

ANNUARIO 2010



Vivere e lavorare in Europa



Eurofound



Informazioni bibliografiche – Annuario 2010 Eurofound

I dati di catalogazione figurano alla fine della presente pubblicazione.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2010

© Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2010

Per i diritti di traduzione e di riproduzione, rivolgersi al direttore, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublino 18, Irlanda.

La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) è un organismo autonomo dell'Unione europea istituito al fine di contribuire alla formulazione delle politiche future in materia di questioni sociali e legate al lavoro. Per ulteriori informazioni, consultare il sito web della Fondazione all'indirizzo www.eurofound.europa.eu.

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublino 18

Irlanda

Telefono: (+353 1) 204 31 00

Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56

E-mail: postmaster@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu

La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) è stata istituita per contribuire alla concezione e alla realizzazione di migliori condizioni di vita e di lavoro in Europa.

Istituita nel 1975 dal Consiglio europeo, ha sede a Dublino, Irlanda

I risultati delle nostre ricerche

Introduzione		v
Capitolo 1	La ristrutturazione nel 2010	1
Capitolo 2	Le imprese europee in primo piano	11
Capitolo 3	Una panoramica sulla vita lavorativa	21
Capitolo 4	I Rapporti di lavoro – i protagonisti del mondo del lavoro	27
Capitolo 5	Qual è oggi: la qualità della vita in Europa	31
Capitolo 6	L'integrazione nelle città europee	37

Introduzione

Siamo lieti di presentare il nostro secondo annuario *Vivere e lavorare in Europa 2010*, una panoramica sui risultati dell'attività di ricerca sulle politiche condotta da Eurofound nel 2010. Pur non pretendendo di presentare tutto il lavoro svolto nell'arco dell'ultimo anno, l'Annuario intende divulgare le conclusioni più significative tratte da alcuni dei principali filoni di ricerca di Eurofound, in particolare riguardo ai risultati e alle analisi relative alle tre indagini condotte a livello paneuropeo su prassi aziendali, condizioni di lavoro e qualità della vita. Grazie all'insieme delle nostre attività di ricerca, siamo in grado di delineare un quadro delle tendenze, variabili nel tempo, fondamentale per comprendere il percorso evolutivo dell'Europa e le mutevoli sfide con cui si confronta; non ultima, la creazione di una società europea realmente multiculturale, frutto dell'impegno quotidiano di comunità locali e minoranze etniche. Come indicato nella pubblicazione dell'anno scorso, i governi europei e le parti sociali stanno ancora facendo i conti con gli effetti della crisi economica; in risposta alla crisi, molti paesi hanno ampliato o introdotto regimi di lavoro a orario ridotto. L'Annuario Eurofound spiega come queste misure possano anche trasformarsi in un'opportunità, evidenziando le possibilità di adattare i nuovi sistemi per combinare maggiore flessibilità e maggiore sicurezza. Un simile adeguamento può avvenire solo con la collaborazione delle parti sociali: l'Annuario 2010 considera in che modo sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro si stanno adattando per rispondere alle sfide dell'evoluzione del nostro tempo.

Vi invitiamo a conoscere alcune delle conclusioni più significative relative al 2010 e a visitare il nostro sito www.eurofound.europa.eu, per saperne di più sul nostro lavoro.

Juan Menéndez-Valdés

Direttore

Erika Mezger

Direttore aggiunto

La ristrutturazione nel 2010 **1**

Nel 2010 gli europei hanno continuato a risentire degli effetti della recessione sull'occupazione, sulle condizioni di lavoro e sulla qualità della vita. Le preoccupazioni degli Stati membri relative al bilancio hanno influito negativamente sull'occupazione nel settore pubblico, in cui la perdita dei posti di lavoro è stata fluttuante sebbene siano aumentati complessivamente nuovi posti di lavoro.. Anche il settore manifatturiero ha risentito della crisi registrando il maggior numero di perdita di posti di lavoro dopo il settore pubblico.. La ristrutturazione è proseguita nei servizi finanziari; la ricerca di Eurofound ha analizzato l'impatto che ha avuto la crisi nel settore e studiato i possibili sviluppi futuri.

L'ERM: modalità di raccolta dei dati

L'Osservatorio Europeo delle Ristrutturazioni (ERM) controlla gli annunci di ristrutturazione delle aziende e la relativa perdita e creazione di posti di lavoro nei 27 Stati membri dell'Unione Europea e in Norvegia. La raccolta dei dati tiene conto di tutti gli annunci che comportano la soppressione o la creazione di almeno 100 posti di lavoro, o che riguardano il 10% della forza lavoro in siti che impiegano 250 lavoratori o più. Uno dei vantaggi principali è che l'ERM individua gli annunci in una fase precoce della procedura di licenziamento e la sua banca dati, aggiornata quotidianamente, può essere consultata per ottenere maggiori informazioni sui singoli casi all'indirizzo www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm.

I risultati della ricerca Eurofound pubblicati nel 2010 continuano a riflettere l'impatto della recessione sull'economia e sulla società. Alla fine del 2010, un anno difficile, l'agenda politica dell'UE era dominata dalle preoccupazioni in merito allo stato del sistema dell'euro e ai deficit di alcuni Stati membri. L'aumento del deficit pubblico ha determinato tagli consistenti alle spese in molti Stati membri con ricadute negative sull'occupazione nel settore pubblico, ampiamente risparmiato dalle perdite di posti di lavoro subite dalle imprese del settore privato nel 2008 e 2009.

I posti di lavoro hanno continuato a diminuire, anche se non al ritmo del biennio 2008-2009. Piuttosto, il numero di perdite di posti di lavoro annunciate, come documentato dall'Osservatorio sulla ristrutturazione in Europa di Eurofound, è stato fluttuante. Il numero di ristrutturazioni concluse con la perdita di posti di lavoro è diminuito nel corso dell'anno per poi aumentare sensibilmente nell'ultimo trimestre. Intanto, gli annunci di nuovi posti di lavoro hanno evidenziato una lenta ripresa nell'arco di dodici mesi.

L'occupazione nel settore pubblico sotto pressione

Rispecchiando l'evoluzione dell'occupazione nel settore pubblico che una volta garantiva il posto sicuro, il maggior numero di perdite di posti di lavoro, quasi 140 000 nel corso dell'anno, sono state annunciate nella pubblica amministrazione, nella difesa e nel settore socio-assistenziale. Il caso più eclatante è quello della pubblica amministrazione rumena. Nel quadro di un programma molto rigido inteso a riequilibrare le finanze pubbliche, il governo della Romania prevede una riduzione consistente dei posti di lavoro nella pubblica amministrazione, oltre a tagli salariali del 25% per i lavoratori del settore pubblico. Alla fine del 2010 è stata annunciata la perdita di oltre 60.000 posti nel settore pubblico, in particolare ad agosto con il licenziamento di 50.000 addetti presso il ministero dell'Amministrazione e degli Affari interni.

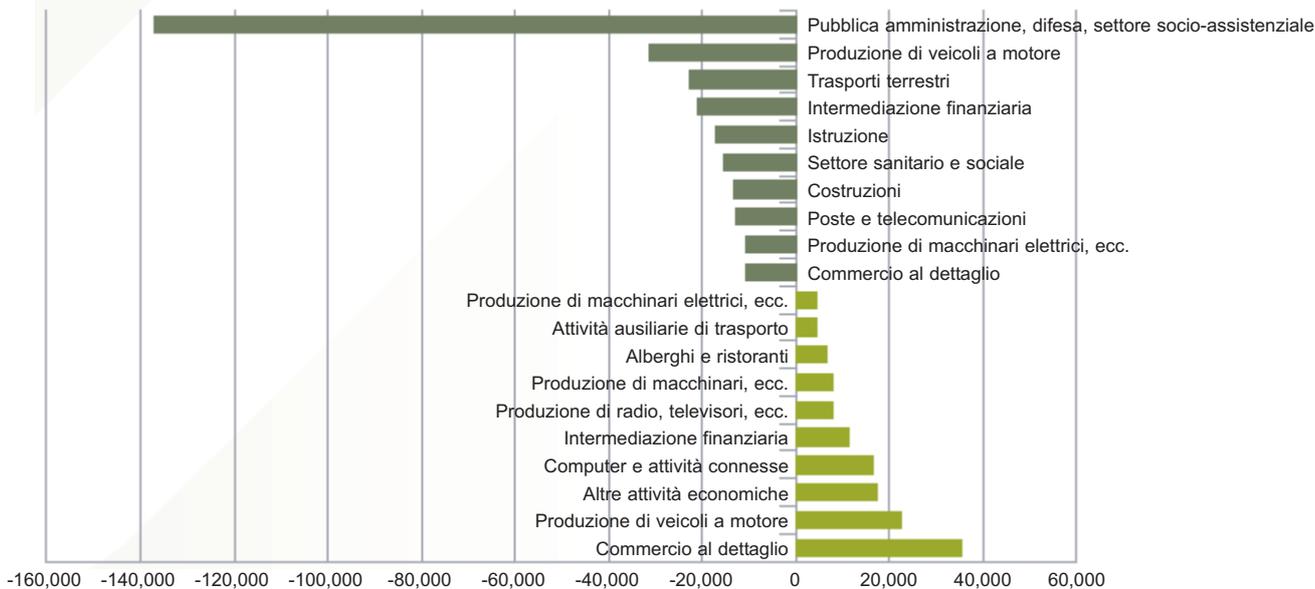
La Romania non è stata l'unico paese a registrare un calo dell'occupazione nel settore pubblico. In autunno, il governo ceco ha annunciato l'intenzione di eliminare tra 3.500 e 5.600 posti di lavoro, per incentivare il rendimento e garantire una maggiore efficacia nell'offerta di servizi pubblici. Nel Regno Unito verso la fine dell'anno, il comune di Birmingham ha annunciato la perdita di 3.700 posti di lavoro mediante licenziamenti e prepensionamenti nell'ambito di un piano di riduzione della forza lavoro di un terzo nell'arco dei prossimi quattro anni. Nei Paesi Bassi il governo locale di Rotterdam ha annunciato il taglio di 1.000 posti di lavoro (su un totale di 14.000) nei prossimi anni. Anche le forze

della difesa non sono immuni alla ristrutturazione. L'esercito polacco ha annunciato un importante piano di ristrutturazione che prevede la perdita di 2.400 posti di lavoro entro la fine dell'anno.

Le risposte dell'Unione ai tagli occupazionali nel settore pubblico

I tagli occupazionali previsti dalla pubblica amministrazione rumena non sono stati accolti favorevolmente. Le confederazioni sindacali nazionali della Romania hanno indetto una serie di manifestazioni e hanno unito le forze per reclamare contro il governo davanti all'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), sostenendo che le misure di austerità sarebbero in violazione della Convenzione OIL sulla protezione dei salari. In tutta Europa i sindacati del settore pubblico hanno risposto agli annunci di tagli dei posti di lavoro organizzando manifestazioni di massa nei rispettivi Stati membri. Le manifestazioni si sono concluse con una protesta organizzata dalla Confederazione europea dei sindacati il 29 settembre 2010 e che ha coinvolto 100.000 lavoratori a Bruxelles.

Figura 1: *Posti di lavoro creati e perduti (annunciati) nei principali settori, 2010*



Fonte: *ERM*

Riflettori accesi sulla liberalizzazione del settore postale

La riforma del mercato postale europeo è cominciata all'inizio degli anni Novanta nel quadro delle iniziative per la creazione di un mercato unico europeo. Le riforme atte a scardinare i monopoli nazionali, per rendere i servizi postali più economici ed efficienti e rispondere all'aumento delle alternative elettroniche ai servizi postali. Gli Stati membri dell'UE-15, fatta eccezioni per Grecia e Lussemburgo, erano obbligati a completare la liberalizzazione del settore postale entro il 31 dicembre 2010, abolendo tutti i monopoli legali sui servizi postali. Per i restanti Stati membri, la scadenza è stata fissata per la fine del 2012. In vista della scadenza del 2010, gli Stati membri hanno attuato importanti interventi di riorganizzazione dei servizi postali nazionali. In questo caso, trattandosi di un settore ad alta intensità di manodopera, la liberalizzazione ha determinato la perdita di posti di lavoro (compensata in una qualche misura dalle

assunzioni presso i nuovi concorrenti). Nel dicembre 2009, l'azienda postale statale irlandese An Post ha annunciato 1.300 licenziamenti su una forza lavoro complessiva di 10.000 dipendenti nell'arco di tre anni. In Svezia e Danimarca, Post Norden – l'azienda postale nazionale per i due paesi – ha annunciato nel febbraio 2010 l'intenzione di tagliare tra 1.000 e 2.000 posti di lavoro nel corso dell'anno per snellire l'organizzazione. In entrambi i casi, la diminuzione dei volumi postali è stata citata tra i motivi dei tagli. Tuttavia, lo spostamento verso rapporti contrattuali più precari e salari più bassi nelle aziende concorrenti emergenti ha determinato pressioni sulle retribuzioni e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti delle ex aziende di monopolio, oltre a dare origine a controversie sindacali.

Modelli di perdita e creazione di posti di lavoro – European Jobs Monitor

Durante la grande recessione nell'UE-27 si sono persi cinque milioni di posti di lavoro, dopo un periodo in cui erano stati creati oltre 20 milioni netti di nuovi posti di lavoro. Una precedente ricerca condotta da Eurofound del 2008 confermava che la maggioranza dei nuovi posti di lavoro nel decennio precedente la recessione erano ad alta retribuzione. I nuovi posti di lavoro a media retribuzione erano relativamente pochi, mentre erano più numerosi quelli ai livelli più bassi della scala retributiva. Una recente analisi interna allo European Jobs Monitor, che verrà pubblicato nel 2011, esamina i modelli di perdita e creazione dei posti di lavoro durante la crisi.

Dall'analisi è emerso che la crescita è continuata nell'occupazione ad alta retribuzione nel periodo 2008–2010, soprattutto nei settori dell'istruzione e della sanità, finanziati per lo più con fondi pubblici. Le perdite di posti di lavoro si sono concentrate nei settori a bassa-media retribuzione, in particolare nelle costruzioni e nel manifatturiero. Il fenomeno della contrazione della fascia media nel mercato del lavoro si accentua durante la recessione ed è associato a un drastico calo dell'occupazione maschile, in particolare per i giovani lavoratori manuali (cfr. Cambiamenti nella struttura del lavoro in Europa nel periodo della grande recessione).

Perdita e creazione di posti di lavoro

Dopo il settore pubblico, il settore che ha subito il maggior numero di perdite di posti di lavoro è il manifatturiero, in particolare il settore della produzione di veicoli a motore che ha registrato oltre 30.000 perdite di posti di lavoro annunciate nel 2010. In un caso particolarmente rilevante, il crollo delle vendite ha costretto lo stabilimento di assemblaggio della Opel ad Anversa, in Belgio, ad annunciare la riduzione di oltre 2.000 posti di lavoro. I licenziamenti in Belgio rientrano in un grande piano di ristrutturazione dell'azienda, mirato a eliminare oltre 8.000 posti di lavoro in Europa e a ridurre progressivamente la capacità.

I sindacati hanno reagito all'annuncio bloccando lo stabilimento e minacciando di impedire a tutte le nuove automobili di lasciare la fabbrica finché la General Motors – l'azienda proprietaria – non avesse concordato un piano sociale accettabile per i lavoratori in esubero. La direzione ha affermato che l'azienda intendeva offrire programmi di formazione ai lavoratori interessati dalle misure e si sarebbe tentato di trovare un nuovo investitore per il sito. Tuttavia, lo stabilimento ha chiuso nel dicembre 2010.

Benché l'occupazione nell'industria automobilistica sia relativamente limitata in Europa (1% dell'occupazione totale nell'UE-27), i collegamenti tra questo e altri settori dell'economia, quali l'industria dell'acciaio, i trasporti, i finanziamenti, le vendite, le assicurazioni e la manutenzione, lo rendono particolarmente significativo in quanto quasi il 5% dei posti di lavoro nell'UE dipendono direttamente o indirettamente dall'industria automobilistica.

Nello stesso momento in cui perdeva posti di lavoro, l'industria automobilistica ha registrato qualche aumento significativo dell'occupazione, in netto contrasto con il calo verificatosi all'inizio della crisi. Le imprese hanno saputo sfruttare l'aumento della domanda derivante dagli incentivi offerti dai piani di rottamazione. Ad esempio, sono stati annunciati aumenti sostanziali dei posti di lavoro nell'industria automobilistica della Repubblica ceca come Škoda Auto, la maggiore azienda automobilistica ceca, che annuncia piani per assumere 1.000 lavoratori.

La ristrutturazione nei servizi finanziari è continuata anche nel 2010. Nel 2009, la banca BPH in Polonia aveva tagliato circa 930 posti di lavoro; nel 2010, ha annunciato altri 1.500 licenziamenti, da attuare entro la fine dell'anno. Un'altra azienda che ha tagliato posti di lavoro è stata il gruppo bancario francese Société Générale, che nel 2010 ha annunciato l'intenzione di eliminare 900 posizioni nelle sue 3.000 filiali al dettaglio in tutta la nazione nei prossimi tre anni. La banca ha dichiarato che i dipendenti che andranno in pensione, non saranno sostituiti (anche se prevede anche di assumere 1.200 dipendenti in tutta la rete entro il 2012.)

Il primato per la creazione di posti di lavoro appartiene al commercio al dettaglio, cosa piuttosto sorprendente dato il reddito disponibile stagnante o in calo per molti cittadini europei. Nel corso dell'anno, nel settore sono stati annunciati oltre 35.000 nuovi posti di lavoro. Ad esempio, all'inizio dell'anno, la catena di supermercati ASDA ha annunciato 6.000 nuovi posti di lavoro nel Regno Unito, con l'ampliamento di 10 dei suoi punti vendita e la creazione di 10 nuovi negozi. Il settore del commercio al dettaglio è molto importante per l'economia europea nel suo complesso, poiché occupa oltre il 14 % della forza lavoro e offre una possibilità di ingresso nel mercato del lavoro per molti giovani o lavoratori scarsamente qualificati. Dopo le consistenti riduzioni dei posti di lavoro dal 2008, il settore ora è molto competitivo grazie alle catene di vendita al dettaglio a basso prezzo che hanno risposto al calo del potere d'acquisto espandendo la loro attività (a spese di altri gruppi di vendita al dettaglio). La catena di supermercati britannica Iceland era uscita dal mercato irlandese cinque anni fa, a causa del calo della domanda di alimenti congelati e prodotti a basso prezzo. Tuttavia durante la recessione, a seguito del successo dell'espansione di molte catene di negozi discount (come Lidl e Aldi), Iceland sta rientrando nel paese, con l'annuncio di oltre 2.000 nuovi posti di lavoro nei prossimi quattro anni e la riapertura di 40 negozi e 15 discount.

SFRUTTARE LA CRISI COME UN'OPPORTUNITÀ

È ampiamente riconosciuto che la diffusa attuazione e l'ampliamento di piani di riduzione dell'orario di lavoro con il sostegno finanziario pubblico hanno svolto un ruolo fondamentale nel ridurre al minimo la perdita di posti di lavoro che altrimenti avrebbe colpito il settore manifatturiero europeo sulla scia del rallentamento economico. Tuttavia, la ricerca Eurofound ha messo in evidenza anche il potenziale di questi meccanismi per la realizzazione del principio di "flessicurezza" (cfr. riquadro).

Come evidenziato dall'Annuario 2009 Eurofound, una risposta importante dei paesi europei alla recessione è stata un programma coordinato di riduzione dell'orario di lavoro e sospensione temporanea dal lavoro nei settori particolarmente colpiti dalla crisi, come l'industria automobilistica europea e i relativi sottosettori. Queste misure sono considerate essenziali per mitigare alcuni degli effetti peggiori della recessione. La relazione dell'ERM 2010, Estendere la flessicurezza: le potenzialità del lavoro a orario ridotto, descrive i regimi di lavoro a orario ridotto e riflette sulla possibilità di creare una serie di politiche più flessibili per l'occupazione, il reddito e la protezione sociale e affrontare alcuni dei problemi strutturali che attualmente affliggono l'UE.

Alcuni paesi hanno introdotto per la prima volta questo tipo di misure durante la recessione. In altri paesi, esistevano già prima della crisi meccanismi simili (in Germania da quasi un secolo) ma sono stati ampliati e adattati alle circostanze. Una mossa strategica in alcuni paesi è stata allargare le categorie di lavoratori e datori di lavoro ai quali è consentito di avvalersi di queste misure; anche il sostegno al reddito è stato aumentato ed è stato esteso il periodo di erogazione delle

indennità; il sostegno è stato condizionato alla partecipazione a corsi di formazione, o è stata incentivata la formazione collegandola all'aumento dei pagamenti.

Per oltre un decennio, governi, sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro in tutta Europa hanno dibattuto nel merito della cosiddetta "flessicurezza", un approccio inteso a combinare flessibilità e sicurezza per lavoratori e datori di lavoro. Spesso la flessicurezza è stata percepita come la combinazione tra una maggiore flessibilità per i datori di lavoro (per metterli in grado di rispondere meglio alle domande del mercato) e la sicurezza del reddito e dell'occupazione per i lavoratori. Tuttavia, la ricerca Eurofound ha sottolineato anche che i lavoratori stessi desiderano una maggiore flessibilità, mentre la diffusione dei regimi di lavoro a orario ridotto in tutta Europa è stata promossa in larga parte dai datori di lavoro che vogliono poter contare su una forza lavoro adeguata che sarà in grado di riprendere la produzione una volta che le condizioni del mercato migliorano.

I diritti e le responsabilità inerenti la flessicurezza si collegano a un elemento cruciale del modello sociale europeo, cioè al fatto che nei momenti di difficoltà i costi dell'adeguamento siano condivisi da tutta la società. I regimi di lavoro a orario ridotto e la sospensione temporanea del lavoro sovvenzionati con fondi pubblici sono un buon esempio di come i costi dell'adeguamento del mercato del lavoro possano essere più ampiamente condivisi, nell'intento di promuovere il bene comune. In quest'ottica le aziende riducono la produzione per adattarla alle fluttuazioni del mercato; il finanziamento pubblico garantisce la protezione dei redditi dei lavoratori, ai quali però può essere richiesto di impegnarsi nella formazione per promuovere il livello generale di competenze aziendali e l'occupabilità dei singoli, mentre governi e contribuenti sovvenzionano parzialmente gli oneri finanziari, riducendo così al minimo le perdite di posti di lavoro e mantenendo il potere di spesa aggregato nell'economia ad un livello sufficientemente elevato da impedire un'ulteriore contrazione economica.

Un ulteriore elemento fondamentale di questi meccanismi è l'entità del consenso ottenuto da parti sociali e governo in merito alla riduzione dell'orario di lavoro, ancora di più in un momento di crisi (la maggioranza di questi piani in Europa è finanziata da fondi contro la disoccupazione e amministrata da un accordo tripartito tra governi e parti sociali). Il consenso, secondo la relazione, potrebbe essere utilizzato per sfruttare questi strumenti verso un orientamento politico più attivo atto ad ampliare il concetto di flessicurezza. Inoltre, lo stesso processo potrebbe essere utilizzato per generare nuove competenze per le professioni di cui l'Europa ha bisogno per raggiungere l'obiettivo di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva stabilito nell'agenda di Europa 2020.

Che cos'è la flessicurezza?

Il modello della flessicurezza, attuato per la prima volta in Danimarca negli anni Novanta, in origine era una combinazione di strumenti per agevolare assunzioni e licenziamenti (flessibilità per i datori di lavoro) e livelli elevati di indennità di disoccupazione (sicurezza per i lavoratori); da allora si è evoluto verso una visione più ampia che comprende anche misure quali lo sviluppo delle competenze. La Commissione europea descrive la flessicurezza come un equilibrio ottimale tra flessibilità del mercato del lavoro e sicurezza per i lavoratori. La flessicurezza implica un cambiamento di focalizzazione dell'attenzione dalla protezione di posti di lavoro specifici alla protezione dell'occupabilità della forza lavoro.

In pratica, secondo la Commissione europea l'approccio tiene conto di quattro elementi: politiche attive per il mercato del lavoro per aiutare le persone a rientrare nel mondo del lavoro, accordi contrattuali flessibili e affidabili, sistemi di sicurezza sociale che forniscano una tutela adeguata a chi ne ha bisogno e strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita che consentano alla forza lavoro di mantenere e aggiornare le competenze. Il successo dell'attuazione di questi quattro elementi a sua volta dipende da un processo costante e vigoroso di dialogo sociale. I politici sperano che la flessicurezza si riveli uno strumento chiave grazie al quale lavoratori e aziende possano cooperare per adattarsi meglio alla precarietà dell'odierno mercato del lavoro globale.

Esempi di misure in Europa

In tutta Europa sono state attuate diverse misure di flessicurezza, alcune a seguito della crisi, altre già in essere da qualche tempo. Di norma, le misure di flessicurezza sono attuate nell'ambito di quadri di intervento nazionali, ma Eurofound ha raccolto una serie di esempi di misure a livello aziendale e settoriale.

In Belgio, Francia e Germania, i datori di lavoro hanno creato i cosiddetti "raggruppamenti di datori di lavoro". Queste entità, che di solito rappresentano al massimo cinque datori di lavoro, assumono i lavoratori e li mettono a disposizione delle aziende del raggruppamento. I lavoratori vengono assunti solo se i membri del raggruppamento possono garantire un carico di lavoro completo e si spostano a rotazione tra le aziende su base stagionale, settimanale, giornaliera o a tempo parziale, a seconda delle esigenze e dell'organizzazione aziendali. Attualmente in Francia circa 13.000 lavoratori sono impiegati in circa 400 raggruppamenti di datori di lavoro.

In Romania, un'iniziativa che combina flessibilità e sicurezza è il meccanismo della "Casa sociale dei costruttori" (Casa Socială a Constructorilor). Più che di un intervento organizzato a livello statale, si tratta di una misura basata su accordi collettivi nel settore delle costruzioni, che garantisce che nei periodi di maltempo, quando l'attività edile non può procedere, i lavoratori ricevano comunque il 75% del reddito mensile, fino a tre mesi. La misura è finanziata dalle aziende associate e dai beneficiari degli investimenti in opere di costruzione.

In Austria c'è il "permesso di formazione" volto ad ampliare la base di competenze della forza lavoro austriaca; i lavoratori possono prendere un permesso retribuito per partecipare a corsi di formazione offerti da un esterno. In risposta alla crisi, lo schema è stato ampliato e la sua denominazione modificata in "permesso di formazione plus", prevedendo condizioni più generose. Per almeno 20 ore alla settimana e fino a 12 mesi i partecipanti ricevono un'indennità finanziata con fondi pubblici, equivalente all'incirca a poco più della metà della retribuzione netta. Per tutta la durata della crisi i costi della formazione sono divisi equamente tra datore di lavoro e governo regionale. Il ricorso allo schema è aumentato notevolmente nel 2008, tendenza attribuita alla modifica dei criteri di ammissibilità e all'aumento delle indennità.

In risposta alla crisi, il produttore di acciaio ArcelorMittal ha introdotto nelle sue filiali rumene un meccanismo basato sulla rotazione dei posti di lavoro. L'interruzione permanente di alcune attività avrebbe comportato la perdita di posti di lavoro, per questo motivo ai dipendenti a rischio di licenziamento che intendevano restare nell'azienda è stata offerta la possibilità di una rivalutazione delle competenze e sono stati incoraggiati a riqualificarsi e a candidarsi per posizioni vacanti in altri settori dell'azienda.

FAR FUNZIONARE GLI STRUMENTI – LE SFIDE

La riduzione dell'orario di lavoro, se combinata con un approccio più attivo al mercato del lavoro, può agevolare la ristrutturazione interna di un'azienda in un periodo di crisi; ciò significa anche che, quando i lavoratori sono "sotto-occupati", il loro tempo può essere investito nell'acquisizione di competenze che saranno richieste in una futura ripresa e che ne accrescono l'occupabilità sul mercato del lavoro in caso di licenziamento. È chiaro che la riduzione dell'orario di lavoro ha influito sulle cifre relative alla disoccupazione: nei paesi dove ha trovato ampia diffusione il calo dell'occupazione è stato molto inferiore (a fronte di un dato calo del PIL) rispetto agli altri paesi. È interessante notare che, a quanto pare, il motivo fondamentale che ha indotto le aziende a ricorrere al lavoro a orario ridotto o alla sospensione temporanea dal lavoro è stata la volontà di garantirsi la disponibilità della propria forza lavoro in vista di una futura ripresa. Questo non vale solo per i lavoratori altamente qualificati, come ci si aspetterebbe, ma anche per i

lavoratori in possesso di scarse qualifiche formali e che tuttavia hanno acquisito un'esperienza notevole in azienda e forniscono un apporto fondamentale alla sua attività.

Tuttavia, i regimi di lavoro a orario ridotto sono complessi da gestire. Si possono verificare notevoli ritardi tra il momento in cui l'impresa richiede il finanziamento di un piano e l'erogazione del rimborso. La componente relativa alla formazione che è stata inserita in molti piani di riduzione dell'orario di lavoro è fondamentale per garantire il contributo alla crescita dell'occupazione e allo sviluppo delle competenze in generale; inoltre, le parti sociali sono concordi sul valore della formazione, sia per promuovere la competitività delle aziende sia per accrescere l'occupabilità dei lavoratori. Tuttavia, come emerge chiaramente dalla relazione ERM, durante la crisi il ricorso alla formazione è stato limitato e spesso la qualità offerta era scarsa. Altro elemento fondamentale è il fatto che nei piani di riduzione dell'orario di lavoro i costi della formazione sono sovvenzionati raramente, per cui il loro finanziamento diventa problematico. Inoltre, la capacità di offrire possibilità di formazione può essere limitata, soprattutto nelle PMI, e talvolta i programmi di formazione non sono abbastanza flessibili per armonizzarsi con gli orari di lavoro ridotti.

Secondo la relazione, in questo momento è proprio la mancanza di una formazione completa e adeguata che impedisce a queste misure di esprimere tutto il loro potenziale nell'affrontare le sfide dei mercati del lavoro moderni. La relazione sostiene anche che la formazione non dovrebbe essere soltanto specifica per le esigenze dell'attuale posizione del lavoratore o dell'azienda, ma dovrebbe piuttosto comprendere competenze più generali per promuovere l'occupabilità del lavoratore perché una maggiore modularità consentirebbe più flessibilità e adattabilità agli orari di lavoro.

Forse poiché le misure di flessicurezza cercano di conciliare una maggiore flessibilità sul mercato del lavoro e livelli elevati di sicurezza nell'occupazione, è inevitabile che le parti sociali la vedano in modo diverso. Tuttavia, il coinvolgimento di entrambe le parti è fondamentale per garantire che le misure di flessicurezza vengano attuate e riescano a promuovere la competitività pur tutelando i lavoratori: l'esperienza dimostra che un approccio tripartito con l'impegno del governo, dei sindacati e dei datori di lavoro è un fattore importante per garantire il successo di un piano. Il coinvolgimento delle parti sociali consente inoltre la diffusione delle informazioni sul piano tra i rispettivi membri, aumentando così la probabilità che datori di lavoro e lavoratori siano disposti a impegnarsi nella sua attuazione. Sembrerebbe che la crisi abbia innescato un sostanziale consenso tra parti tradizionalmente opposte sul fatto che misure quali il lavoro a orario ridotto e la sospensione temporanea del lavoro sono preziose, nel breve termine, per salvare posti di lavoro, mitigando i costi per i datori di lavoro e salvaguardando così la competitività delle imprese.

Vantaggi delle misure

L'orario di lavoro ridotto e la sospensione temporanea dal lavoro presentano una serie di ulteriori vantaggi: oltre a mantenere il posto di lavoro e il proprio reddito, i lavoratori evitano anche periodi di disoccupazione, con ripercussioni positive per la loro autostima e l'occupabilità futura. Benché comportino l'impiego di fondi pubblici, questi piani sono meno costosi delle indennità di disoccupazione: di norma, con la riduzione dell'orario di lavoro l'azienda retribuisce comunque almeno una parte del tempo del lavoratore, mentre i contributi pubblici ai lavoratori in sospensione temporanea dal lavoro ovviamente sono temporanei. Gli effetti positivi possono estendersi al di là dell'azienda e dei lavoratori interessati: se i lavoratori di un'azienda dovessero essere licenziati, si avrebbero delle ripercussioni lungo le catene del valore e dell'offerta. Quindi, simili misure possono salvare posti di lavoro in altre aziende, oltre a quella dove vengono attuate. Inoltre, mantenendo il posto di lavoro e il reddito dei lavoratori, e di conseguenza la loro fiducia in quanto consumatori, è probabile che anche i consumi non vengano compromessi come succedrebbe in una situazione di disoccupazione più diffusa.

L'esperienza dimostra inoltre che già prima della crisi queste misure hanno funzionato al meglio quando esistevano: il datore di lavoro, i lavoratori, i rappresentanti del personale, le organizzazioni di datori di lavoro, il governo e i servizi pubblici per l'occupazione sapevano già come funzionavano i regimi che quindi sono stati applicati con maggiore efficacia; inoltre, il consenso tra le parti che dovevano contribuire al loro funzionamento era già più ampio e ha contribuito a una maggiore diffusione.

Alla luce di questi vantaggi evidenti, perché le imprese non dovrebbero avvalersi di finanziamenti pubblici per allentare la pressione salvando posti di lavoro? Una ragione fondamentale è che la procedura per la domanda è onerosa, così come i requisiti amministrativi richiesti per ricevere il finanziamento. In particolare, questo vale per le PMI, che hanno meno probabilità di disporre delle risorse interne necessarie per un simile compito. In considerazione delle particolari difficoltà affrontate dalle PMI e del fatto che nel complesso rappresentano i principali datori di lavoro in Europa, molti paesi hanno predisposto misure speciali per assisterle. Ad esempio, per le PMI la Francia offre livelli più elevati di sostegno alle retribuzioni rispetto alle grandi aziende. In Italia le piccole imprese sono tenute a pagare contributi ridotti rispetto alle aziende più grandi e in Germania l'allentamento delle norme concernenti la percentuale del personale interessato ha determinato un considerevole aumento del ricorso alle misure tra le piccole imprese.

Riflettori accesi sul settore dei servizi finanziari

La recente crisi finanziaria ha messo in luce le sfide impegnative che il settore europeo dei servizi finanziari sta affrontando. Esistono possibilità che dalla crisi emerga un'industria finanziaria produttiva e più resistente? Nel quadro del suo lavoro sull'evoluzione dell'industria, nel 2010 Eurofound ha esaminato le tendenze economiche nei settori bancario e assicurativo, i modelli imprenditoriali applicati in diversi segmenti del settore e il dibattito sulla regolamentazione dei mercati finanziari per valutare la situazione attuale e fare qualche proiezione per il futuro.

La crisi finanziaria è la principale causa di cambiamento che oggi incide sul settore bancario e assicurativo, con la conseguenza che le prospettive per il settore, nel migliore dei casi, siano moderate nel medio termine. Questa è la conclusione a cui giunge la relazione generale dello studio Servizi finanziari: sfide e prospettive. Secondo lo studio l'impatto della globalizzazione sul settore per il quale si prevede un generale ritorno alla regolamentazione, è un fattore che condiziona i governi e la crescente pressione degli investitori, con una conseguente limitazione della crescita del mercato. Passando agli aspetti più positivi, la relazione rileva che nel periodo 2009- 2010 lo stato di salute del sistema finanziario è migliorato e, benché persistano rischi per la stabilità finanziaria, l'economia mondiale è in crescita. La diminuzione della leva finanziaria (rimborso dei debiti) in atto nel settore bancario ha contribuito a ridurre la vulnerabilità nei confronti degli shock. E con l'aumento dei prezzi delle attività, una gran parte del settore bancario è tornata ad essere redditizia. Tuttavia, questo ritorno alla redditività è avvenuto al prezzo di notevoli tagli occupazionali: nel 2009, le banche di proprietà statale prese in esame nella relazione hanno tagliato circa il 10% dei posti di lavoro, mentre nelle banche private la riduzione è stata all'incirca del 5%. I casi di studio che accompagnano la relazione forniscono un quadro più dettagliato degli effetti della ristrutturazione sull'occupazione.

La maggioranza delle imprese ha rivisto i propri sistemi di retribuzione di manager e agenti di borsa. In generale, l'importo dei premi è stato ridotto e i versamenti dilazionati su periodi di tre-cinque anni. Una larga percentuale dei premi ora viene assegnata sotto forma di azioni societarie; resta da vedere quale effetto sortiranno questi cambiamenti sul comportamento in materia di investimenti e sulla propensione al rischio.

“Il futuro è nel passato”

La relazione descrive tre possibili direzioni alternative che potrebbe seguire il settore finanziario europeo.

Questo scenario presuppone che i principali operatori del settore impediscano una riforma sostanziale del sistema finanziario. La crisi viene generalmente interpretata come una congiuntura di circostanze sfavorevoli, piuttosto che un errore di sistema, e si ritiene che una ulteriore crisi finanziaria si possa evitare con adeguamenti normativi minimi. Dovendo far fronte al crescente potere delle banche “liberali”, le banche “di Stato” subiranno notevoli pressioni e i governi cercheranno di ridurre il proprio coinvolgimento in tali istituzioni.

“Un nuovo ordine mondiale per i mercati finanziari – la fine dell’età dell’oro”

In questo scenario, i governi dei paesi del G20 concordano una riforma fondamentale del sistema finanziario mondiale. La riforma prevede quote di fondi propri più elevate e basate sul rischio, la separazione delle banche di investimento dai servizi bancari commerciali e al dettaglio e un controllo efficiente. L’attuazione di queste norme riduce i vantaggi competitivi delle banche liberali e migliora la posizione delle banche “sostenibili” e “di Stato”. Quote di fondi propri più elevate saranno il cardine di questo tipo di adeguamento che richiederà un periodo di transizione lungo e difficile.

“Economie divise – lo scenario peggiore”

Lo scenario più pessimista crede che la crisi finanziaria non possa essere tenuta sotto controllo. Crescenti tassi di inadempienza e bilanci pubblici gravati di oneri eccessivi costringeranno alcuni governi dell’area euro a ridurre le passività del 20 - 30% e a liquidare una serie di banche. I programmi di austerità nei paesi europei saranno un ulteriore onere per le economie reali, e la crescente inflazione negli USA e nel Regno Unito creerà ulteriori squilibri. Lo scenario peggiore prevede il fallimento della regolamentazione internazionale dei mercati finanziari, per cui un gruppo di dirigenti e professionisti fortemente orientati al profitto e alla crescita continuerà a prendere parte a speculazioni e arbitraggi a breve termine, grazie al sostegno di alcuni paesi pronti a mettere a loro disposizione mercati finanziari liberali. Questo approccio incontrerà l’opposizione di alcuni segmenti della società che avvieranno lo sviluppo di economie basate su reti locali. Una critica di fondo alle economie globalizzate porterà a nuovi approcci basati su “microorganismi” piuttosto che su macroistituti.

Tutti gli scenari prevedono un ulteriore calo dell’occupazione nel settore finanziario, più drastico nel terzo scenario, delle “economie divise”. Tuttavia, in tutti gli scenari previsti si registreranno forti pressioni per conseguire risparmi nei costi, mentre le tecnologie dell’informazione e della comunicazione forniranno lo spazio di manovra per costanti miglioramenti nella produttività.

Per ulteriori dettagli sul lavoro di Eurofound sul settore finanziario, consultare
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

La relazione esamina nel dettaglio le imprese dalla prospettiva dei loro modelli di attività imprenditoriale:

- un primo gruppo di banche “liberali”, fondi di investimento e altri intermediari finanziari – benché debbano adattare le rispettive attività, continuano a perseguire una strategia orientata al profitto, sollecitando solo minimi cambiamenti nel quadro normativo;
- un secondo gruppo di banche rientrate sotto il controllo statale durante la crisi finanziaria ora sono oggetto di una profonda ristrutturazione. Devono adattarsi a perdite sostanziali nel portafoglio di negoziazione e rivedere le proprie strategie imprenditoriali, indirizzandole verso l’attività bancaria al dettaglio di base e l’attività commerciale.

- Un terzo gruppo è descritto come “sostenibile” e comprende istituti che perseguono strategie imprenditoriali a lungo termine con una minore leva finanziaria e obiettivi di profitto meno ambiziosi. Non essendo particolarmente attivo nei nuovi mercati finanziari, questo gruppo ha subito solo perdite minori a seguito delle svalutazioni dell’attivo. A questo gruppo appartengono alcune casse di risparmio e banche cooperative, così come le nuove banche “etiche” emergenti e la maggior parte delle compagnie assicurative.

Le imprese europee in primo piano 2

La seconda indagine Eurofound sulle imprese europee esamina nel dettaglio le prassi lavorative delle imprese da diversi punti di vista, tra cui diverse forme di orario lavorativo e la flessibilità contrattuale, il lavoro di squadra e le forme di retribuzione variabili. L'indagine si concentra anche sulle forme di dialogo sociale concrete e la rappresentanza dei lavoratori nelle imprese europee per capire il ruolo che ricoprono nel funzionamento delle imprese. L'Indagine sulle imprese europee (ECS) nel 2009 ha interessato 30 paesi: i 27 Stati membri dell'UE e tre paesi candidati all'adesione – Croazia, ex Repubblica iugoslava di Macedonia e Turchia. Nel corso dell'indagine sono stati intervistati i direttori delle risorse umane e (dove disponibili) i rappresentanti dei lavoratori in oltre 27.000 imprese con almeno 10 dipendenti. I risultati dell'indagine sono contenuti nella relazione European Company Survey 2009, disponibile all'indirizzo www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm, da cui è possibile accedere ai dettagli completi dell'indagine.

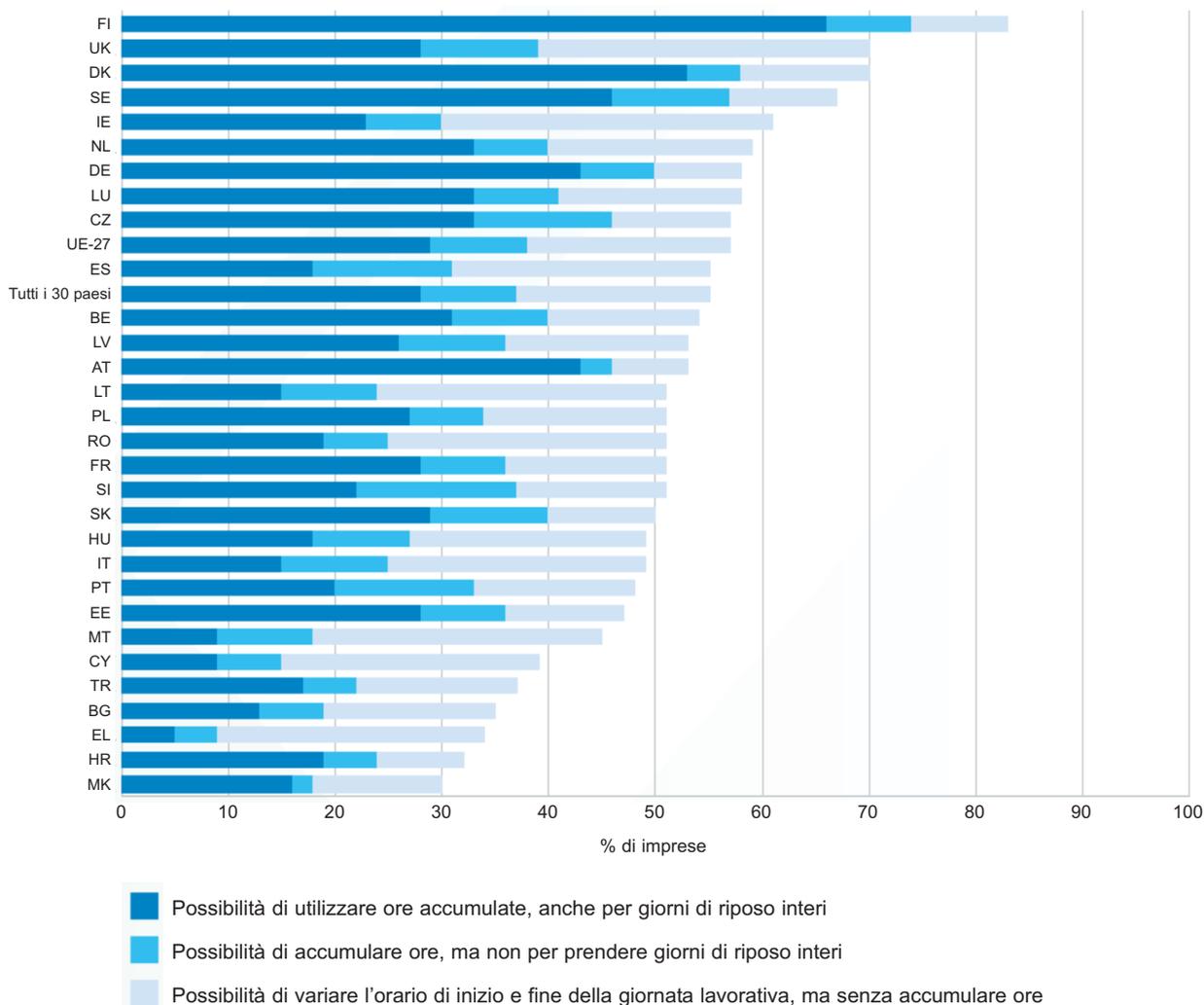
AUMENTO DELLA FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Dal confronto tra la seconda Indagine Eurofound sulle imprese europee (ECS 2009) e la prima (del 2004) emerge che un numero crescente di aziende in Europa prevede accordi sull'orario di lavoro flessibile. Da un lato esistono accordi di base sull'orario flessibile che consentono ai dipendenti di variare gli orari di inizio e fine della giornata lavorativa, dall'altro molte imprese hanno combinato questi accordi di flessibilità con la cosiddetta "banca delle ore di lavoro" secondo cui i a lunghezza della giornata o della settimana lavorativa dei lavoratori può variare. Le ore lavorate in aggiunta al numero stabilito possono essere accantonate come ore "a credito", mentre la differenza di ore lavorate in meno sarà registrata come "debito" nel conto del dipendente. Simili strumenti di flessibilità, che prevedono la possibilità di accantonare le ore, spesso sono considerati un tipo di soluzione che può rispondere agli interessi di datori di lavoro e dipendenti. Per i datori di lavoro, questi meccanismi offrono una maggiore flessibilità nella gestione delle variazioni del carico di lavoro, consentendo una reazione flessibile all'evoluzione delle condizioni del mercato. Nel contempo, i dipendenti godono del vantaggio di una maggiore "sovranità sul proprio tempo" e più spazio per conciliare lavoro e vita privata. Le "banche delle ore di lavoro" più sofisticate consentono ai lavoratori di accumulare ore a lungo termine al fine di agevolare, ad esempio, il pensionamento anticipato.

Rispetto alle cifre del 2004, il livello di copertura è aumentato dal 48% al 57%, per le imprese che consentono di variare l'orario di inizio e fine della giornata lavorativa (queste cifre si applicano ai 21 paesi oggetto del primo ciclo dell'indagine). In media, poco meno del 40% delle imprese ha istituito banche ore per i propri dipendenti. Circa il 29% delle imprese prevede accordi sull'orario flessibile che consentirebbe ai lavoratori di prendere giorni di riposo interi utilizzando le ore accumulate. Anche la percentuale di queste imprese è aumentata rispetto al 2004.

Non tutti i paesi però ricorrono in ugual misura ad accordi sull'orario di lavoro flessibile. I più frequenti in Finlandia, dove oltre l'80% delle imprese prevede meccanismi di questo tipo. Sono molto diffusi anche nel Regno Unito, in Danimarca e in Svezia. Per contro, solo il 30% delle imprese nella ex Repubblica iugoslava di Macedonia ne fa uso contro il 35% di Bulgaria e Grecia. Esiste anche una differenza qualitativa tra le tipologie di flessibilità applicate. Nei paesi nordici, Austria e Germania, in generale gli accordi sono molto più flessibili e consentono ai lavoratori di accumulare ore e prendere intere giornate di riposo. In Ungheria, Irlanda, Lituania, Regno Unito e nella maggior parte dell'Europa meridionale, questo tipo di accumulo delle ore in genere non è possibile.

Figura 2: Flessibilità dell'orario di lavoro, per paese e margine di flessibilità (%)



Fonte: ECS 2009

In tutti i settori le aziende hanno introdotto meccanismi di flessibilità, anche nel settore alberghiero e nella ristorazione, dove è fondamentale che il personale sia a disposizione dei clienti in orari specifici. Tuttavia, è una prassi più diffusa in settori come quello immobiliare e dei servizi finanziari, e meno probabile in quello delle costruzioni e dell'istruzione. L'orario di lavoro flessibile è comune soprattutto nelle grandi imprese. Tuttavia un numero notevole di imprese più piccole ha introdotto meccanismi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche nelle forme più complesse che prevedono l'accumulo di ore. Poiché la definizione e la gestione di simili meccanismi comportano uno sforzo considerevole e le spese, in proporzione, sono superiori in una piccola impresa, sembrerebbe che i datori di lavoro siano convinti che i vantaggi dell'introduzione di questi meccanismi superino i costi. Comunque, le banche ore per l'accumulo a lungo termine sono presenti solo raramente nelle piccole imprese.

Lavoro part time, un panorama variegato

Il lavoro part time è uno dei modelli lavorativi non convenzionali più utilizzati in Europa. Molti lo vedono come un modo per equilibrare meglio vita personale e professionale, ma che sia davvero così dipende in larga misura dal tipo di lavoro offerto e dal modo in cui è strutturato all'interno dell'azienda.

L'offerta di lavoro part time in Europa varia enormemente. Nei Paesi Bassi, oltre il 90% delle aziende ha dipendenti part time. Se i Paesi Bassi detengono il primato, il lavoro part time è comune anche in Belgio, Germania, Regno Unito e Svezia, ma meno diffuso nei paesi dell'Europa sudorientale. Gli europei hanno maggiori probabilità di lavorare part time nei settori dei servizi, in particolare in alberghi e ristoranti e nei settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale. Ci sono poi i settori con la percentuale più elevata di personale femminile: il lavoro part time è un fenomeno prevalentemente femminile.

Il lavoro part time di norma assume la forma di giornate lavorative più brevi nell'arco di una normale settimana lavorativa di cinque giorni. Tuttavia, quasi la metà delle imprese che assumono dipendenti part time consente delle forme di rotazione, ad esempio alcuni giorni di lavoro a tempo pieno e altri di riposo. Queste forme di lavoro part time si possono adattare prontamente alle esigenze dei dipendenti, ma è ancora relativamente comune l'orario flessibile stabilito solo alcuni giorni prima, o in alcuni casi anche alcune ore prima. Questa possibilità offre la massima flessibilità al datore di lavoro, ma è anche quella meno favorevole per il dipendente, poiché rende difficile pianificare gli impegni familiari e personali.

Alcune persone lavorano su una base molto parziale (meno di 15 ore alla settimana). Questi posti di lavoro a tempo parziale "marginali" tendono ad essere scarsamente retribuiti e impongono una maggiore flessibilità da parte dei lavoratori. In un certo numero di paesi (Malta, Paesi Bassi, Irlanda, Regno Unito e Germania), il personale a tempo parziale è assunto, in alcuni casi o sempre, su queste basi in più del 40% delle imprese – soprattutto nel settore dell'istruzione, negli alberghi e nei ristoranti e in altri servizi, come i servizi personali (per approfondire l'argomento, si veda la relazione Eurofound *Forme di lavoro flessibili: accordi contrattuali 'molto atipici'*).

Le prospettive di carriera per i lavoratori part time in genere non sono buone

In generale, le imprese europee non assumono lavoratori part time in posizioni altamente qualificate o per funzioni di supervisione. I tre quarti delle aziende europee non prevedono contratti part time per posizioni che richiedono qualifiche elevate o esperienza dirigenziale. Per contro, è una situazione comune nei Paesi Bassi, dove il lavoro part time è una tradizione fortemente radicata: quasi la metà delle imprese olandesi, la percentuale più elevata dell'UE, ha dipendenti part time che ricoprono simili posizioni.

L'ORARIO DI LAVORO CONVENZIONALE PERSISTE

Dal confronto dei risultati dell'ECS 2009 con il ciclo precedente del 2004, emerge che l'orario lavorativo non convenzionale (lavoro notturno o nei fine settimana) non sembra essersi maggiormente diffuso rispetto a cinque anni fa (anche nell'Indagine europea sulle condizioni di lavoro Eurofound si riscontra lo stesso modello, se si confronta l'evoluzione dell'orario lavorativo non convenzionale in un periodo di vent'anni; cfr. pagina 32). Com'è forse prevedibile, l'orario lavorativo non convenzionale è maggiormente richiesto nel settore alberghiero e della ristorazione, e nei campi dell'assistenza sanitaria e sociale. La Turchia è il paese dove è maggiormente diffuso il lavoro notturno, svolto dal personale del 36% delle imprese. I dipendenti delle aziende turche sono anche quelli con maggiore probabilità di lavorare di sabato, poiché quasi tre quarti delle imprese sono aperte anche il sabato. Tra gli Stati membri dell'UE, il lavoro di sabato (e domenica) è più diffuso in Lettonia, nel Regno Unito, a Malta e in Irlanda.

NUOVI MODI DI LAVORARE?

Maggiore flessibilità nel luogo di lavoro

Di fronte alla crescente concorrenza, le imprese europee stanno cercando di diventare sempre più flessibili e i modi principali per ottenere questo risultato sono tre: in primo luogo creare gruppi autonomi di lavoratori, i cui membri possono decidere tra loro in che modo organizzare il lavoro con un maggiore coinvolgimento nella soluzione dei problemi; in secondo luogo offrire ulteriori opportunità di formazione per promuovere e ampliare le competenze dei lavoratori affinché possano svolgere compiti diversi; infine, rendere più flessibile la forza lavoro assumendo le persone su diverse basi contrattuali, che agevolino il reclutamento e il licenziamento del personale consentendo così all'organizzazione di rispondere meglio alle domande del mercato. Simili forme contrattuali comprendono i contratti a tempo determinato, il lavoro interinale e le collaborazioni di tipo professionale.

Il cosiddetto "lavoro di gruppo autonomo" è un elemento significativo nell'organizzazione del lavoro di una percentuale relativamente ridotta di imprese europee. Tuttavia, in Danimarca, Svezia e Paesi Bassi costituisce la principale forma di lavoro di gruppo nel 40-50% delle organizzazioni. Per contro, in Grecia, Cipro e Italia questo tipo di gruppi costituiscono la forma principale di lavoro di gruppo solo nel 10-15% delle imprese. Il lavoro di gruppo autonomo inoltre è più concentrato in determinati settori e trova la massima diffusione nell'istruzione, dov'è praticato in quasi nel 40% dei casi e nel settore sanitario e dell'assistenza sociale in cui raggiunge il 35% dei casi. Infine è più probabile che il lavoro di gruppo autonomo venga praticato in organizzazioni dove una quota consistente della forza lavoro possiede un elevato livello di competenze.

Contratti a tempo determinato

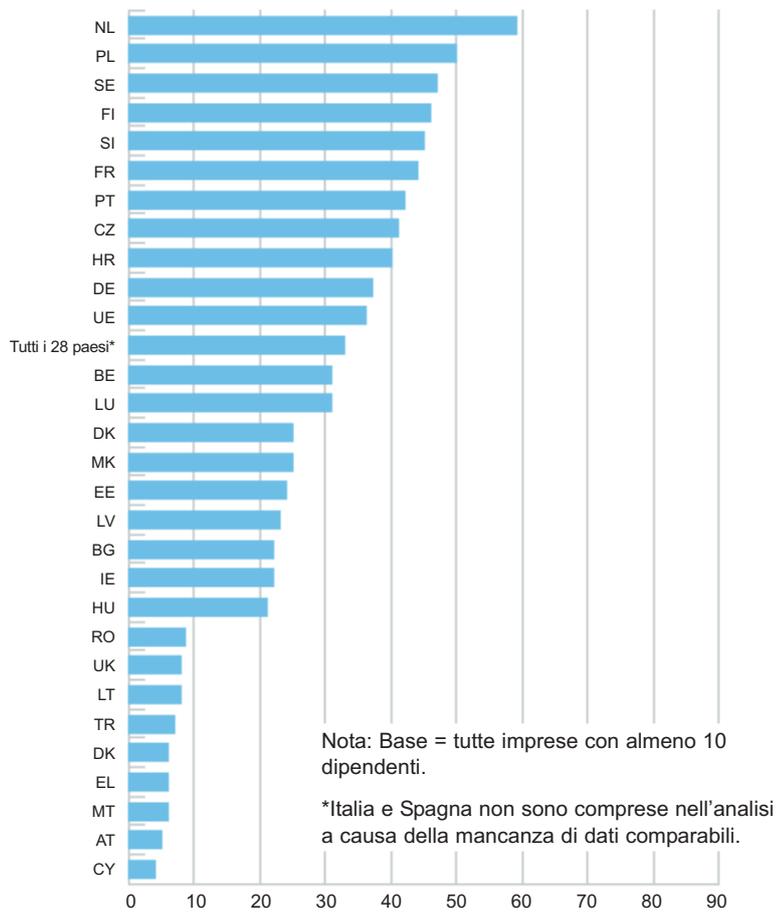
L'assunzione di personale con contratti più flessibili è diventata una caratteristica più comune nei luoghi di lavoro europei, anche se non ugualmente diffusa in tutto il continente. Nei Paesi Bassi e in Polonia, più del 70% delle imprese si avvale di contratti di lavoro a tempo determinato, contro solo il 20% circa di Cipro, Austria e Malta. Si tratta di una forma minoritaria di contratto nella maggior parte delle aziende: in più della metà delle imprese oggetto dell'indagine, i lavoratori a tempo determinato rappresentano meno del 20% della forza lavoro totale. Tuttavia, in una minoranza di imprese, i contratti a tempo determinato sono la forma principale di impiego. Nell'8% delle imprese, almeno l'80% dei dipendenti sono assunti con contratti di questo tipo. Questa prassi è prevalente in una serie di paesi – ad esempio nel Regno Unito, dove più del 25% delle imprese hanno assunto almeno l'80% dei dipendenti con contratti a tempo determinato e in Turchia con il 22% delle imprese. Il lavoro a tempo determinato si concentra in alcuni settori, come quello alberghiero e della ristorazione e nelle costruzioni, tutti caratterizzati da consistenti variazioni stagionali del carico di lavoro.

Uno dei problemi dei contratti a tempo determinato è il fatto di essere poco sicuri per loro natura, anche se possono rappresentare una via d'accesso verso opportunità di occupazione a più lungo termine. In oltre il 50% delle imprese europee, alla maggior parte dei lavoratori a tempo determinato, se non a tutti, è stato offerto un contratto successivo nella stessa azienda, soprattutto nel settore dei servizi finanziari.

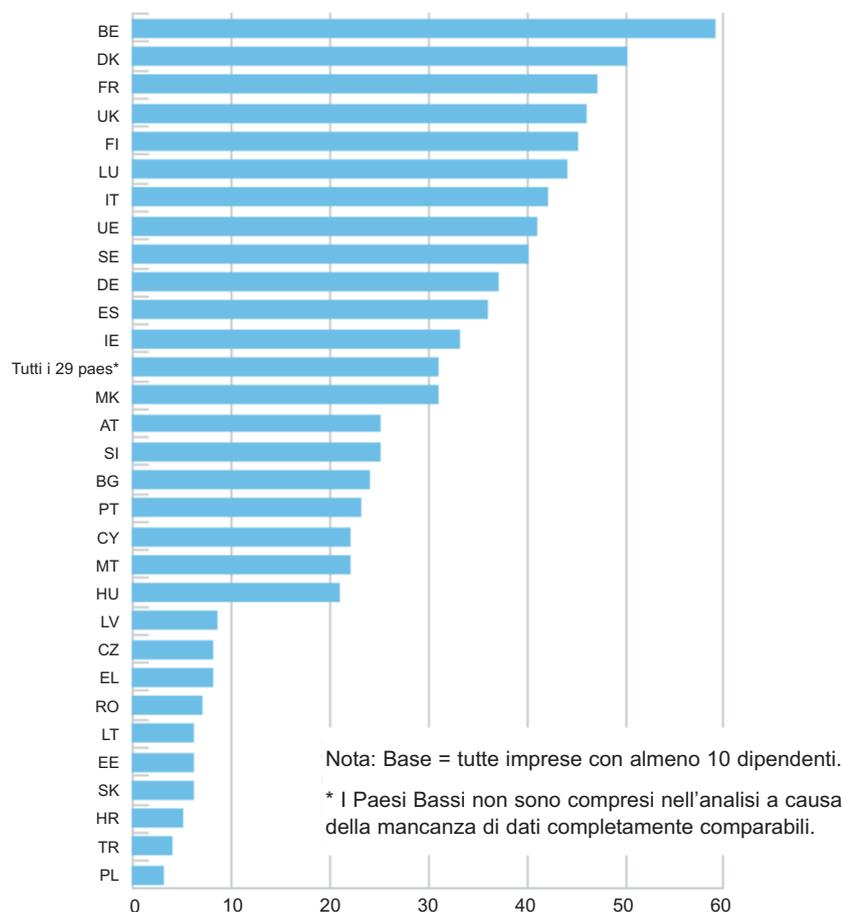
Lavoro interinale

Il lavoro interinale si sta diffondendo nell'UE, ma il suo utilizzo varia in misura considerevole da paese a paese: in Belgio, quasi il 60% delle imprese assume lavoratori tramite agenzie di lavoro interinale; per contro, in Polonia succede solo ne 3% dei casi. Tuttavia, sembra che la recessione abbia influito sul lavoro interinale. All'inizio del 2009, circa il 20% delle imprese dichiaravano di aver assunto lavoratori interinali nei 12 mesi precedenti, ma non di disporne al momento. Le imprese che non impiegavano lavoratori interinali al momento dell'intervista erano per lo più di piccole dimensioni, con meno di 20 dipendenti, mentre le imprese più grandi hanno abbandonato solo in rari casi questa forma di contratto (va notato che anche le variazioni stagionali potrebbero essere un fattore determinante per la differenza osservata).

Figura 3: Imprese con personale a tempo determinato negli ultimi 12 mesi, per paese (%)



Fonte: ECS 2009

Figura 4: *Imprese con lavoratori interinali negli ultimi 12 mesi, per paese, 2009 (%)*

Fonte: ECS 2009

FORME VARIABILI DI RETRIBUZIONE

Le aziende possono aggiungere altre forme di retribuzione al salario di base, spesso come incentivo per incoraggiare migliori prestazioni. La portata della retribuzione legata al rendimento varia notevolmente nei paesi europei. Occorre tenere presente che i dati dell'indagine qui presentati si riferiscono alle prime fasi della crisi economica; da allora il quadro potrebbe essere cambiato. Nella Repubblica ceca, quasi il 70% delle imprese effettua i pagamenti in base al rendimento individuale; in Svezia e Lettonia, invece, lo fa solo circa il 15% delle imprese. Le aziende che premiano il rendimento individuale inoltre hanno maggiori probabilità di disporre di meccanismi che premiano il rendimento di gruppo. E, com'è prevedibile, i riconoscimenti finanziari per le prestazioni di gruppo sono più comuni – quasi due volte tanto – nelle aziende che considerano il lavoro di gruppo un elemento importante dell'attività. Le maggiori retribuzioni a fronte di risultati migliori inoltre sembrano essere associate ai posti di lavoro più qualificati: quanto più numerose sono le posizioni altamente qualificate in un'azienda, tanto maggiori saranno le probabilità che i risultati vengano riconosciuti a livello monetario. L'indagine riscontra una correlazione positiva tra l'esistenza dei sistemi di retribuzione legati al rendimento e il miglioramento della produttività dei lavoratori. Esiste anche una correlazione tra i risultati finanziari positivi delle imprese e l'introduzione di un sistema di retribuzione legato al rendimento. Queste conclusioni rappresentano un valido argomento a favore dell'introduzione, dove possibile, delle retribuzioni legate al rendimento nelle imprese europee.

Un altro approccio che possono adottare le aziende è quello di offrire ai dipendenti una partecipazione finanziaria ai risultati dell'azienda, attraverso sistemi di partecipazione agli utili o piani di partecipazione azionaria. È interessante notare che, secondo quanto rilevato dall'indagine, in presenza di una qualche forma di rappresentanza dei lavoratori è più probabile che ci sia l'esistenza di un sistema di partecipazione agli utili. In media, circa il 20% delle aziende private con un meccanismo di rappresentanza dei lavoratori dispone di un sistema di partecipazione agli utili, contro il 10% delle aziende prive di tali meccanismi di rappresentanza. Inoltre, dove esistono forme di rappresentanza dei lavoratori, i regimi di partecipazione tendono a coinvolgere una fetta più ampia della forza lavoro.

Tuttavia, i rappresentanti dei lavoratori non sembrano svolgere un ruolo rilevante nelle modalità di amministrazione di questi regimi. Solo in una minoranza (38%) di aziende private con un sistema di retribuzione legato al rendimento, i rappresentanti dei lavoratori sono stati coinvolti nel dibattito in merito all'opportunità della sua introduzione. Intanto, nel 26% delle imprese, i rappresentanti dei lavoratori non hanno partecipato all'istituzione del sistema. Malgrado non siano ampiamente coinvolti nella loro istituzione, i rappresentanti dei lavoratori sono comunque largamente favorevoli ai regimi retributivi legati al rendimento, sostenendoli in più della metà dei casi. Solo una ridotta minoranza del 9% circa si oppone alla loro introduzione. Tuttavia, nelle imprese dove non è presente questo tipo di sistema retributivo, il livello di opposizione è molto più elevato: il 28% degli intervistati dichiara di essere contrario alla sua introduzione. Ma questo non dovrebbe sorprendere: alcune imprese non hanno sistemi di retribuzione legata al rendimento proprio perché i rappresentanti dei lavoratori si sono opposti alla loro introduzione.

Per il 63% dei dirigenti intervistati, il motivo principale dell'introduzione di regimi di partecipazione agli utili è quello di incentivare la motivazione del personale. Un altro motivo rilevante citato è quello di incoraggiare un maggiore coinvolgimento dei dipendenti nel miglioramento dei processi operativi e dei prodotti finali, aumentando nel contempo la produttività del lavoro. In effetti, l'uso della partecipazione agli utili come una sorta di meccanismo automatico per ridurre i costi salariali quando vendite e ordini sono in calo non è uno dei motivi principali dell'introduzione di questi regimi. Tuttavia, si osservano notevoli differenze a livello nazionale. In una serie di paesi, più del 20% delle imprese l'ha citato come un motivo importante; primo fra tutti l'Irlanda che ha fornito questo dato per il 27% delle imprese.

Nell'UE i piani di partecipazione azionaria sono molto meno diffusi dei sistemi di partecipazione agli utili. Circa il 14% delle imprese private in Europa ha introdotto la partecipazione agli utili, mentre solo il 5% offre piani di partecipazione azionaria. In Danimarca, il paese dove la prassi è più diffusa, il 13% delle imprese private offre qualche forma di partecipazione azionaria. Per contro, nella Repubblica ceca e in Slovacchia, Austria e Grecia, al massimo il 2% delle imprese private prevedono meccanismi di questo tipo. Con tutta probabilità queste differenze a livello nazionale derivano dalla diversità dei quadri giuridici, compresa la normativa fiscale, oltre che dall'atteggiamento delle parti sociali.

La maggiore diffusione della partecipazione azionaria si riscontra nelle aziende più grandi. Va ricordato che molte delle imprese più piccole sono a conduzione familiare, e simili sistemi non sarebbero adeguati. Inoltre, è più facile motivare i dipendenti in una piccola organizzazione. Infine, l'amministrazione di un piano di partecipazione azionaria comporta spese considerevoli che sono più facilmente sostenibili se vi aderiscono un gran numero di persone. Lo stesso vale per altre forme di retribuzione variabile già discusse: sono sempre le aziende più grandi ad avere maggiori probabilità di disporre di sistemi di retribuzione legati al rendimento e regimi di partecipazione agli utili. Inoltre, queste forme di retribuzione (con la partecipazione azionaria) sono più comuni nel settore dei servizi finanziari (nel caso della partecipazione agli utili forse è abbastanza prevedibile, dato il ruolo tradizionale delle retribuzioni connesse alle commissioni nella vendita di prodotti finanziari). Inoltre, è più probabile che le imprese con una consistente partecipazione straniera nella proprietà si avvalgano di sistemi di retribuzione legati al rendimento e di regimi di partecipazione agli utili rispetto alle imprese di proprietà esclusivamente nazionale.

Resta da vedere in che modo la crisi attuale inciderà sugli atteggiamenti nei confronti della partecipazione azionaria. Le difficoltà delle banche, che rendono più difficoltoso il reperimento di capitale, potrebbero indurre i dirigenti ad introdurre o ampliare simili regimi. Tuttavia, in considerazione degli shock subiti dai mercati azionari, la partecipazione azionaria è divenuta una proposta più rischiosa per i dipendenti. Inoltre, i piani di partecipazione azionaria rendono confusa la distinzione tra datori di lavoro e lavoratori. Laddove la direzione intenda tagliare posti di lavoro nel quadro di una ristrutturazione aziendale, l'intervento diventa più difficile se la maggioranza dei dipendenti interessati, o magari tutti, sono anche proprietari dell'impresa.

Principali conclusioni

La modalità più comune per stabilire le retribuzioni in Europa è la contrattazione collettiva: due lavoratori su tre sono coperti da un contratto collettivo di lavoro definito all'interno dell'azienda, o a un livello superiore (ad esempio il settore dove opera). La percentuale sale di molto in Italia, Finlandia, Spagna, Slovenia e Svezia (circa 90% o anche più). Nei Paesi baltici, la copertura è pari o inferiore al 30% (sotto il 20% nel caso della Lettonia).

La maggior parte degli organismi di rappresentanza dei lavoratori hanno accesso alle risorse di cui necessitano per adempiere al loro mandato: nell'85% dei casi ricevono informazioni sulla situazione finanziaria, economica e occupazionale dell'impresa almeno una volta all'anno. Il 72% circa dei casi riceve una formazione su base periodica, mentre una percentuale analoga ritiene di disporre di un'adeguata quantità di permessi retribuiti per lo svolgimento delle funzioni di rappresentanti. Tuttavia, spesso il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori si limita alle questioni sanitarie e di sicurezza, o è organizzato in modo informale.

Un terzo dei rappresentanti riceve con scarsa frequenza aggiornamenti sulle condizioni economiche e finanziarie dell'azienda, al massimo una volta all'anno, mentre circa il 17% non ha diritto a prendere permessi retribuiti per svolgere la loro funzione.

Una solida attuazione a livello istituzionale del dialogo sociale sul luogo di lavoro è molto più comune nei paesi dell'Europa settentrionale che in quelli dell'Europa meridionale, dove in molti casi il dialogo è meno sviluppato e tende ad assumere toni più conflittuali.

DIALOGO SOCIALE SUL LUOGO DI LAVORO

Il dialogo sociale riguarda il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nelle decisioni concernenti questioni quali le condizioni di lavoro, il rapporto di lavoro e l'organizzazione del lavoro. Il coinvolgimento può essere limitato a semplici informazioni fornite dalla direzione sugli sviluppi nel luogo di lavoro, o può comportare meccanismi di consultazione, negoziati o anche la partecipazione all'attività decisionale. Nell'UE gli interessi dei lavoratori sono rappresentati da un'ampia varietà di strutture istituzionali, che possono assumere la forma di comitati aziendali e sindacati. Questi ultimi rappresentano i propri aderenti; i comitati aziendali, invece, rappresentano di norma tutti i dipendenti di un'impresa. In diversi paesi, nelle imprese sono presenti entrambi gli organismi, con i sindacati che si attivano per negoziare con la direzione le condizioni di retribuzione e di lavoro, e i comitati aziendali che partecipano alle procedure di informazione e consultazione. Spesso i rappresentanti di un comitato aziendale possono essere membri del sindacato locale.

In Europa, circa il 37% delle imprese prevede qualche forma di rappresentanza che copre oltre il 60% della forza lavoro. Tuttavia, la percentuale varia in misura notevole da paese a paese: in Svezia e Danimarca, più del 70% delle imprese prevede qualche forma di rappresentanza, mentre in Grecia e Portogallo sono poco più del 10%. I dipendenti delle aziende più grandi hanno maggiori probabilità di essere rappresentati. Nelle piccole imprese, sono coperti circa il 30% dei lavoratori, mentre nelle grandi aziende la cifra si aggira sul 90%. I dipendenti dei servizi pubblici (in particolare nel settore dell'istruzione) tendono ad essere maggiormente rappresentati dei dipendenti delle aziende di servizi del settore privato. E la probabilità di una rappresentanza dei lavoratori aumenta quando un'impresa è una controllata di un'organizzazione più grande, o è di proprietà straniera.

Impatto dei rappresentanti dei lavoratori

Ma quanto potere hanno effettivamente i rappresentanti dei lavoratori? In generale, gli organismi di rappresentanza presenti nelle imprese ritengono di avere un'influenza considerevole in merito a questioni di salute e sicurezza, e in misura minore per quanto concerne le norme sull'orario di lavoro e i problemi disciplinari individuali. Tuttavia, quando si tratta di questioni strategiche quali un cambiamento strutturale, la gestione delle carriere e la pianificazione del personale, ritengono che la loro influenza sia più limitata. I rappresentanti dei lavoratori in Romania, Germania e Danimarca ritengono di esercitare la massima influenza nelle questioni strategiche (benché sia comunque modesta), che invece è minima in Croazia, Portogallo e Slovenia. È interessante notare che sono i rappresentanti dei lavoratori delle imprese più piccole (con 10 - 20 dipendenti) e più grandi (con oltre 500 dipendenti) a ritenere di esercitare la massima influenza nelle questioni strategiche. Questo dato ha senso, perché nelle piccole imprese i rappresentanti dei lavoratori hanno maggiore facilità a raggiungere la direzione, mentre nelle aziende più grandi è probabile che i rappresentanti dei lavoratori dispongano di risorse migliori e quindi siano maggiormente in grado di svolgere il loro ruolo.

I rappresentanti dei lavoratori inoltre ritengono di esercitare la massima influenza strategica quando ottengono le informazioni necessarie, dispongono di un'adeguata quantità di tempo per svolgere la loro funzione e ricevono un'opportuna formazione per farlo. Queste risorse in termini di informazioni, tempo e formazione tendono ad essere maggiormente disponibili dove è presente una maggior densità sindacale e/o un canale che consente al comitato aziendale di far sentire la propria voce. Inoltre, quanto più la cultura aziendale è giudicata cooperativa, tanto maggiore sarà l'influenza che i rappresentanti dei lavoratori sentono di esercitare sulle decisioni strategiche.

L'opinione dei dirigenti sul ruolo del dialogo sociale

I dirigenti europei in generale considerano piuttosto positivi gli effetti del dialogo sociale sul luogo di lavoro. Nelle imprese con una rappresentanza dei lavoratori, il 70% dei dirigenti dichiara che i rappresentanti contribuiscono in maniera costruttiva a trovare soluzioni per migliorare le prestazioni sul luogo di lavoro. La stessa percentuale inoltre è convinta che consultando i rappresentanti dei lavoratori per decisioni importanti si ottiene un maggiore impegno da parte del personale nel mettere in atto i cambiamenti. Solo nel 30% dei casi, i dirigenti ritengono che il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori ritardi notevolmente importanti decisioni gestionali.

I più convinti del valore del coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nell'attività decisionale sono i dirigenti del Regno Unito, Romania e Irlanda, lo ritengono auspicabile nel 90% dei casi; per contro, Italia, Polonia, Estonia e Turchia sono le meno convinte, e lo ritengono utile in meno del 60% dei casi.

Tuttavia, benché la direzione possa avere un'opinione positiva sul coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori, una maggioranza consistente (60%) preferirebbe ancora negoziare direttamente con i dipendenti su base individuale, in particolare i dirigenti delle imprese più piccole.

Una panoramica sulla vita lavorativa 3

L'Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) è la più longeva e si occupa di argomenti quali la situazione occupazionale, l'orario lavorativo, l'organizzazione del lavoro, la formazione, i rischi fisici e psicosociali, la salute e la sicurezza, la partecipazione dei lavoratori, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e le retribuzioni. Eurofound ha condotto il quinto ciclo dell'indagine EWCS nel 2010. Oltre a offrire un'istantanea dello stato delle condizioni di lavoro in Europa nel 2010, la compilazione di dati risalenti al 1991 consente di fornire un quadro dell'evoluzione della vita lavorativa negli ultimi vent'anni. Per un'analisi più approfondita dei risultati dell'indagine, visitate la pagina iniziale dell'EWCS all'indirizzo www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm

UNA FORZA LAVORO PIÙ NUMEROSA ED ETEROGENEA

Tra il 1990 e il 2010, l'adesione all'UE di altri 15 Stati membri e la maggiore partecipazione delle donne alla forza lavoro si sono tradotte in un aumento del numero di persone occupate nell'UE da circa 150 milioni di lavoratori a circa 235 milioni¹. Mentre in questo periodo il tasso di occupazione maschile si è mantenuto al di sopra del 75% , il tasso di occupazione femminile è cresciuto dal 50% al 63% circa. Nel frattempo, la percentuale dei lavoratori più anziani (di età compresa tra 50 e 64 anni) è aumentata dal 49% circa nel 2000 a più del 56% nel 2009. Con l'aumento della partecipazione delle donne alla forza lavoro è aumentato anche il numero di donne in posizioni manageriali. Come chiarisce l'EWCS, nel 1991 il 26% dei dirigenti negli allora 12 Stati membri dell'UE erano donne, che sono diventate il 33% nell'UE allargata a 27 Stati membri, nel 2010. Tuttavia, benché siano aumentate di numero, è probabile che le donne che ricoprono posizioni manageriali dirigano altre donne: nel 2010, quasi la metà delle lavoratrici ha dichiarato di avere un superiore donna, contro il 12% degli uomini.

IL SETTORE DEI SERVIZI CONTINUA A CRESCERE

Nell'ultimo decennio è proseguita una tendenza a lungo termine, che vede il calo graduale nella percentuale di lavoratori impiegati nell'agricoltura e nell'industria manifatturiera e un leggero aumento dei lavoratori impiegati nei servizi. La segregazione di genere nell'occupazione non è mai venuta meno: le donne sono la maggioranza nei servizi, soprattutto nell'istruzione, nella sanità, nell'assistenza sociale e nella pubblica amministrazione. Per contro, gli uomini rappresentano il grosso della forza lavoro nel settore edile e manifatturiero.

MAGGIORE FLESSIBILITÀ LAVORATIVA

Il tradizionale contratto "a tempo indeterminato" è ancora la forma più comune di contratto di lavoro, che riguarda circa l'80% dei dipendenti, ma la percentuale di lavoratori con contratto a tempo determinato è aumentata in misura significativa negli ultimi vent'anni. Secondo l'Indagine sulla forza lavoro, nel 1991 i lavoratori a tempo determinato rappresentavano il 10% della forza lavoro nell'UE12, e nel 2007 la percentuale era salita al 14%, prima di subire un lieve calo nel 2010 (per uno sguardo più ravvicinato ai contratti a tempo determinato, cfr. pag. 23).

¹ In questo caso i dati EWCS sono integrati dai dati dell'Indagine sulla forza lavoro di Eurostat (LFS).

PRECARIETÀ DEL LAVORO

Nell'attuale situazione di crisi economica, in generale i lavoratori non si sentono sicuri di riuscire a trovare un nuovo impiego se dovessero perdere l'attuale posto di lavoro: solo circa un terzo dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato (e un quarto dei lavoratori interinali) hanno dichiarato di poter facilmente trovare un nuovo lavoro. Inoltre, i lavoratori con contratti a tempo determinato si sentono meno sicuri del proprio posto di lavoro rispetto a quelli con contratti a tempo indeterminato. Nel 2010, il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato pensava di poter perdere il posto di lavoro nei sei mesi successivi, a fronte del 35% dei lavoratori a tempo determinato (e del 43% dei lavoratori interinali). E la percezione cambia anche a seconda del tipo di lavoro: i lavoratori manuali (soprattutto i meno qualificati) si sentono meno sicuri del loro posto di lavoro rispetto agli impiegati e sono anche meno sicuri di trovare un'altra occupazione, qualora se ne presentasse l'esigenza.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, LA MEDIA

La durata media della settimana lavorativa in Europa è andata calando: è scesa da 40,5 ore nei 12 Stati membri dell'UE nel 1991 a 36,4 ore negli stessi paesi nel 2010. Questa diminuzione dell'orario di lavoro è riconducibile a quattro motivi principali. In primo luogo, la percentuale della forza lavoro con orari più dilatati – oltre 48 ore a settimana – è scesa. In secondo luogo oggi sono più numerose le persone che lavorano part time con settimane più brevi (meno di 20 ore a settimana): la cifra è quasi raddoppiata nell'UE a 12 nell'arco di due decenni. In terzo luogo, gli orari di lavoro stabiliti con contrattazione collettiva si sono ridotti in molti paesi e settori. Infine, come già accennato, molte aziende hanno ridotto l'orario di lavoro in risposta al calo della domanda.

Orario lungo, orario ridotto

L'orario di lavoro lungo era, e rimane, un fenomeno prevalentemente maschile: il 18% degli uomini nell'UE-27 lavorano più di 48 ore a settimana, contro l'8% delle donne. Anche i lavoratori autonomi tendono ad avere un orario di lavoro più lungo, benché la percentuale sia in calo dal 2000. L'orario lungo resta più diffuso nel settore manifatturiero rispetto ai servizi, anche se – ancora una volta – entrambi i settori evidenziano una flessione analoga. L'orario di lavoro ridotto è un fenomeno principalmente femminile: il 20% delle lavoratrici lavora meno di 20 ore a settimana, rispetto a solo il 7% dei lavoratori maschi. La diffusione della settimana lavorativa ridotta varia notevolmente a seconda del paese, in funzione delle differenze culturali nei confronti del lavoro part time e di fattori come la disponibilità di servizi di assistenza e gli orari di apertura delle scuole.

L'orario di lavoro "standard" persiste

Nonostante la tendenza, ampiamente prevista, verso una società attiva 24 ore su 24, l'orario di lavoro europeo è rimasto complessivamente quello standard. Nel 2010, il 67% dei lavoratori lavorava lo stesso numero di ore a settimana, e il 58% lo stesso numero di ore al giorno – sostanzialmente senza variazioni rispetto al 2000. Mentre nel 1995 il 30% dei lavoratori ha lavorato almeno una domenica al mese, nel 2010 la percentuale è scesa leggermente, al 27%, negli stessi Stati membri.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Oltre a cercare di aumentare il numero di posti di lavoro, la politica europea mira anche a sfruttare maggiormente le capacità e le competenze dei lavoratori al fine di incentivare la produttività e posti di lavoro più soddisfacenti, creando le condizioni per promuovere l'acquisizione di competenze e incoraggiare una maggiore autonomia dei lavoratori. Sia la formazione che l'organizzazione del lavoro svolgono un ruolo importante in questo senso.

Più lavoratori coinvolti in programmi di formazione, ma non tutti

Dall'indagine è emerso che nel 2010, la formazione retribuita dai datori di lavoro ha raggiunto il massimo livello dal 1995 (per l'UE-15). Tuttavia, non tutti i lavoratori ricevono un uguale accesso alla formazione. I lavoratori più anziani ricevono meno formazione rispetto ai più giovani, anche se la disparità tra i due gruppi si è leggermente attenuata negli ultimi 15 anni. I lavoratori con contratto a tempo indeterminato hanno accesso alla formazione retribuita dal datore di lavoro in misura sostanzialmente maggiore rispetto a quelli assunti con altre tipologie contrattuali. Nel 2010, il 39% dei lavoratori a tempo indeterminato ha ricevuto una formazione retribuita dal datore di lavoro rispetto al 26% degli altri dipendenti (inoltre, questa disparità si è accentuata nel corso dell'ultimo decennio, con il divario di sette punti percentuali registrato nel 2000 che è raddoppiato salendo a 13 punti percentuali nel 2010). E il tipo di lavoro fa una grande differenza. Gli impiegati altamente qualificati sono quelli meglio posizionati in termini di formazione nel 2010, ricevendo una quantità superiore di formazione retribuita dal datore di lavoro rispetto ai colleghi impiegati meno qualificati. E i lavoratori manuali ne hanno ricevuta ancora meno.

Tuttavia, come per la riduzione dell'orario lavorativo, l'impatto della recessione può spiegare almeno in parte questo aumento dell'attività di formazione. Come descritto in una sezione precedente dell'Annuario, molti regimi di lavoro a orario ridotto attuati dal 2008 prevedevano qualche tipo di formazione durante le ore sottratte al lavoro. Inoltre, l'ansia per la precarietà del lavoro potrebbe avere indotto più dipendenti a provvedere autonomamente alla propria formazione. Tra il 2005 e il 2010, la percentuale di dipendenti che hanno finanziato la propria formazione è aumentata di un terzo.

Prendere decisioni – autonomia sul lavoro

Promuovere una maggiore autonomia, mettendo i lavoratori in condizione di prendere decisioni su come reagire alle difficoltà che incontrano nel corso del lavoro, può rendere più gestibili queste situazioni. L'indagine misura l'autonomia sul lavoro valutando quanto le persone siano in grado di modificare aspetti chiave del proprio lavoro: la velocità, il metodo di lavoro e l'ordine degli incarichi. Negli ultimi 10 anni si sono evidenziati alcuni modesti cambiamenti, in diverse direzioni. Non sorprende però che tipi diversi di lavoratori godano di diversi livelli di autonomia. I lavoratori manuali meno qualificati sono quelli meno autonomi rispetto a agli altri gruppi professionali.

PROTEGGERE LA SALUTE E PROMUOVERE IL BENESSERE

Intensità del lavoro

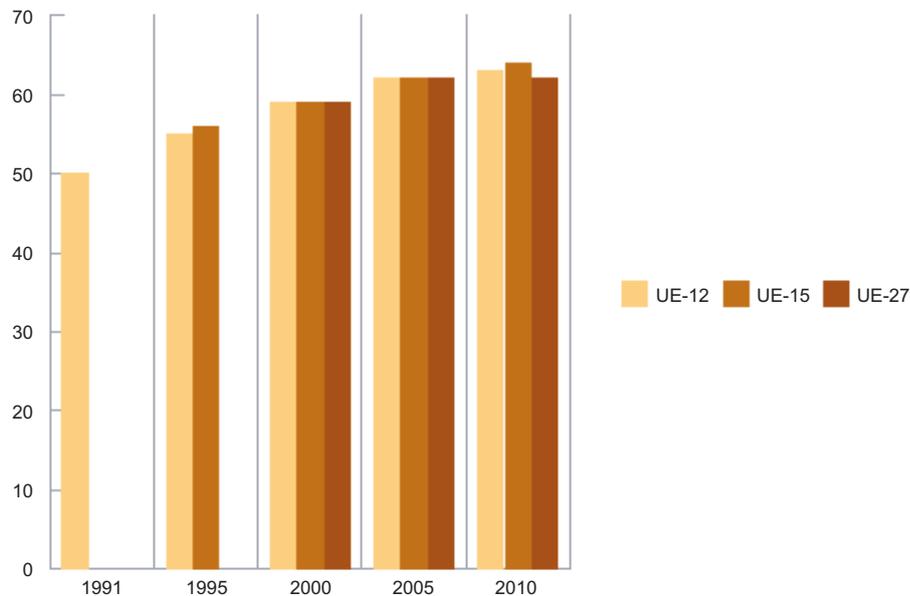
L'esposizione a una maggiore intensità del lavoro, ad esempio il fatto di lavorare con scadenze serrate o a ritmi elevati, ha un impatto decisamente negativo sul benessere dei lavoratori, in particolare se godono di scarsa autonomia o di un sostegno limitato da parte dei colleghi.

Quanto più numerosi sono i fattori che determinano il ritmo di lavoro dei lavoratori – i cosiddetti "fattori determinanti del ritmo" (come tenere il passo con il lavoro svolto dai colleghi, rispondere alle esigenze di clienti, pazienti o del pubblico, soddisfare gli obiettivi di produzione o rendimento, procedere alla velocità stabilita da una macchina e dover rispondere direttamente alle richieste di un superiore) – tanto maggiori sono le richieste nei loro confronti e quindi il rischio che il lavoro abbia un considerevole impatto negativo sulla loro salute. Negli ultimi due decenni, l'intensità del lavoro è aumentata nella maggior parte dei paesi europei. Il grafico illustra la tendenza generalmente ascendente nelle percentuali di lavoratori che lavorano con scadenze serrate (il grafico della Figura 5 è quasi identico per i lavoratori che operano a ritmi elevati). Tuttavia, sembra che dal 2005 l'intensità del lavoro si sia almeno stabilizzata a questo livello elevato.

Per la maggior parte dei lavoratori (67%), il ritmo di lavoro dipende da richieste dirette esterne, ad esempio dall'interazione con un cliente.

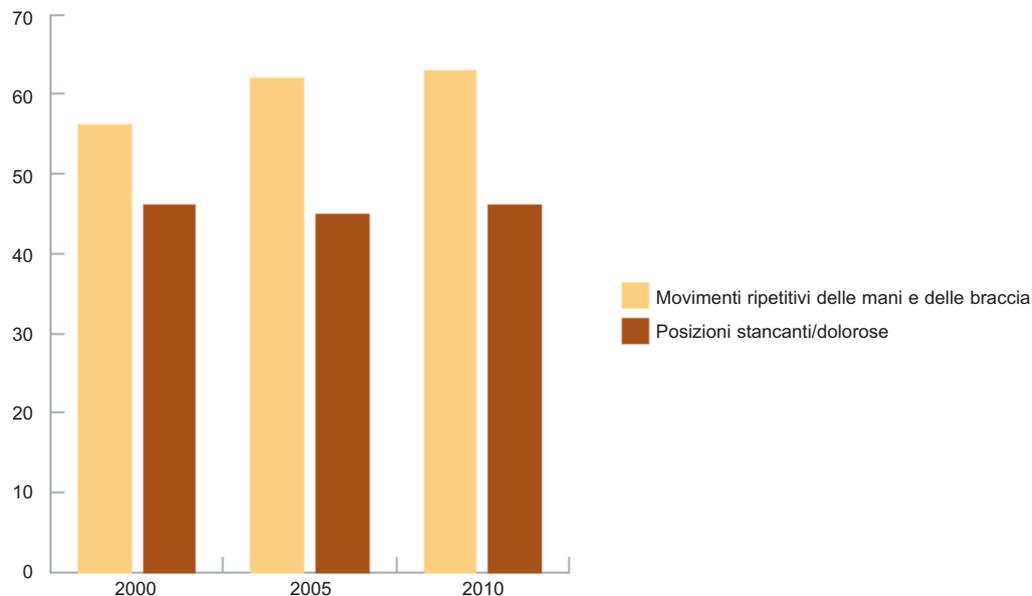
Per contro, solo per il 18% dei lavoratori europei il ritmo di lavoro è stabilito dalla velocità automatica di una macchina. Questa percentuale è diminuita negli ultimi 15 anni, rispecchiando lo spostamento in atto nell'occupazione, dalla produzione ai servizi.

Figura 5: Lavorare a scadenze serrate 1991–2010, UE-12, UE-15 e UE-27, (%)



Fonte: EWCS 2010

Figura 6: Tendenze nello sforzo fisico sul lavoro 2000–2010, UE-27 (%)



Nota: Le cifre si riferiscono a coloro che hanno dichiarato di essere stati esposti a questi pericoli almeno per un quarto del loro orario di lavoro.

Fonte: EWCS 2010

Pericoli fisici più persistenti che mai

I lavoratori europei rimangono esposti ai pericoli fisici esattamente come 20 anni fa, a dimostrazione del fatto che molti posti di lavoro in Europa richiedono ancora una buona dose di lavoro fisico. Ad esempio, il 33% dei lavoratori porta carichi pesanti per almeno un quarto dell'orario di lavoro, una cifra invariata rispetto al 2000. I pericoli fisici non riguardano solo i lavoratori manuali: quasi la metà di tutti i lavoratori è costretta a lavorare in posizioni stancanti o dolorose per almeno un quarto dell'orario di lavoro. In particolare, i movimenti ripetitivi delle mani o delle braccia sono un aspetto tipico del lavoro per un numero maggiore di europei rispetto a 10 anni fa (altre ricerche di Eurofound hanno evidenziato che i disturbi muscolo scheletrici correlati al lavoro sono la malattia professionale più comune nell'UE; tuttavia, sembrerebbe che i disturbi muscolo scheletrici direttamente connessi a condizioni di lavoro faticose siano in calo, mentre sono in aumento quelli relativi allo stress e all'eccessivo carico di lavoro).

Donne e uomini sono esposti a pericoli fisici in misura diversa e anche a tipologie diverse di pericoli, in parte in funzione del fatto che donne e uomini lavorano in misura considerevole in settori e professioni differenti. Ad esempio, il 42% degli uomini porta regolarmente carichi pesanti nell'ambito proprio lavoro, rispetto al 24% delle donne. Per contro, il 13% delle donne, ma solo il 5% degli uomini, solleva o sposta persone nell'ambito del proprio lavoro.

E QUANDO AVRÒ 64 ANNI? RESTARE PIÙ A LUNGO NEL MONDO DEL LAVORO

Il grado di "sostenibilità" del lavoro dipende dalla possibilità di far fronte ad altre responsabilità compatibilmente con l'orario di lavoro: in particolare dall'aggiornamento delle competenze per garantire la sicurezza del posto di lavoro, dall'autonomia personale di cui dispone un lavoratore per gestire le esigenze del lavoro e dalla misura in cui le condizioni di lavoro proteggono la salute nel lungo periodo. Circa il 60% dei lavoratori europei ritiene che sarebbe in grado di svolgere il proprio lavoro attuale all'età di 60 anni – una percentuale in leggero aumento dal 2000. Com'è prevedibile, i lavoratori che svolgono occupazioni diverse hanno anche pareri diversi a questo riguardo: quasi tre quarti degli impiegati altamente qualificati ritiene di poter continuare a lavorare fino a 60 anni, rispetto a meno della metà dei lavoratori manuali meno qualificati.

Le indagini di Eurofound

Eurofound ha ideato tre indagini paneuropee che offrono una straordinaria fonte di informazioni per confrontare condizioni di vita e di lavoro delle persone. L'Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) è quella condotta da più tempo e raccoglie informazioni sulla qualità del lavoro e dell'occupazione dal 1991. L'Indagine europea sulla qualità della vita (EQLS) fornisce un quadro completo delle condizioni di vita nei paesi europei. Alla luce del crescente interesse per la qualità della vita dei cittadini europei. L'EQLS è sempre più importante per il contributo di Eurofound con il dibattito politico. L'Indagine sulle imprese europee (ECS) offre una panoramica delle prassi sul luogo di lavoro e di come vengono negoziate nelle imprese europee, intervistando dirigenti e rappresentanti dei lavoratori. Un'analisi dettagliata dei dati contenuti nelle indagini consente a Eurofound di individuare nuove tendenze emergenti, oltre ad approfondire la comprensione di questioni centrali per la politica europea. I risultati forniscono ai politici una valida base per individuare opportunità di miglioramento ed elaborare prospettive lungimiranti. Le indagini sono un elemento fondamentale della missione di Eurofound che intende fornire informazioni di alta qualità e consulenze a politici, parti sociali, ricercatori e cittadini europei, a livello nazionale ed europeo. Le tre indagini Eurofound condividono le stesse caratteristiche: campioni rappresentativi che forniscono dati comparativi affidabili a livello UE; questionari standardizzati che facilitano la comparabilità transnazionale; e più cicli di sondaggi che permettono a Eurofound di analizzare i cambiamenti nel corso del tempo.

I Rapporti di lavoro – 4 i protagonisti del mondo del lavoro

Un elemento fondamentale del lavoro di Eurofound è la mappatura degli sviluppi nelle relazioni industriali in Europa, in quanto il dialogo sociale tra sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro e governi rappresenta una pietra miliare del modello sociale europeo. Oltre alla ricerca condotta nel quadro dell'ECS per stabilire come funziona il dialogo sociale a livello aziendale, la ricerca Eurofound pubblicata nel 2010 ha preso in esame anche le sfide e le situazioni specifiche dei due attori principali dell'industria.

Il dialogo sociale durante la crisi

Nonostante alcuni timidi segni di ripresa nel 2010, la maggior parte degli Stati membri dell'UE ha riconfermato la necessità di portare avanti le misure di austerità. In genere, le parti sociali sono sempre state coinvolte nella formulazione di queste misure, ma in alcuni casi la crisi ha reso particolarmente difficile il raggiungimento di un accordo. Inoltre, i sistemi tradizionali di relazioni industriali hanno subito uno scossone dall'inizio della crisi, come dimostra il crollo dei partenariati nazionali tripartiti in Irlanda e Spagna. E nel 2010, questa tendenza sembra essersi allargata ad altri sistemi nazionali di relazioni industriali – ad esempio in Portogallo. Il contributo del dialogo sociale nel rispondere alla crisi è continuato anche nel 2010 grazie all'ampliamento e la creazione di regimi di lavoro a orario ridotto (cfr. pag. xxx) e la negoziazione di aumenti retributivi inferiori. Nel corso dell'anno, i sistemi di relazioni industriali hanno continuato a dimostrarsi flessibili di fronte alle sfide. In ogni caso, se devono funzionare con successo, i sistemi di relazioni industriali hanno bisogno di attori. Nel 2010, le organizzazioni delle parti sociali hanno continuato ad evolversi, come dimostrano i risultati riportati nel presente documento.

STRATEGIE SINDACALI PER RECLUTARE NUOVI GRUPPI DI LAVORATORI

Negli ultimi anni, le difficoltà incontrate dai sindacati nel mantenere la propria base di iscritti hanno innescato un acceso dibattito. Il crollo delle adesioni al sindacato e la conseguente riduzione della copertura della contrattazione collettiva sono visti come segni evidenti dell'indebolimento del ruolo dei sindacati e delle relazioni industriali nell'Europa di oggi. È interessante notare che il dibattito sul calo dell'adesione ai sindacati e su come affrontare la questione è più vivace nei paesi a maggiore densità, come i paesi nordici. A quanto pare, in questi paesi la recente flessione del numero di iscritti ai sindacati è considerata una minaccia per i modelli nazionali di relazioni industriali.

Gli iscritti sono essenziali per i sindacati: sono vitali per garantire la disponibilità di persone che intendono impegnarsi nelle attività sindacali, per il finanziamento dei compiti del sindacato e per ottenere un riconoscimento formale di organizzazione rappresentativa. Infine, il numero di aderenti è una componente fondamentale della forza organizzativa: in situazioni che danno origine a vertenze industriali, il numero di iscritti è un elemento determinante per il potere di contrattazione del sindacato, poiché dà credibilità alle minacce di ritirare la forza lavoro.

Tuttavia, la fisionomia dell'industria europea è cambiata: le tradizionali roccaforti del sindacato come l'industria manifatturiera sono state gravemente colpite da interventi di ridimensionamento, e la maggior parte dei posti di lavoro oggi nascono in settori molto meno organizzati in termini sindacali. Nel frattempo, la riforma del settore pubblico e l'esternalizzazione di servizi precedentemente forniti dallo Stato ha determinato notevoli riduzioni dell'occupazione nel settore che tradizionalmente presentava tassi elevati di sindacalizzazione. Nel settore privato, le relazioni di lavoro sono sempre più individuali, e la globalizzazione delle attività ha indebolito le relazioni industriali tradizionali – non ultima la minaccia di offshoring. E particolari categorie di lavoratori sono molto meno propense ad aderire ai sindacati: i giovani sono il gruppo di lavoratori più difficile da organizzare in sindacati; i lavoratori delle PMI sono molto meno sindacalizzati di quelli delle aziende più grandi; e anche i lavoratori interinali o con altri contratti atipici sono più difficili

da sindacalizzare. Ovviamente questi fattori si possono combinare: i giovani spesso sono impiegati nel settore dei servizi privati, dove la presenza del sindacato è scarsa e con contratti di lavoro non convenzionali. Allo stesso modo, tra i lavoratori migranti il tasso di sindacalizzazione è inferiore alla media, in parte perché spesso sono concentrati in settori a scarsa presenza sindacale e spesso sono assunti con contratti atipici.

In questo quadro di cambiamento, come chiarisce la relazione Eurofound Strategie sindacali per reclutare nuovi gruppi di lavoratori, i sindacati puntano a nuovi gruppi di lavoratori per ampliare la propria base di iscritti. Hanno varato una serie di iniziative per incentivare le adesioni e dimostrare la loro rilevanza anche a gruppi di lavoratori che probabilmente in precedenza non avevano mai pensato di iscriversi a un sindacato. Ad esempio, alcuni sindacati garantiscono rappresentanza interna ad alcuni gruppi di lavoratori, istituendo reparti specifici per le donne in Austria, Belgio e Grecia. In Danimarca, il tasso di sindacalizzazione dei lavoratori migranti nel settore edile è molto inferiore a quello dei lavoratori danesi; di conseguenza, organizzare a livello sindacale i lavoratori migranti è diventato un obiettivo chiave.

Nell'intento di aumentare le adesioni dei lavoratori più giovani, la confederazione sindacale bulgara CITUB ha istituito una ONG che ha creato reti specializzate in materia di gioventù e lavoro, così come reti di giovani sindacalisti per rafforzarne le competenze e la posizione. Un'altra strategia comune consiste nel coinvolgere i giovani che studiano ancora, visitando istituti professionali o università. Ad esempio, in Danimarca i sindacati hanno studiato programmi speciali per reclutare nuovi membri tra gli apprendisti e i praticanti negli istituti tecnici.

I sindacati possono anche avvalersi di reti interne per potenziare la loro capacità. In Belgio, già alla fine degli anni Ottanta, i sindacati avevano istituito reti di persone di contatto nelle PMI per coinvolgere maggiormente nelle attività sindacali i lavoratori delle piccole imprese.

I sindacati hanno anche semplicemente cercato di rendere più attraente l'adesione al sindacato, come ad esempio in Finalndia in cui hanno ridotto la tassa di iscrizione in Finlandia. In Lussemburgo, i sindacati offrono una gamma di servizi ai propri iscritti, compresi piani sanitari, coperture assicurative e consulenze fiscali. Il sindacato generale dei lavoratori a Malta offre servizi speciali ai suoi iscritti, compresi piani sanitari e sconti. Nei Paesi Bassi, i sindacati hanno offerto una copertura assicurativa sanitaria e per l'invalidità collegata all'iscrizione, oltre a piani pensionistici, ai lavoratori edili che avevano lasciato il sindacato perché erano diventati lavoratori autonomi a seguito di una riorganizzazione aziendale.

Intanto, altri sindacati hanno rinnovato il modo di fornire i propri servizi. Rivolgendosi a persone più giovani e più esperte nell'uso di computer, De Unie (il sindacato generale di professionisti e manager) nei Paesi Bassi nel 2006 ha cominciato a offrire un numero limitato di iscrizioni ad un costo fortemente scontato, per un certo numero di servizi basati su Internet. Questa forma di iscrizione comprende l'accesso a alle informazioni e all'assistenza su questioni sindacali, oltre alla possibilità di formazione e sviluppo professionale (anch'esse a tariffe ridotte).

È interessante notare che dallo studio emerge la conferma di un'evoluzione del modo di vedersi dei sindacati. Quello di rendere ampiamente disponibili come "bene pubblico" i vantaggi della rappresentanza e della contrattazione collettiva è sempre stato un obiettivo dell'attività sindacale; questa condizione ha spesso determinato una situazione di "parassitismo", dove lavoratori non iscritti possono godere degli stessi vantaggi di membri del sindacato regolarmente iscritti. A sua volta, questa situazione rende i costi di adesione meno interessanti per coloro che hanno pagato i contributi sindacali. In alcuni casi i sindacati hanno cercato di affrontare il problema fornendo consulenze solo agli iscritti, escludendo gli altri dipendenti e riservando determinati vantaggi agli aderenti al sindacato. In Germania, nella regione della Renania settentrionale Vestfalia, IG Metall ha varato una strategia organica a sostegno delle adesioni, basata essenzialmente sul riservare le azioni sindacali ai propri membri. Ad esempio, le decisioni sugli accordi per l'uscita dai contratti settoriali (opt-out) sono state prese consultando esclusivamente gli iscritti al sindacato, anziché tutti i

dipendenti. Inoltre, il sindacato ha cercato di includere nei contratti, in particolare nel caso di opt-out, speciali vantaggi per gli iscritti.

SVILUPPI A LUNGO TERMINE NELLE ORGANIZZAZIONI DEI DATORI DI LAVORO

Le trasformazioni nell'industria avevano interessato le organizzazioni dei datori di lavoro già prima dell'avvio della crisi, come chiarisce la relazione Sviluppo nelle organizzazioni delle parti sociali – organizzazioni dei datori di lavoro.

Nell'UE-15, dove le organizzazioni dei datori di lavoro sono presenti da tempo, si evidenzia una tendenza a lungo termine verso il consolidamento e la fusione, nell'intento di rafforzare e razionalizzare la voce dei datori di lavoro. Questa tendenza in generale ha preso la forma della fusione tra organizzazioni con bacini associativi ristretti, nell'intento di creare organizzazioni nazionali dei datori di lavoro (NPEO) di carattere generale e intersettoriale, o tra associazioni di categoria e organizzazioni dei datori di lavoro al fine di creare NPEO "duali".

Gran parte delle operazioni di consolidamento hanno avuto luogo entro il 2000; in generale la situazione attuale è di notevole stabilità, con poche fusioni di NPEO in vista. La situazione è un po' diversa negli Stati membri dell'Europa centrale e orientale, che hanno aderito all'Unione Europea nel 2004 o successivamente. In quest'area, le organizzazioni dei datori di lavoro esistono veramente solo da circa due decenni; dopo l'ingresso nell'UE di questi Stati membri, si è evidenziata una certa tendenza al consolidamento. Ad esempio, si sono verificate recenti fusioni in Bulgaria e si evidenziano segnali di razionalizzazione nella complessa struttura delle NPEO in Romania. La situazione continua a cambiare in diversi paesi, ed è speculare alla ristrutturazione economica in atto e alle mutevoli percezioni dei datori di lavoro in merito alle modalità per rappresentare al meglio i propri interessi a livello dirigenziale. Nel periodo dopo il 2003 si è assistito alla creazione di nuove NPEO in Polonia, Romania e Slovenia.

Il ruolo delle NPEO nella rappresentanza e nella contrattazione collettiva ha evidenziato pochi mutamenti nell'ultimo decennio. Molte di queste organizzazioni hanno dedicato maggiore attenzione all'erogazione di servizi, modificando il tipo di servizi offerti agli affiliati e la loro portata nell'intento di rispondere meglio alle esigenze dei datori di lavoro in un contesto in evoluzione. I servizi comunemente forniti comprendono attività di lobbying, consulenza e assistenza, informazione e analisi, formazione e istruzione, contatti, creazione di reti e assistenza nel commercio con l'estero. Possono anche comprendere l'offerta di strumenti di finanziamento o credito, nonché consulenza gestionale e legale.

I cambiamenti recenti nella struttura delle organizzazioni settoriali dei datori di lavoro (SEO) rispecchiano ampiamente il declino del settore produttivo tradizionale e la crescita dei servizi e dell'alta tecnologia. In alcuni paesi, i cambiamenti sono derivati anche dalla privatizzazione di ex servizi pubblici e dal ruolo crescente di imprese operanti nel sociale o senza fini di lucro. In molti paesi, le SEO si sono fuse in organizzazioni di dimensioni maggiori, talvolta in risposta alla contrazione dei settori produttivi dell'economia. In alcuni casi, questa evoluzione ha determinato la creazione di organizzazioni sovrasettoriali che coprono una serie di settori correlati. Tuttavia, accanto a queste fusioni e alla conseguente riduzione del numero di SEO, si stanno creando nuove organizzazioni in settori nuovi o in crescita, come la tecnologia dell'informazione e la consulenza, o in ex settori pubblici recentemente deregolamentati o privatizzati, come ad esempio le poste e l'elettricità.

Un ruolo fondamentale delle SEO è la partecipazione diretta alla contrattazione collettiva settoriale. In alternativa, dove la forma principale di contrattazione è a livello aziendale, spesso le SEO forniscono sostegno alle società affiliate nel processo di contrattazione. In molti paesi, il desiderio di maggiore flessibilità ha indotto un decentramento della contrattazione e nella maggior parte dei casi le SEO hanno reagito dando più spazio alla flessibilità a livello aziendale negli accordi settoriali, rinunciando a parte del loro potere di contrattazione come prezzo per mantenere la propria rilevanza ed evitare la perdita di adesioni.

La relazione prende in considerazione l'ubicazione geografica o il tipo di azienda anche se stanno emergendo organizzazioni che raggruppano datori di lavoro secondo criteri diversi rispetto alle tradizionali categorie suddivise per settore. Sembra che in molti paesi siano più diffuse organizzazioni specifiche per imprenditrici e titolari d'impresa donne, e per persone immigrate di recente. Tuttavia, non esistono prove del fatto che queste organizzazioni agiscano come organizzazioni dei datori di lavoro o trattino in modo approfondito questioni occupazionali. A questo proposito, le organizzazioni "non tradizionali" più rilevanti sono quelle che raggruppano i datori di lavoro attorno a un obiettivo: l'impegno nei confronti della responsabilità sociale delle imprese. Tali organizzazioni sono state create per concentrare l'attenzione dei datori di lavoro su questioni specifiche in materia di uguaglianza o diversità. Un altro fattore comune – la nazionalità della proprietà dell'impresa – è alla base di organizzazioni imprenditoriali che in diversi paesi rappresentano investitori esteri ed esercitano un'influenza significativa sull'occupazione e sui rapporti di lavoro.

Le organizzazioni dei datori di lavoro sembrano aver mantenuto ampiamente immutato, o addirittura aumentato, il livello delle adesioni, adeguandosi alle mutate esigenze dei propri affiliati, dove necessario.² Tuttavia, esiste un'area dove il cambiamento è stato lento: la scarsa rappresentanza generale di donne e minoranze etniche nelle posizioni di alto livello delle organizzazioni dei datori di lavoro. Alla luce della scarsità di donne nelle posizioni più elevate, in alcuni paesi si stanno introducendo quote di genere nei consigli di amministrazione delle aziende.

Rete europea Eurofound

Gli osservatori Eurofound – Osservatorio europeo per le relazioni industriali (EIRO), l'Osservatorio europeo sulle condizioni di lavoro (EWCO) e l'Osservatorio europeo delle ristrutturazioni (ERM), una delle principali attività dell'Osservatorio europeo del cambiamento (EMCC) – tengono sotto controllo gli sviluppi e le tendenze in materia di condizioni di lavoro, relazioni industriali e ristrutturazione aziendale. Gli osservatori si basano sul lavoro di una rete di esperti a livello nazionale ed europeo, che descrivono, confrontano e contestualizzano informazioni e risultati di ricerche sulla vita lavorativa. La rete degli osservatori europei (NEO) costituisce il quadro all'interno del quale il lavoro viene pianificato e coordinato. Ciascuno degli osservatori pubblica nel proprio sito web una relazione annuale sul suo campo di ricerca, oltre a una serie di aggiornamenti, relazioni analitiche comparative, dati relativi a indagini e schede informative su operazioni di ristrutturazione aziendale.

² Anche in questo caso è opportuno avvertimento: può darsi che i dati della relazione, pubblicata nel 2010 ma riferita alla situazione precedente, non rispecchino l'impatto della crisi sui livelli di adesione.

Qual è oggi: la qualità della vita in Europa **5**

Il sondaggio europeo sulla qualità della vita (EQLS) di Eurofound viene effettuato ogni quattro anni e prende in esame diversi argomenti: l'occupazione, il reddito, l'istruzione, la casa, la famiglia, la salute, il rapporto tra il lavoro e la vita privata, la soddisfazione e l'opinione delle persone sulla società in cui vivono. Il sondaggio offre un'ampia panoramica delle differenze e degli aspetti comuni delle vite dei cittadini dell'UE-27, della Norvegia e dei tre paesi candidati: Turchia, ex Repubblica iugoslava di Macedonia e Croazia (CC3). I sondaggi per il terzo ciclo dell'EQLS verranno effettuati alla fine del 2011.

COME VIVIAMO

Il miglioramento della qualità della vita dei cittadini e della società diventa sempre più impegnativo. Lo scopo del lavoro dell'Unione Europea che rappresenta 27 paesi diversi è promuovere la coesione sociale in stati sempre più eterogenei. La crisi economica infatti ha accentuato la necessità di diminuire il divario tra le società europee immediatamente colpite dalla crisi e quelle risparmiate.

L'opinione che abbiamo della nostra vita dipende da molti fattori. Alcuni sono oggettivi come ad esempio quanto guadagniamo e il tenore di vita che ci possiamo permettere. Tuttavia, svolgono un ruolo rilevante una serie di altri fattori. Nell'ultimo sondaggio europeo sulla qualità della vita (EQLS) di Eurofound effettuato nel 2007, è stato chiesto ai cittadini cosa pensassero della loro vita. Le risposte sono poi state confrontate con quelle date ad una serie di altre domande riguardanti l'abitazione, il luogo di residenza, la situazione familiare e l'occupazione, solo per citarne alcuni. Grazie ad un'analisi approfondita dei risultati Eurofound ha tratto conclusioni su cosa contribuiva maggiormente a rendere le persone soddisfatte della loro vita, o viceversa, e cosa contribuiva nella maggior parte dei casi, a renderle insoddisfatte.

I paesi hanno sempre misurato lo sviluppo economico in termini di prodotto interno lordo (PIL). Tuttavia l'interesse per l'individuazione di metodi per misurare la qualità della vita che vanno oltre gli indicatori economici tradizionali sta rapidamente aumentando. Certamente le difficoltà economiche sono una sfida per molti cittadini. Ma i profondi cambiamenti intervenuti nelle società europee come la globalizzazione, l'invecchiamento della popolazione, il passaggio da una produzione tradizionale a servizi più tecnologici, e servizi pubblici sotto pressione, possono avere un impatto emotivo negativo, anche quando i normali indicatori economici dimostrano un miglioramento. Il crescente divario tra il quadro dipinto dalle statistiche e le percezioni che i cittadini hanno delle proprie condizioni di vita può essere appianato con decisioni politiche che rispecchiano la realtà delle vite dei cittadini europei.

Come vivono gli europei

Le coppie con figli che vivono con altri familiari sono molto più comuni negli Stati membri che hanno aderito nel 2004 e nel 2007 e nei paesi candidati (CC3) piuttosto che negli Stati membri dell'UE-15 nei quali i nuclei familiari sono più grandi. Ad esempio, mentre in Danimarca un nucleo familiare è composto in media da 2,5 persone, in Turchia la media è di 4,3 persone. Le persone di mezza età (tra i 35 e i 49 anni) vivono per la maggior parte in coppia. Si tratta di una situazione generalmente diffusa, oltre il 60% nell'UE-15 e oltre 70% nei nuovi Stati membri e nei paesi candidati.

Le persone anziane – ultrasessantacinquenni – vivono più spesso da sole o con una coppia senza figli. In generale, mentre la maggior parte degli uomini di questa fascia di età vive con una partner, l'aspettativa di vita più lunga delle donne implica che le donne anziane abbiano maggiori probabilità di vivere da sole. Questa situazione solleva particolari problematiche relative ai servizi assistenziali e alla loro capacità di soddisfare le esigenze di questo gruppo particolare. Non solo, le proiezioni future indicano un aumento della popolazione di anziani e, di conseguenza, una maggiore richiesta di persone che forniscono assistenza familiare non professionale (principalmente donne).

Tuttavia, tra i più giovani (tra i 18 e i 34 anni), e gli anziani (sopra i 65 anni), la composizione dei nuclei familiari è molto più varia.

Conciliare il lavoro e la vita privata

Il cambiamento demografico e gli sviluppi nel mercato del lavoro influiscono sulla vita professionale e familiare degli europei con conseguenze future di vasta portata. Le persone hanno meno figli, vivono più a lungo e tendono maggiormente a spostarsi da un luogo all'altro e da un paese all'altro. Nella maggior parte dei casi le donne lavorano fuori casa, e questo ha cambiato fortemente la percezione del ruolo familiare di uomini e donne. Intanto, il posto di lavoro è diventato più incerto a causa della ristrutturazione e dei cambiamenti industriali che creano una maggiore instabilità, per non parlare dell'impatto della recessione; inoltre, le prassi lavorative sono diventate più flessibili e meno prevedibili rispetto agli anni precedenti.

Le politiche europee sottolineano l'importanza di conciliare la vita professionale con quella familiare per consentire a un maggior numero di persone, soprattutto donne, di non dover scegliere tra i figli e il lavoro. L'idea è che, con l'aumento del numero di persone occupate, la crescita economica sarà agevolata e così come il tasso di natalità e si potrà contrastare almeno in parte l'invecchiamento demografico in atto.

Benché le donne siano entrate in massa a far parte della forza lavoro in tutta Europa, i modelli familiari tradizionali che vedono l'uomo come principale sostegno della famiglia e la donna che lavora a tempo pieno tra le mura domestiche sono ancora comuni in molti paesi. In Turchia, solo nel 4% delle coppie, entrambi i partner lavorano fuori casa; in Svezia invece succede nel 57% delle coppie. È più probabile che lavorino entrambi i partner quando non hanno figli, o ne hanno uno solo. Non sorprende perciò che dove sono disponibili strutture di assistenza all'infanzia lavorino entrambi i partner. In Benelux e in Francia, ad esempio, dove l'assistenza è disponibile dall'età di due mesi, in due coppie su tre con bambini piccoli lavorano entrambi i partner. Tuttavia, le madri single sono in una posizione piuttosto particolare. In tutti i paesi è più probabile che siano disoccupate ed economicamente inattive rispetto alle madri che hanno un partner.

Quanto siamo soddisfatti delle nostre vite?

Nei diversi gruppi di paesi esistono differenze evidenti riguardo alla soddisfazione che gli europei hanno nei confronti della propria vita. I cittadini dell'UE-15 sono i più soddisfatti, quelli dei paesi candidati sono i meno soddisfatti, mentre i cittadini dei nuovi Stati membri stanno nel mezzo, sebbene non ci sia nulla di implicitamente più soddisfacente nei paesi dell'UE-15. Le differenze tra i punteggi assegnati dai cittadini sono dovute quasi interamente alle diverse condizioni di vita: occupazione, reddito, età, livello di salute, portata del sostegno sociale disponibile e qualità dei servizi sociali e delle istituzioni civili.

Con il denaro non si compra la felicità, ma un adeguato tenore di vita è l'elemento più importante per sentirsi soddisfatti della propria vita. Chi è privato di quelli che sono comunemente considerati beni materiali essenziali si sente molto meno soddisfatto. Esiste la possibilità di mitigare questa sensazione: per chi subisce privazioni materiali, il fatto di poter ricevere una somma consistente da qualcuno in caso di emergenza serve ad attenuare l'impatto sul senso di benessere. E i servizi pubblici di buona qualità possono anche contribuire a promuovere un sentimento di soddisfazione generale in coloro che subiscono privazioni.

Misurare la privazione – i sei beni essenziali

L'EQLS ha misurato la privazione chiedendo alle persone se potevano permettersi tutti i beni indicati in un elenco di sei beni essenziali³: riscaldamento adeguato dell'abitazione, un periodo di ferie all'anno, nuovo mobilio in sostituzione di pezzi usurati, un pasto con carne, pollo o pesce ogni due giorni, indumenti nuovi invece che usati e mezzi economici per ricevere a casa familiari o amici una volta al mese.

³ Questa scala è adattata da quella elaborata originariamente da Eurostat

La buona salute è il secondo fattore più rilevante per sentirsi soddisfatti della propria vita: le persone malate sono molto meno soddisfatte di quelle in buona salute. Altre cause di insoddisfazione sono la disoccupazione, il reddito basso e uno scarso livello di istruzione, ma questo non significa necessariamente che le persone si sentano automaticamente più soddisfatte della propria vita se il loro reddito aumenta. Il reddito diventa l'elemento determinante per il benessere delle persone quando non sono soddisfatti i bisogni essenziali. Una volta che questi ultimi sono soddisfatti, le persone sicuramente si sentiranno meglio con un reddito più alto, ma il livello di soddisfazione rimarrà pressoché stabile.

Naturalmente il lavoro svolge un ruolo determinante per il benessere delle persone. I disoccupati sono meno soddisfatti di chi ha un posto di lavoro, e i pensionati sono più soddisfatti (anche dopo aver tenuto conto di fattori come il reddito e il sostegno sociale). Ciò significa che lo stress lavorativo e la difficoltà di conciliare lavoro e vita privata influiscono in misura significativa sul benessere delle persone. Altro elemento importante è la qualità del lavoro: in generale, i professionisti e le persone che occupano posizioni dirigenziali sono leggermente più contente della loro vita.

Le persone con un livello di istruzione scarso sono meno soddisfatte, soprattutto perché il grado di istruzione è importante per determinare il tipo di lavoro che si può svolgere, il reddito che si può ottenere e il tenore di vita che ne deriva. Tuttavia, nei nuovi Stati membri sembra che un basso livello di istruzione influisca direttamente sulla percezione che le persone hanno della loro vita. Ancora una volta, la relazione inversa non funziona automaticamente: a quanto pare, un'istruzione di livello elevato non rende le persone più felici in merito alla loro vita.

La ricerca Eurofound rileva che vivere in coppia è più soddisfacente per la maggior parte delle persone. Gli uomini e le donne che hanno un compagno sono doppiamente soddisfatti della loro vita rispetto alle persone che vivono sole e alle coppie con figli. Le persone divorziate, vedove o separate sono meno felici: anzi, i divorziati o separati sono meno felici di chi è rimasto vedovo. I meno soddisfatti di tutti sono i genitori single. Comprensibilmente, per la maggior parte delle persone il sostegno di familiari e amici è importante per contribuire ad una sensazione di benessere.

Dai risultati emerge che per migliorare la sensazione di benessere delle persone e la qualità della vita in generale è importante soprattutto concentrarsi sul miglioramento delle condizioni materiali dei più svantaggiati, invece di aumentare il tenore di vita medio (anche se questo obiettivo resta importante nei paesi candidati poveri). Quindi è fondamentale continuare ad affrontare le disuguaglianze nei tenori di vita, in particolare in situazioni di povertà.

Esclusione sociale

Una conseguenza dell'allargamento dell'UE a 27 Stati membri è stata l'ingresso di un certo numero di paesi con un tenore di vita inferiore rispetto a quello dei 15 Stati membri iniziali. Molti di questi paesi e i tre paesi candidati all'epoca del sondaggio presentavano tassi più elevati di disoccupazione, povertà diffusa e un'infrastruttura previdenziale carente. Queste evidenti differenze nelle condizioni di vita rendono molto più difficile il conseguimento dell'obiettivo della coesione nell'Unione.

Certamente le difficoltà materiali che ne derivano sono estremamente importanti, ma nella politica sociale cresce la convinzione che un problema ancora più profondo sia l'esclusione sociale che spesso accompagna la povertà. Il problema dell'esclusione sociale è una questione di "vite impoverite e non solo portafogli vuoti" (secondo la descrizione di Amartya Sen) e quindi che le persone sono a rischio e più vulnerabili. Questo concetto sottolinea anche l'importanza dell'idea di povertà relativa: se una persona raggiunge un certo tenore di vita di base, ma la sua situazione è drammaticamente peggiore rispetto a quella dei suoi concittadini, rimane comunque povero. L'esclusione sociale implica inoltre che i rapporti interpersonali siano frammentati o degradati. I ricercatori di Eurofound pensano che i tre elementi essenziali per l'inclusione sociale siano l'accesso all'occupazione, la disponibilità di beni essenziali e il sostegno di una famiglia o di una rete di amici.

Misurare l'esclusione sociale

L'EQLS contiene una serie di affermazioni relative all'esclusione sociale. Quanto le persone concordano o non concordano può servire a misurare il loro grado di integrazione sociale.

- “Mi sento escluso dalla società”.
- “La vita oggi è diventata così complicata che non riesco quasi a trovare la mia strada”.
- “Non mi sembra che il valore di quello che faccio sia riconosciuto dagli altri”.
- “Alcuni mi disprezzano per la mia situazione di lavoro o per il mio reddito”.

Nel complesso, una larga maggioranza (86%) dei cittadini europei si sente ben integrata socialmente. Tuttavia, una percentuale considerevole – 14% – si sente in parte esclusa e il 2% si sente molto esclusa. I cittadini dei paesi più poveri (in base al PIL pro capite) tendono maggiormente a sentirsi esclusi, anche se sussistono notevoli variazioni. Ad esempio, i paesi scandinavi hanno un PIL pro capite analogo ad Austria, Belgio e Francia, ma un numero inferiore dei loro cittadini si sente escluso socialmente. Anche il tasso di disoccupazione e la scarsità di reddito di un paese hanno il loro peso, anche se alcuni paesi dimostrano di saper preservare in modo migliore l'integrazione sociale a fronte di una disoccupazione più elevata. Il sentimento di esclusione sociale è più diffuso nei tre paesi candidati, seguiti dai nuovi Stati membri e gli sconvolgimenti socioeconomici degli ultimi decenni hanno sicuramente contribuito in modo determinante a creare questa situazione.

Le persone che subiscono privazioni materiali, così come i disoccupati, tendono maggiormente a sentirsi escluse. È interessante notare che, benché la portata delle privazioni sia molto superiore, è proprio nei tre paesi candidati che la privazione sembra esercitare il minore impatto sul sentimento di esclusione, forse proprio perché la privazione è più comune, le persone che la subiscono si sentono meno escluse dai loro concittadini.

Come forse è prevedibile, il tipo di situazione domestica influisce su come si sentono le persone. Le coppie, anche con figli, tendono a sentirsi meno escluse rispetto alle persone che vivono sole, o ai genitori single (che stanno peggio di tutti). Inoltre, la situazione dei cittadini che subiscono privazioni si può migliorare con un adeguato sostegno sociale. L'EQLS ha considerato la portata e il genere di sostegno che le persone possono ricevere da amici e familiari e ha riscontrato che, generalmente, i cittadini dell'UE-15 tendono molto di più a rivolgersi ai familiari per un sostegno finanziario urgente: il 70% dei cittadini di questi paesi si rivolgerebbe a familiari, mentre ad esempio in Bulgaria e Lettonia lo farebbe solo il 42% e il 48%. Tuttavia, una minoranza significativa di europei non ha nessuno a cui rivolgersi quando necessita di assistenza finanziaria. In Portogallo, il 30% delle persone afferma che non avrebbe fonti di sostegno finanziario, e seguono a ruota i cittadini dell'Ungheria, con il 29% che afferma la stessa cosa, e della Bulgaria (23%).

Ovviamente, fornire un aiuto in denaro non è l'unico modo per assistere gli altri. Anzi, è più comune la necessità di avere qualcuno a cui rivolgersi quando si ha bisogno di parlare di qualcosa. In Spagna e a Malta, il 74% delle persone afferma che si rivolgerebbe a un familiare, contro il 52% in Francia e nella Repubblica ceca. Anche in questo caso, una minoranza, seppure più limitata, afferma di non avere nessuno a cui rivolgersi e i paesi dove si riscontrano le percentuali più elevate di cittadini che affermano di essere sostanzialmente soli sono Lussemburgo (10%), Estonia (9%) e Francia (8%).

L'Annuario 2009 – Vivere e lavorare in Europa di Eurofound descrive come gli europei percepiscono la diminuzione del grado di qualità delle rispettive società, ad esempio con una perdita di fiducia nelle istituzioni politiche. Una società di

buona qualità è un elemento fondamentale del modello sociale europeo e la ricerca di Eurofound sulla qualità della vita può contribuire a tenere sotto controllo la sua evoluzione nel corso del tempo. I risultati della terza indagine EQLS, con sondaggi previsti per la fine del 2011, chiariranno meglio la situazione della qualità delle società europee.

Salute mentale

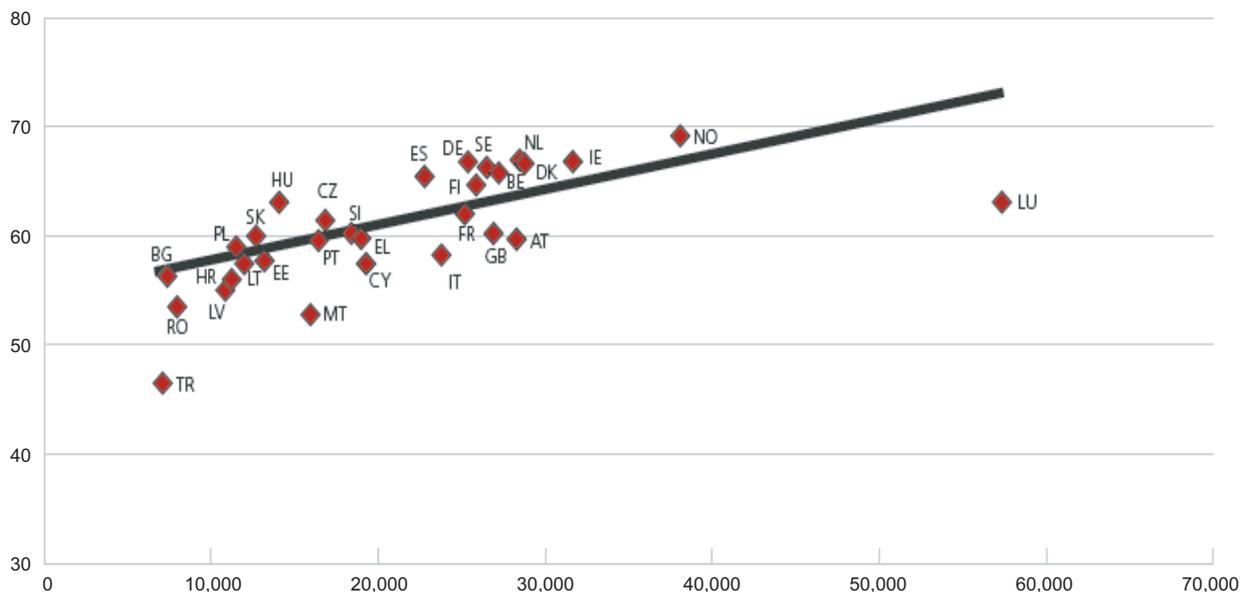
L'EQLS ha cercato anche di valutare, in generale, la salute mentale delle persone. La portata del benessere psicologico varia in misura considerevole a livello europeo. Su un punteggio di 100, la Turchia è in ultima posizione con un voto medio di 46, mentre i cittadini della Norvegia sembrano godere del miglior stato di salute mentale, assegnandosi un voto vicino a 70. I 10 paesi in fondo alla classifica sono tutti nuovi Stati membri e paesi candidati. Se ne deduce che il benessere mentale è collegato alla situazione economica di un paese, come sembrerebbe in questo caso. Il grafico che segue mostra che esiste un rapporto tra il PIL pro capite di un paese e il livello di benessere mentale dei suoi cittadini. Tuttavia, il modello illustrato nel grafico non rispecchia solo il PIL dei paesi interessati, ma anche una serie di fattori relativi al benessere, come il livello di sviluppo sociale e istituzionale. Ad esempio, i paesi con un PIL pro capite più elevato tendono a spendere di più per l'assistenza sanitaria e dispongono di sistemi previdenziali più sviluppati.

Misurare la salute mentale

L'indice di benessere mentale dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), l'OMS-5, viene calcolato combinando le risposte a cinque domande che, benché appaiano piuttosto generali, si sono rivelate uno strumento di controllo valido per individuare la depressione nella popolazione in generale, e un utile indicatore per misurare la salute mentale generale. Nel sondaggio è stato chiesto agli intervistati se le seguenti affermazioni rispecchiavano il loro stato d'animo - sempre, spesso, qualche volta o mai - nelle precedenti due settimane

- “Mi sono sentito allegro e di buon umore”
- “Mi sono sentito calmo e rilassato”
- “Mi sono sentito attivo e pieno di energia”
- “Mi sono svegliato sentendomi fresco e riposato”
- “La mia giornata è stata piena di cose interessanti”

Figura 7: *Indice medio di benessere mentale (OMS-5) per paese e PIL pro capite (in PPS in euro), 2005*



Anche all'interno degli Stati il reddito appare correlato al benessere mentale: i cittadini dei paesi ai primi posti nella scala del reddito si sentono meglio su base quotidiana rispetto a quelli dei paesi agli ultimi posti. È interessante notare che la disparità nella percezione di benessere delle persone è inferiore nei paesi più ricchi rispetto a quelli più poveri: i vantaggi psicologici di un maggior benessere nazionale sembrano distribuiti più uniformemente. Inoltre, le persone agli ultimi posti nella scala del reddito nei paesi più ricchi spesso si sentono comunque meglio di quelle ai primi posti nei paesi più poveri: ad esempio, le persone con reddito più basso dei paesi dell'UE-15 registrano comunque un punteggio migliore in termini di salute mentale rispetto alle persone con reddito medio nei nuovi Stati membri e nel quartile di reddito più alto nei 3 paesi candidati.

L'integrazione nelle città europee **6**

La Rete europea di città per una politica di integrazione locale dei migranti (CLIP) è una rete di 31 città europee che collaborano per promuovere l'integrazione socioeconomica dei migranti. La rete consente alle autorità locali di conoscersi e imparare a vicenda, nonché formulare politiche di integrazione più efficaci. In precedenza, la rete si è concentrata sul problema degli alloggi, sull'uguaglianza e la diversità nella politica occupazionale a livello comunale e sull'erogazione di servizi da parte delle amministrazioni cittadine. Quest'anno, l'Annuario prende in esame quanto si è appreso in termini di politiche interculturali e relazioni intergruppi nelle città. La sezione finale riguarda l'imprenditorialità etnica.

Per maggiori dettagli, è possibile consultare www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

RISPONDERE ALLA SFIDA DELLA DIVERSITÀ

Negli ultimi decenni, le città d'Europa si sono diversificate sempre di più in termini etnici, culturali e religiosi. Tuttavia, questa crescente ricchezza culturale rappresenta al contempo una sfida per le città a mantenere relazioni costruttive tra i diversi gruppi. In effetti, i risultati aggiornati del sondaggio europeo sulla qualità della vita (EQLS) del 2009 indicano in tutta l'Unione europea la percezione di un deterioramento delle relazioni tra gruppi etnici.

Pubblicata nel 2010 nell'ambito del progetto CLIP, la relazione Politiche interculturali nelle città europee descrive in che modo più di 30 città europee stiano cercando di migliorare la comprensione reciproca e di colmare i divari tra i vari gruppi etnici e religiosi che compongono la loro popolazione, ponendo in particolare l'accento sulla posizione delle comunità musulmane nelle città europee, in quanto l'Islam è la "nuova" religione più diffusa in queste città.

I ricercatori hanno discusso i vari argomenti con 700 persone nelle 31 città della rete CLIP, tra cui funzionari municipali, rappresentanti delle organizzazioni dei migranti, religiosi e ONG, organizzazioni di assistenza sociale e parti sociali. Circa il 40% degli intervistati erano migranti o membri di organizzazioni di migranti o minoranze etniche.

Come coesistono i diversi gruppi nelle città europee? Nel complesso, il quadro dipinto dalla rete CLIP è variegato. I gruppi sembrano coesistere pacificamente, anche se la cooperazione è limitata. Le relazioni appaiono di natura pragmatica e amichevole. Inoltre, si sta istituendo un quadro di politiche e misure antidiscriminatorie. Fortunatamente, la maggior parte delle città interessate dal progetto hanno registrato pochi casi di sostanziale radicalizzazione da parte dei giovani, che si tratti di giovani musulmani aderenti a versioni totalitarie dell'Islam o delle loro controparti nella popolazione di maggioranza che abbracciano ideologie ultranazionaliste e razziste. Tuttavia, alcune città come Amsterdam (cfr. pagina 64) hanno adottato un approccio proattivo per frenare l'emergenza di simili estremismi.

Detto questo, i migranti sono scarsamente coinvolti nella determinazione della politica interculturale nelle città in cui risiedono. Ad esempio i migranti titolari di cariche elettive sono pochi, e in alcune città nessuno. Un motivo fondamentale è la mancanza, in molti paesi, del diritto di voto per i cittadini stranieri. Poiché la rappresentanza di migranti e minoranze in seno ai consigli comunali è così limitata, gli interessi dei migranti a livello locale vengono articolati per la maggior parte in organismi consultivi. Inoltre, la "competenza interculturale", ossia la capacità di comunicare attraverso confini culturali differenti, sembra piuttosto scarsa tra i membri di entrambe le comunità, di minoranza e maggioranza. E in molte città è diffusa la percezione di una discriminazione nei confronti delle comunità di migranti in materie quali occupazione, istruzione e alloggi. I risultati dell'EQLS in merito alla percezione di un aumento delle tensioni etniche in alcune città sembra coerente con la ricerca CLIP.

Un elemento cruciale di discriminazione è il mercato degli alloggi: i migranti hanno maggiori difficoltà a trovare abitazioni di costo accessibile e di alta qualità in un'area non segregata. Funzionari municipali e rappresentanti dei migranti in molte città hanno sottolineato che la presenza di quartieri segregati e svantaggiati può influire negativamente

sulle relazioni tra i diversi gruppi sociali. I migranti, in particolare i musulmani, sono discriminati anche sul mercato del lavoro, che si candidino per un posto di lavoro, per un apprendistato o addirittura per un internato.

In molte città i tassi di disoccupazione sono più elevati tra i migranti rispetto alla popolazione locale, e molti migranti sono impiegati in lavori poco remunerativi (questo è vero per la maggior parte dei gruppi di migranti, ma sembra valere in particolare per i musulmani). I motivi citati per questa situazione comprendono un livello inferiore di istruzione tra i migranti, la scarsa conoscenza della lingua del paese ospitante, problemi nell'ottenere il riconoscimento di qualifiche conseguite all'estero e la discriminazione nell'occupazione e nell'istruzione. La disoccupazione può tradursi in povertà, con la conseguenza di ulteriori difficoltà di integrazione e partecipazione; le attuali difficoltà economiche in Europa non potranno far altro che acuitizzare il problema.

Molti rappresentanti dei migranti esprimono preoccupazione in merito alla discriminazione nel sistema scolastico. Benché nella maggior parte delle città della rete CLIP siano state introdotte misure come l'istruzione prescolastica, la comunicazione con genitori migranti e corsi di lingua, molti ritengono che la scuola non stia facendo abbastanza per combattere la discriminazione o superare la disuguaglianza nell'istruzione. Alla luce dell'importanza dell'istruzione nel fornire accesso a posti di lavoro di migliore qualità, questo divario educativo è molto preoccupante.

Promuovere relazioni migliori

La maggior parte delle organizzazioni di migranti dispongono di risorse molto limitate e in molti casi le città della rete CLIP le sostengono mediante finanziamenti diretti o fornendo loro degli spazi o agevolazioni per l'affitto di locali. Di solito le autorità cittadine finanziano direttamente le organizzazioni per attività come i festival culturali, l'assistenza agli anziani, il sostegno agli studenti o la formazione linguistica. Alcune città promuovono l'uso collettivo di edifici per incoraggiare incontri informali e la cooperazione tra diversi gruppi. Ad esempio, ad Amsterdam un grande edificio ospita 25 organizzazioni di migranti e dispone di un ampio spazio che può essere affittato da organizzazioni esterne ad un costo relativamente basso.

Il finanziamento e la responsabilizzazione delle organizzazioni di migranti sono importanti e la maggior parte delle città attua politiche in questo senso, ma anche il riconoscimento è cruciale. I casi studiati indicano che la maggior parte delle associazioni di migranti vorrebbero essere maggiormente riconosciute dalle città in cui operano. Un modo per attuare una simile politica è quello di formare un organismo consultivo di organizzazioni di migranti, che fornisca consulenze al comune in fatto di politica locale. Con un simile passo si riconoscerebbe ufficialmente l'esistenza dei gruppi di migranti e il loro ruolo (tuttavia, il potere effettivo di questo organismo è stato oggetto di discussione).

Sviluppo delle competenze interculturali

Le competenze interculturali – comprendere culture diverse, essere in grado di navigare tra culture diverse ed essere attenti a non urtare la suscettibilità dell'interlocutore nel comunicare con persone provenienti da contesti diversi – possono contribuire a ridurre le incomprensioni culturali e a migliorare le relazioni. Numerose città della rete si sforzano di promuovere le competenze interculturali dei loro residenti, con una serie di interventi che comprendono quanto segue:

- formazione interculturale del personale amministrativo;
- progetti per l'istruzione interculturale;
- programmi per potenziare le competenze linguistiche dei migranti.

In oltre un terzo delle città, le autorità offrono corsi di formazione interculturali e sulla diversità al personale di prima linea che tratta con il pubblico o ai dirigenti di alto livello con responsabilità in materia di risorse umane, per informarli in merito alle esigenze di persone appartenenti a minoranze etniche o religiose.

Migliorare le competenze linguistiche

La lingua è un elemento fondamentale per l'integrazione in un paese ospitante, in particolare nel sistema scolastico e nel mercato del lavoro. Quindi, la maggior parte delle città della rete offre corsi rivolti ai migranti nella lingua del paese di accoglienza. Inoltre, le città considerano positivo il miglioramento delle competenze dei migranti nella loro lingua, sia per motivi di autostima culturale, sia come potenziamento delle competenze linguistiche collettive della città. In alcune città i corsi di lingua sono offerti in combinazione con l'assistenza ai bambini, una mossa molto apprezzata dalle madri.

Migliorare le relazioni con la polizia

Le città della rete CLIP hanno affrontato la questione del miglioramento dei rapporti tra polizia e gruppi di migranti in una serie di modi: introducendo programmi di formazione interculturale per gli agenti di polizia, varando campagne di informazione per i migranti residenti per informarli in merito al lavoro delle forze di polizia e istituzionalizzando il dialogo e la cooperazione tra la polizia e le organizzazioni dei migranti. Il miglioramento della consapevolezza interculturale delle forze di polizia è un elemento vitale nel ridurre le incomprensioni che possono sfociare in tensioni; inoltre, aiuta i funzionari di polizia a prevenire e risolvere situazioni di conflitto con maggiore efficacia. Poiché la comunicazione è un altro elemento vitale del lavoro della polizia, alcune città hanno introdotto corsi rivolti agli agenti per l'apprendimento delle lingue dei migranti.

Religione

L'ingresso di "nuove" religioni nelle città europee, benché offra il potenziale per un ulteriore arricchimento culturale, in molti casi è stato fonte di ansia e ha dato origine a conflitti interculturali. Poiché la comunità musulmana è la minoranza religiosa più vasta in Europa, la maggior parte delle politiche intraprese nelle città europee per promuovere il dialogo interculturale riguardano questo gruppo. Gli edifici religiosi – nello specifico le moschee – sono il simbolo più concreto della presenza di una religione. Inoltre offrono uno spazio fisico vitale per la pratica religiosa e per consentire a una comunità di riunirsi. Alcune città, come Francoforte, Torino e Stoccarda, sostengono attivamente la costruzione o la manutenzione di edifici religiosi, fornendo il terreno, informazioni o sostegno politico. La questione degli edifici religiosi sembra essere la sfida principale per le autorità cittadine. In 17 città gli intervistati affermano che la pianificazione e la costruzione di luoghi di culto è un problema per i rapporti intergruppi, in particolare quando l'edificio è una moschea. Un altro aspetto degli edifici religiosi è la risposta delle comunità di maggioranza alla loro costruzione. A Francoforte è sorto un contrasto sulla costruzione di una nuova moschea e i funzionari municipali hanno organizzato incontri con residenti e rappresentanti della moschea per rispondere alle preoccupazioni.

ESEMPI DI INIZIATIVE NELLE CITTÀ

La biblioteca vivente

Malmö

La biblioteca centrale di Malmö ha messo a punto un progetto per stabilire delle connessioni tra i singoli individui. Nella sua "biblioteca vivente" gli utenti possono "prendere a prestito" una persona, invece di un libro, per 45 minuti, per imparare qualcosa in più sulla sua vita e sulla sua particolare esperienza. Le persone "in prestito" cambiano ogni settimana e provengono da una serie di contesti diversi. Questo progetto popolare ha comportato la partecipazione di gruppi della popolazione locale e delle minoranze.

Combattere la radicalizzazione

Amsterdam

In seguito all'omicidio del regista Theo van Gogh, Amsterdam ha elaborato una strategia esaustiva contro la radicalizzazione nella popolazione sia maggioritaria sia minoritaria, con l'accento sull'islamismo. Il programma comprende una strategia di prevenzione generale che tiene conto dei motivi di malcontento dei giovani musulmani, ad esempio le frustrazioni associate alla discriminazione. A livello individuale, la città sostiene tipologie di interventi come l'orientamento, la preparazione, l'assistenza sociale e l'analisi critica delle ideologie che possono indurre i giovani alla ricerca di un'identità culturale ad assumere atteggiamenti radicali.

Riunire i bambini

Atene

Le città possono incoraggiare la partecipazione dei migranti alle organizzazioni locali. Ad esempio, la città di Atene incoraggia i bambini migranti ad aderire al movimento scout greco (che attualmente conta 2.500 iscritti nella città). Il programma si svolge in collaborazione con il Centro interculturale del Dipartimento dei servizi per i migranti della città, che copre le spese per l'iscrizione, le uniformi e la partecipazione ad attività. Il programma durerà sette anni e mira a far aderire al movimento 500 bambini migranti di età tra i 7 e i 12 anni.

Mediare nei conflitti

Barcellona

Alcune città utilizzano i servizi di mediazione per contribuire e risolvere i conflitti interculturali. Il servizio di mediazione a L'Hospitalet, sostenuto dal consiglio provinciale di Barcellona, è costituito da 12 membri che intervengono in caso di conflitti locali, denunce contro l'uso di spazi pubblici e controversie per il lavoro.

Migliorare le relazioni con la polizia

Francoforte e Amsterdam

Un progetto varato a Francoforte, "Dialogo tra polizia e migranti", mira a disinnescare le tensioni tra la polizia municipale e i residenti migranti, dando a entrambe le parti la possibilità di imparare qualcosa in più l'una dell'altra. In altre città, ad esempio Amsterdam, migranti e organizzazioni religiose hanno preso l'iniziativa di invitare funzionari di polizia a visitare le loro comunità. Un gruppo, i Giovani musulmani di Amsterdam, ha cominciato ad invitare esponenti della polizia a partecipare ai suoi programmi, nel tentativo di affrontare quello che i membri del gruppo percepivano come una presa di mira della polizia.

Integrazione a Kirklees

Kirklees, Inghilterra

Il Faith Forum di Kirklees, in Inghilterra, incoraggia tutte le comunità religiose della località a collaborare per combattere le discriminazioni. Il Forum offre "pasti di fede", dove a persone di diverse religioni viene presentato un "menù" di argomenti da discutere durante una cena economica. Inoltre, nel progetto "Tè per due", vicini di casa appartenenti a gruppi etnici diversi sono incoraggiati a farsi visita reciprocamente per un tè, nel tentativo di abbattere le barriere culturali. Sette comunità religiose hanno istituito centri interconfessionali nei propri luoghi di culto, riunendo buddisti, sikh, hindu, musulmani e cristiani. Tra le sue funzioni, il centro ospita visite di scolaresche, che vi si recano per conoscere particolari pratiche religiose. Malgrado i timori iniziali di alcuni genitori, il progetto ha ricevuto in generale riscontri positivi da parte di scuole e ragazzi. In più, cresce la consapevolezza reciproca tra comunità religiose diverse che cominciano a creare nuovi partenariati.

EVENTI EUROFOUND

Un elemento fondamentale del lavoro di Eurofound è la comunicazione dei risultati delle sue ricerche mediante presentazioni e confronti. Eurofound presenta periodicamente il suo lavoro ai suoi principali interlocutori, come le istituzioni europee e le parti sociali. Inoltre, (co)organizza eventi in tutta Europa, spesso in partenariato con i paesi che ospitano la Presidenza a rotazione dell'UE.

- A luglio, Eurofound ha partecipato alla tappa irlandese della campagna "Circus" della Commissione europea, intesa a mettere in evidenza i vantaggi forniti ai cittadini dall'Europa Sociale. Eurofound ha fornito informazioni e dati alla campagna itinerante, promossa in circa 20 città europee nel 2010, l'Anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale.
- Nel settembre 2010, Eurofound ha ospitato una conferenza a Bruxelles ("Crescita economica per una migliore qualità della vita in Europa") in collaborazione con il Centro per le politiche europee. I dati presentati hanno messo in evidenza l'impatto della crisi economica sulla qualità della vita.
- Sempre in settembre, Eurofound ha ospitato una conferenza congiunta sulla questione del lavoro sommerso (che pur non essendo illegale non è dichiarato alle autorità ai fini fiscali, previdenziali o del diritto del lavoro), in collaborazione con il governo bulgaro a Sofia. La ricerca di Eurofound sull'argomento ha individuato due approcci politici generali: il ricorso a misure deterrenti (migliorando i controlli o aumentando le sanzioni), e incentivi per promuovere la legalità, ad esempio consentendo la legittimazione di lavori precedentemente non dichiarati. Alla conferenza, Eurofound ha presentato le sue conclusioni in maggior dettaglio, con esempi concreti di misure adottate a livello nazionale per affrontare il problema del lavoro nero attingendo alla sua base di casi di studio.
- A novembre, a Bruxelles, Eurofound ha presentato i primi risultati della quinta indagine europea sulle condizioni di lavoro in occasione di una conferenza che ha ospitato in collaborazione con la presidenza belga dell'UE. Alla conferenza ("Lavorare più a lungo grazie a migliori condizioni di lavoro, nuove modalità di lavoro e organizzazione delle carriere") politici di alto livello si sono riuniti per dibattere sul futuro delle condizioni di lavoro in Europa. Un'ampia trattazione delle discussioni è contenuta nel numero 9 della rivista di Eurofound Foundation Focus – Work and health: A difficult relationship?

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Annuario 2010 – Vivere e lavorare in Europa

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

2011 – 50 p. – 21 x 29.7 cm

COME OTTENERE LE PUBBLICAZIONI UE

Pubblicazioni gratuite:

- tramite l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- presso le rappresentanze o delegazioni dell'Unione europea. I relativi dati di contatto si possono ottenere via Internet (<http://ec.europa.eu>) o inviando un fax al numero +352 2929-42758.

Pubblicazioni a pagamento:

- tramite l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abbonamenti a pagamento (ad esempio serie annuale della Gazzetta ufficiale dell'Unione europea e relazioni di cause dinanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea):

- tramite un agente di vendita dell'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm)

Eurofound in breve

Eurofound fornisce a parti sociali, governi e responsabili delle decisioni nell'UE risultati di ricerche pertinenti, tempestivi e oggettivi, nell'intento di migliorare le vite dei cittadini europei.

Che cosa fa per voi Eurofound?

- Confrontiamo buone prassi in relazioni industriali, condizioni di vita e di lavoro, occupazione e competitività
- Informiamo i principali attori in merito a sfide e soluzioni
- Sosteniamo la formulazione di politiche monitorando gli sviluppi più recenti nelle condizioni di vita e di lavoro

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro – Eurofound

**Wyattville Road
Loughlinstown
Dublino 18 Irlanda
Tel.: (353-1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu**