare e analizzare il passato al fine di contribuire a definire meglio e ottimizzare il futuro. Sulla scorta della sua analisi pluriennale ad ampio raggio dei cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro dell'Unione europea (UE), Eurofound intende avvalersi di questi dati, informazioni e analisi per assistere i responsabili delle politiche a capire i progressi compiuti, definire le sfide emerse e delineare le misure che potrebbero essere adottate per favorire ulteriormente mercati del lavoro efficienti e inclusivi dell'UE.

Questa relazione faro verde sulle tendenze e sull'evoluzione delle politiche per quanto concerne la flessibilizzazione dell'occupazione nell'UE tra il 2008 e il 2018. I mercati del lavoro nell'UE si stanno diversificando in termini di organizzazione dell'orario di lavoro e natura dei rapporti di lavoro. Questi cambiamenti sono determinati da tendenze socioeconomiche, quali il passaggio a una terziarizzazione dell'economia e l'aumento della quota di donne occupate, o ancora l'evoluzione in ambito tecnologico. Inoltre, i mercati del lavoro rispondono attualmente alle esigenze dei lavoratori riguardo a un'occupazione che si adatti alle loro attività non lavorative e alle richieste di manodopera flessibile da parte dei datori di lavoro – quale conseguenza di una maggiore concorrenza a livello mondiale.

Poiché le contrazioni dell'economia incidono in modo particolare sui lavoratori con una più precaria situazione occupazionale, le problematiche – e le soluzioni politiche – emerse nella presente relazione possono acquisire una rilevanza particolare durante e dopo la crisi Covid-19.

La sfida di come trovare il giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro è antecedente al dibattito sulla nozione di «flessicurezza», che è stato un tema costante della politica sociale e del mercato del lavoro dell'UE in seguito alla pubblicazione, da parte della Commissione, dei principi comuni di flessicurezza. La discussione politica che ne è scaturita ha contribuito a sensibilizzare all'importanza dei diversi elementi nella composizione di un modello equilibrato di mercato del lavoro: accordi contrattuali flessibili e sicuri, strategie globali di apprendimento permanente, politiche del mercato del lavoro efficaci e attive nonché sistemi moderni di sicurezza sociale. Questi aspetti permangono al centro dell'elaborazione delle politiche a livello dell'UE e nazionale e sono sanciti dai principi 5, 6, 7 e 12 del pilastro europeo dei diritti sociali.

A livello dell'UE sono state intraprese diverse iniziative volte a garantire la parità dei diritti in materia di lavoro, l'accesso alla protezione sociale e il diritto di richiedere un contratto di lavoro migliore. Tuttavia, i diritti sanciti dalla direttiva sul lavoro a tempo parziale, dalla direttiva sul lavoro a tempo determinato e dalla direttiva sul congedo parentale non sono probabilmente riusciti (almeno in una certa misura) a conseguire i rispettivi obiettivi iniziali. Sulla base del pilastro europeo dei diritti sociali, sono state adottate misure legislative più recenti per rafforzare tali diritti, tra cui la direttiva relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, entrambe adottate nel 2019.

Progressi

- **L'occupazione nell'UE ha dato prova di resistere alla crisi: prima della pandemia di Covid-19, il tasso di occupazione nell'UE era aumentato di 2,7 punti percentuali tra il 2008 (l'inizio della crisi finanziaria mondiale) e il 2018.**
- **I divari di genere nell'occupazione si sono ridotti:** pur attestandosi all'8,0 %, il divario di genere nei livelli di occupazione è diminuito di 2,5 punti percentuali.
- **I lavoratori più anziani hanno maggiori probabilità di partecipare al mercato del lavoro:** la quota di lavoratori attivi di età superiore ai 55 anni è aumentata di 5,7 punti percentuali.
- **La domanda di manodopera altamente qualificata è aumentata:** la necessità di lavoratori con un'istruzione terziaria è stata accompagnata da una maggiore offerta, con un conseguente aumento di 9,3 punti percentuali della quota di laureati occupati.

Sfide

- **Ripresa dopo le conseguenze della crisi Covid-19:** sebbene molti governi abbiano introdotto misure per mitigare gli effetti della crisi sul piano economico, occupazionale e sociale, è probabile che le ricadute a breve e medio termine siano significative. Le crisi precedenti hanno mostrato che il mantenimento dell'affezione degli occupati al mercato del lavoro e, ove possibile, il rafforzamento delle competenze sono aspetti importanti per assicurare una rapida ripresa.
- **Flessibilizzazione:** sebbene la quota complessiva di posti di lavoro non standard sia rimasta relativamente stabile, si è registrato un aumento dell'occupazione non standard «composta», quali il lavoro a tempo parziale molto marginale, i contratti a tempo determinato molto brevi, il lavoro senza contratto e il lavoro occasionale. I nuovi posti di lavoro creati riguardano maggioritariamente l'occupazione non standard, la cui quota è aumentata principalmente con l'occupazione non standard composta.
- **Lavoro a tempo parziale:** spesso legato alla difficoltà ad arrivare a fine mese, il lavoro a tempo parziale a orario ridotto fa sì che i lavoratori in questo ambito siano sovrarappresentati tra coloro che hanno più di un'occupazione. Un quarto del lavoro a tempo parziale è involontario.
- **Contratti a tempo determinato:** anche se la quota complessiva di lavoratori a contratto a tempo determinato è rimasta invariata (14 %), è stata registrata un'espansione nel ricorso a tali contratti per nuovi operatori del mercato del lavoro. La percentuale di lavoro a tempo determinato involontario è elevata (60 %) e il passaggio al lavoro a tempo indeterminato è basso, in particolare nei paesi che fanno un uso significativo di contratti di questo tipo.
- **Lavoro autonomo:** cambiamenti strutturali e settoriali si sono verificati nella composizione del lavoro autonomo, al di fuori dell'agricoltura e con un aumento del numero di lavoratori autonomi senza dipendenti. I lavoratori autonomi sono per lo più volontari, ma un quarto di questi può essere considerato precario.
- **Polarizzazione:** nel complesso, l'UE ha registrato una crescente polarizzazione, poiché la crescita dell'occupazione è stata più marcata nei posti di lavoro ad alta e a bassa retribuzione e più debole nei posti di lavoro a media retribuzione.
- **Nuovi modelli imprenditoriali:** alcune delle tendenze osservate vanno di pari passo con l'emergere di nuovi modelli imprenditoriali, come il lavoro mediante piattaforme.
- **Aumento dell'insicurezza:** le persone con contratti non standard hanno meno probabilità di ottenere pieni diritti in materia di lavoro, protezione sociale e

rappresentanza. Un'alta percentuale di lavoratori a tempo determinato e a tempo parziale non ha accesso a una serie di prestazioni sociali. Nel periodo in esame è stato osservato un aumento della quota di lavoratori a rischio di povertà.

Fasi successive

- Trarre insegnamento dalla crisi Covid-19 per quanto riguarda le misure che mantengano l'affezione al mercato del lavoro onde assicurare una rapida ripresa e le azioni da intraprendere per proteggere i lavoratori non standard e quelli autonomi.
- Assicurare una migliore corrispondenza tra le ore di lavoro desiderate e quelle effettive, affrontando la questione del numero di ore di lavoro eccessivo e insufficiente. Il diritto di richiedere ore supplementari così come il diritto di disconnettersi sono esempi di misure in questo settore.
- Migliorare la prevedibilità dell'orario di lavoro e della programmazione del lavoro, ad esempio mediante il divieto di clausole di esclusività e il diritto a periodi di preavviso minimi per gli orari di lavoro nonché l'accordo sulle ore di riferimento.
- Aiutare ad arrivare a fine mese coloro che hanno contratti a orario ridotto attraverso misure volte a superare le barriere che ostacolano l'aumento delle ore di lavoro – ad esempio, un migliore accesso a servizi di assistenza a costi accessibili e di alta qualità – e la fornitura di prestazioni familiari e lavorative in funzione della situazione personale.
- Migliorare l'accesso all'occupazione e ai diritti del lavoro e della protezione sociale per i lavoratori non standard affrontando sfide quali l'errata classificazione dei lavoratori autonomi dipendenti ed estendendo ai lavoratori autonomi e non standard tali diritti e sussidi.
- Favorire i passaggi dal lavoro a tempo determinato a quello a tempo indeterminato trovando il giusto equilibrio nella regolamentazione di questi rapporti di lavoro. Per contribuire al processo di elaborazione delle politiche, è necessario fornire ulteriori elementi di prova sugli effetti delle modifiche alla legislazione sulla protezione dell'occupazione.
- Sfruttare meglio il potenziale in termini di creazione dell'occupazione del lavoro autonomo attraverso approcci olistici a sostegno dell'imprenditorialità e una maggiore attenzione alla sostenibilità.
- Garantire il recepimento e la piena attuazione e applicazione del diritto dell'UE, che ha cercato di affrontare molte delle questioni di cui sopra nella nuova direttiva relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e in quella sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Ulteriori informazioni

La relazione *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation* (Cambiamenti nel mercato del lavoro: tendenze e approcci delle politiche alla flessibilizzazione) è disponibile all'indirizzo <http://eurofound.link/ef19034>

Responsabile della ricerca: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu