

Il contributo di Eurofound al pilastro europeo dei diritti sociali



Il pilastro europeo dei diritti sociali è la strategia sociale europea per garantire che le «transizioni verso la neutralità climatica, la digitalizzazione e il cambiamento demografico siano eque e giuste a livello sociale». Il piano d'azione del pilastro propone obiettivi principali che l'UE dovrebbe raggiungere entro il 2030.

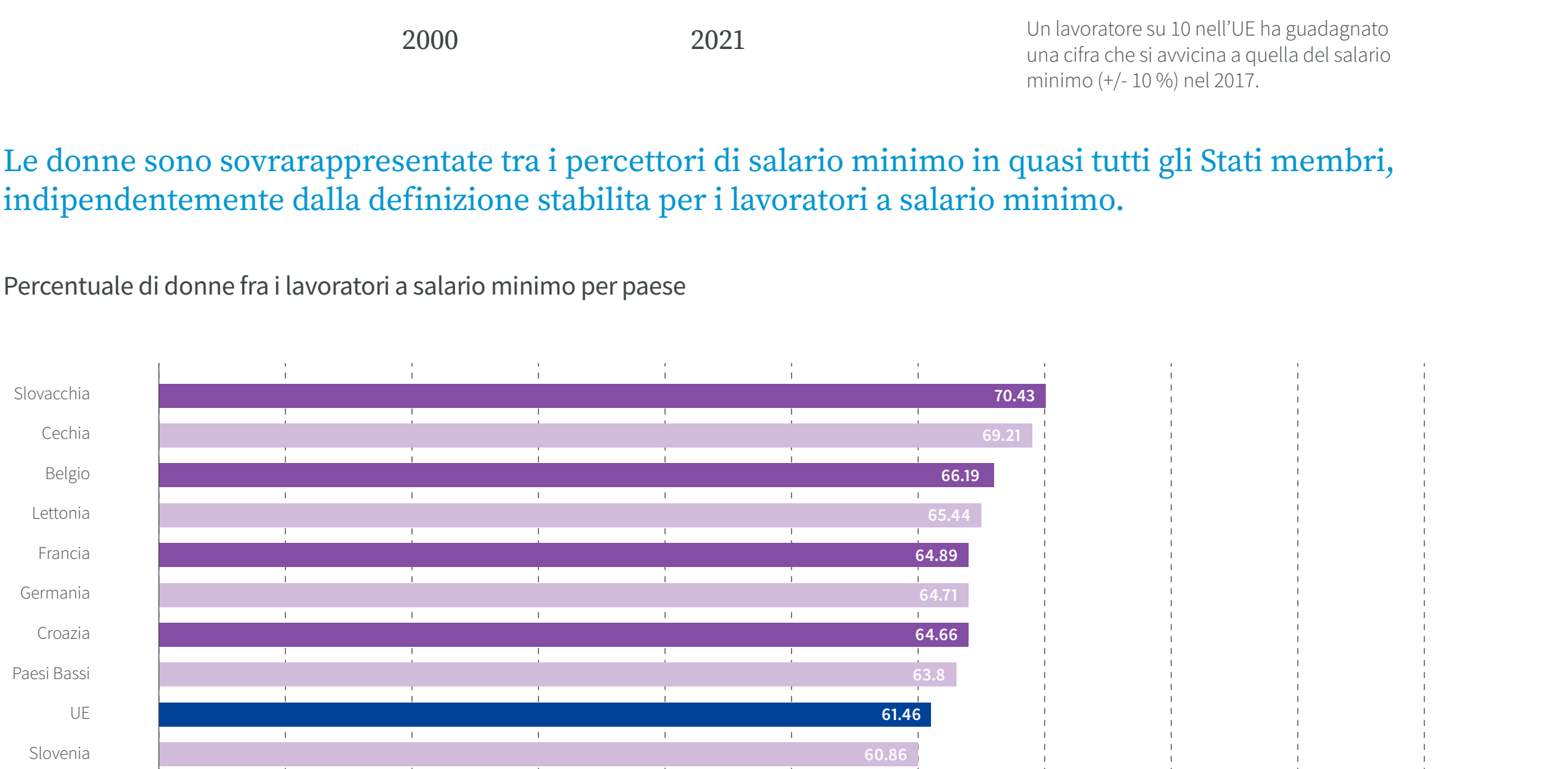
La ricerca e i risultati di Eurofound sostengono gli obiettivi stabiliti nel piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, contribuendo a mantenere migliori condizioni di lavoro e di vita in tutta Europa all'indomani della COVID-19.

Salari minimi

I salari minimi legali sono aumentati rispetto ai salari degli altri lavoratori dall'inizio del millennio.

Nonostante la tendenza all'aumento, i salari minimi nella maggior parte dei paesi rimangono al di sotto del **50%** o addirittura al di sotto del **50%** dei salari medi.

Ciò è particolarmente vero negli Stati membri centrali e orientali dell'UE.



Le donne sono sovrarappresentate tra i percettori di salario minimo in quasi tutti gli Stati membri, indipendentemente dalla definizione stabilita per i lavoratori a salario minimo.

Percentuale di donne fra i lavoratori a salario minimo per paese



Per le persone colpite dalla crisi del COVID-19, i governi di tutta Europa stanno reagendo con misure di stabilizzazione del reddito.



Orario di lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata

I benefici di un buon equilibrio tra lavoro e vita privata sono ampi e comprendono: maggiore soddisfazione per la propria vita, maggiore soddisfazione professionale, maggiore benessere generale e psicologico, motivazione e impegno maggiori.



Diversi fattori svolgono un ruolo nel raggiungimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata

Fattori che determinano l'equilibrio tra lavoro e vita privata



Volumi di lavoro elevati e orari di lavoro lunghi e atipici sono associati a un **insufficiente equilibrio tra lavoro e vita privata**. La regolarità dell'orario di lavoro e il sostegno dei colleghi e della direzione sono collegati a un **migliore equilibrio tra lavoro e vita privata**.

L'aumento del telelavoro durante la pandemia ha evidenziato quanto siano meno nitidi i confini tra lavoro e vita privata.

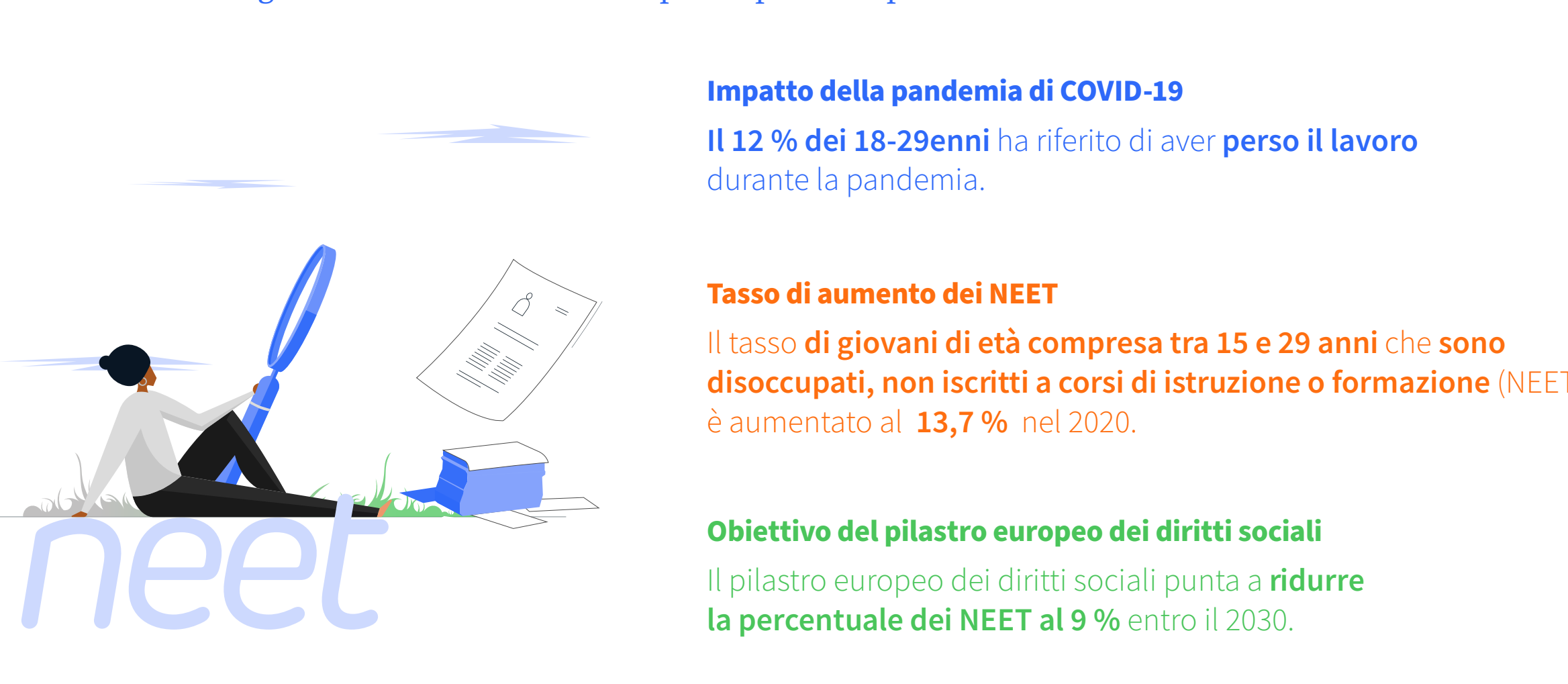


I telelavoratori a domicilio hanno il doppio delle probabilità di superare il limite di 48 ore di lavoro rispetto ai lavoratori in loco ed è molto più probabile che lavorino nel tempo libero.

Inoltre, la pandemia di COVID-19 ha colpito l'equilibrio tra lavoro e vita privata delle donne più degli uomini, poiché le donne sono state maggiormente colpite in termini di riduzione dell'orario di lavoro e le giovani donne hanno avuto maggiori probabilità di perdere il lavoro rispetto agli uomini.

In genere, gli uomini passano più tempo occupati nel lavoro retribuito e le donne nel lavoro non retribuito.

In particolare, il peso delle responsabilità di assistenza è aumentato per le donne durante la pandemia.



Parità di genere

Mercato del lavoro

Uno degli sviluppi più sorprendenti dell'ultimo mezzo secolo è stato l'enorme aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Divario di genere nei livelli di occupazione

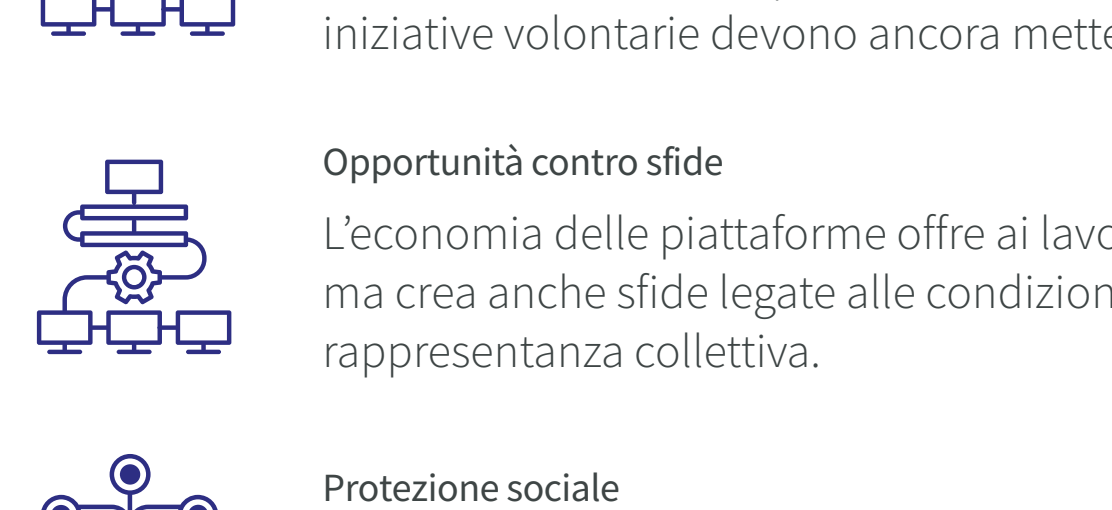
2 su 3 nuovi posti di lavoro netti nell'UE negli ultimi due decenni sono stati occupati da donne. Sebbene il risultato sia stato una riduzione del divario di genere nei livelli di occupazione, esso persiste ancora in quasi tutti gli Stati membri dell'UE.

Equilibrio di genere

Nonostante la riduzione del divario di genere nei livelli di occupazione, non si registra un maggiore equilibrio di genere nei posti di lavoro. La maggiore crescita dell'occupazione si è verificata principalmente fra le donne e nei lavori con maggiore presenza femminile.

Divario di genere a livello di retribuzione

Il divario di genere a livello retributivo è più elevato nei lavori ben pagati. Si tratta di un andamento comune a tutti gli Stati membri e si verifica nonostante le ragazze ottengano migliori risultati scolastici rispetto ai ragazzi.



L'occupazione femminile dovrà crescere a un tasso almeno tre volte più veloce di quello degli uomini fino alla fine del decennio per raggiungere gli obiettivi relativi al genere e all'occupazione stabiliti nel piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali.

Tasso di occupazione del 78% e dimezzamento del divario di genere nei livelli di occupazione entro il 2030

Giovani

La crisi del 2008-2013 ha evidenziato quanto i giovani siano vulnerabili alla recessione economica rispetto ad altre fasce d'età. I giovani sono stati di nuovo i più colpiti dalla perdita del lavoro durante la crisi del COVID-19.

Impatto della pandemia di COVID-19

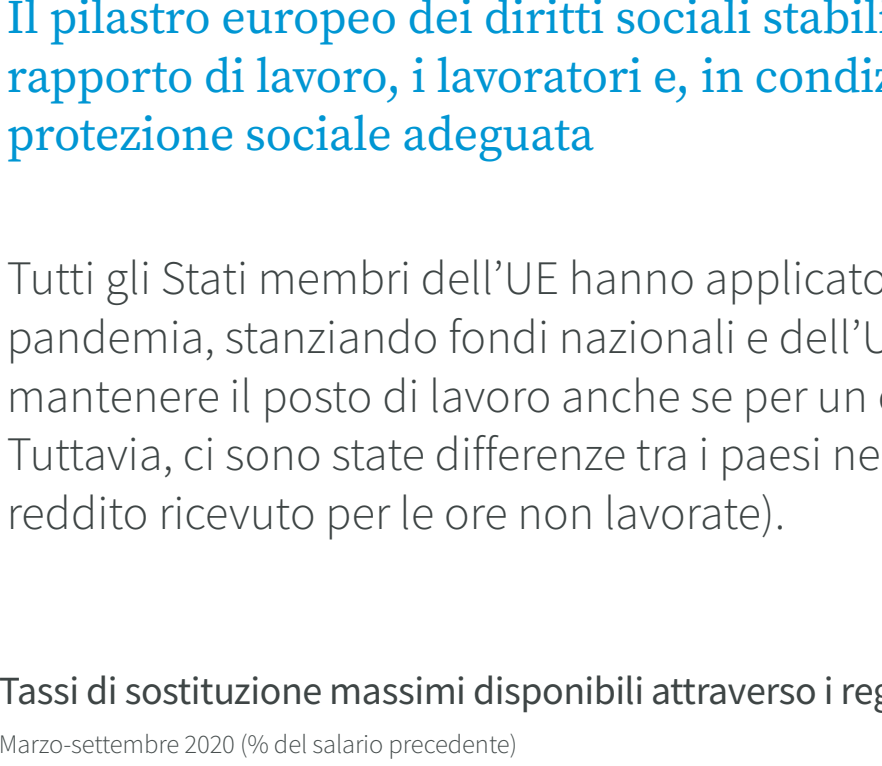
Il 12% dei 18-29enni ha riferito di aver perso il lavoro durante la pandemia.

Tasso di aumento dei NEET

Il tasso di giovani di età compresa tra 15 e 29 anni che sono disoccupati, non iscritti a corsi di istruzione o formazione (NEET) è aumentato al 13,7% nel 2020.

Obiettivo del pilastro europeo dei diritti sociali

Il pilastro europeo dei diritti sociali punta a ridurre la percentuale dei NEET al 9% entro il 2030.



La crisi della COVID-19 ha inciso in misura sproporzionata sul livello di soddisfazione per la propria vita dei giovani e sul loro benessere psicologico in confronto a gruppi di persone più anziane. I livelli di fiducia nelle istituzioni tra i giovani rimangono invece più elevati rispetto ad altri gruppi.

Le misure a breve termine per ridurre gli ostacoli al sostegno finanziario e alla protezione sociale esistenti sono state cruciali per i giovani durante la pandemia. I responsabili politici devono dare la priorità a misure a lungo termine, come miglioramenti permanenti nell'accesso al lavoro e all'apprendistato, nonché misure per aumentare la sicurezza del lavoro.

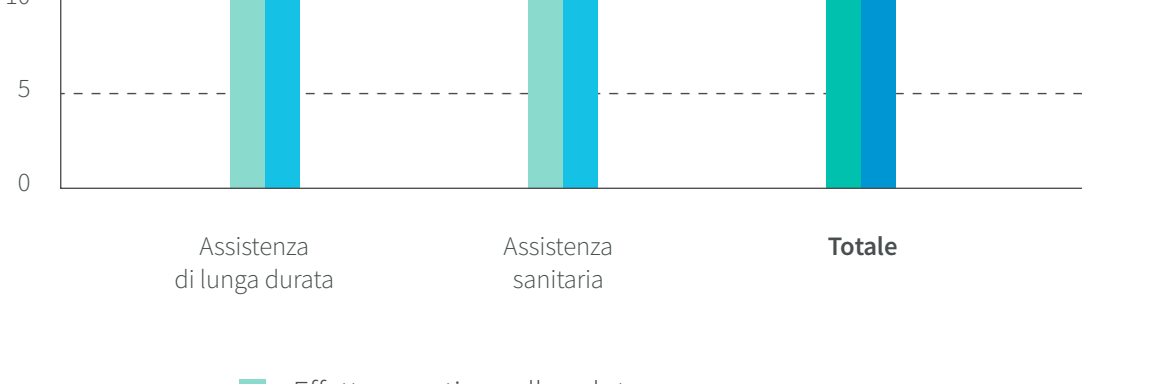
Il 2022 è stato designato l'anno europeo della gioventù

Competenze e formazione

La formazione è un modo importante per ottenere risultati positivi sul posto di lavoro

La maggior parte dei posti di lavoro nell'UE offre almeno una formazione ad alcuni lavoratori, ma solo pochi offrono ampie opportunità di formazione e apprendimento a tutti i lavoratori. I posti di lavoro con un dialogo tra le parti sociali affidabile e influente hanno anche maggiori probabilità di registrare una partecipazione regolare e diretta dei lavoratori che fa la differenza sul campo.

Iperqualificato 16%



Qualificazione Il 71% dei lavoratori ha competenze corrispondenti ai requisiti del proprio lavoro



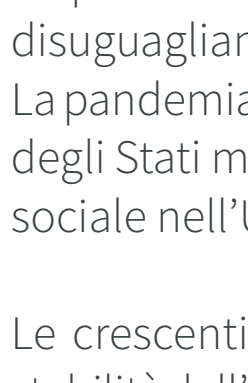
Obiettivo del piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali: Entro il 2030 almeno il 60% di tutti gli adulti dovrebbe partecipare alla formazione ogni anno

Lavoro sulle piattaforme digitali



Economia delle piattaforme

La rapida ascesa dell'economia delle piattaforme ha comportato una notevole trasformazione dei mercati del lavoro europei, accelerata dalla pandemia di COVID-19. I quadri normativi esistenti e le iniziative volontarie devono ancora mettersi al passo.



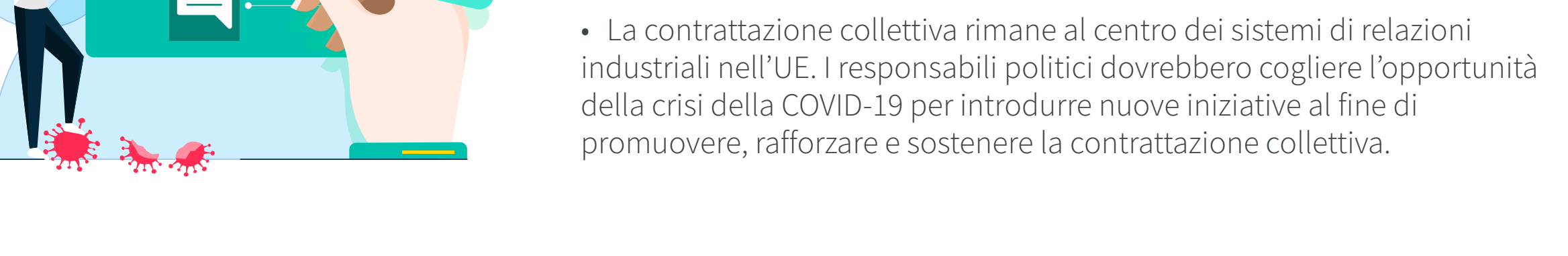
Opportunità contro sfide

L'economia delle piattaforme offre ai lavoratori l'opportunità di prendere parte al mercato digitale, ma crea anche sfide legate alle condizioni di lavoro, alla sicurezza sociale, alla tassazione e alla rappresentanza collettiva.



Protezione sociale

Migliorare la protezione sociale dei lavoratori delle piattaforme è una priorità, soprattutto per coloro per i quali si tratta del lavoro principale o che combinano con altri lavori precari.



Protezione sociale

Il pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata della partecipazione al lavoro, i lavoratori e, in condizioni analoghe, i lavoratori autonomi hanno diritto a una protezione sociale adeguata

Tutti gli Stati membri dell'UE hanno applicato regimi di riduzione dell'orario lavorativo durante la pandemia, stanziando fondi nazionali e dell'Unione per garantire i salari ai lavoratori e permettere loro di mantenere il posto di lavoro anche se per un certo periodo dovevano lavorare meno o non lavorare affatto. Tuttavia, ci sono state differenze tra i paesi nella durata del sostegno e nel tasso di sostituzione (il livello di reddito ricevuto per le ore non lavorate).

Tassi di sostituzione massimi disponibili attraverso i regimi di protezione dell'occupazione

Marzo-settembre 2020 (% del salario precedente)



Fonte: COVID-19: Implicazioni per l'occupazione e la vita lavorativa, 2021

Il rischio di restare disoccupati durante la crisi della COVID-19 è stato molto più elevato per i lavoratori autonomi (13%) rispetto ai lavoratori dipendenti (8%) e ai lavoratori autonomi con dipendenti (2,3%). La crisi della COVID-19 ha inoltre indotto un sostegno precedentemente inaccessibile per i lavoratori autonomi.

Servizi sanitari e di assistenza

Nelle società, europee e invecchiano, cresce la domanda di assistenza di lunga durata, come l'assistenza domiciliare, sociale e infermieristica, per persone anziane, disabili o fragili

44 milioni di persone forniscono assistenza frequente informale di lunga durata a parenti o amici come assistenti familiari.

Circa 6,3 milioni di persone sono impiegate nel settore dell'assistenza di lunga durata nell'UE – in aumento di un terzo in un solo decennio.

Impatto del lavoro sulla salute

UE, 2015

Tuttavia, quasi due quinti dei lavoratori del settore dell'assistenza di lunga durata soffrono un impatto particolarmente pesante sulla loro salute e non prevedono di essere in grado di fare il loro lavoro in età avanzata – più dei lavoratori dell'assistenza sanitaria o della media.

I bisogni medici insoddisfatti sono diminuiti complessivamente nell'UE di circa il 40%, dal 6,9% nel 2008 al 4,2% nel 2019. Tuttavia, a causa della pandemia di COVID-19, i bisogni sanitari insoddisfatti sono aumentati notevolmente. Restano preoccupazioni riguardo ai potenziali effetti ritardati di screening preventivi posticipati, cure per il cancro e altri stati di salute.

Fonte: Forza lavoro nell'assistenza di lunga durata: Occupazione e condizioni di lavoro, 2020

Relazioni industriali e dialogo tra le parti sociali

- Le parti sociali, mediante la contrattazione collettiva, svolgono un ruolo cruciale per la salvaguardia di un trattamento equo per i lavoratori europei e di un quadro stabile e prevedibile per i datori di lavoro.

- Un dialogo efficace tra le parti sociali a livello europeo dipende strettamente dai livelli nazionali affinché l'agenda dell'UE rimanga pertinente e gli accordi autonomi dell'UE vengano attuati in modo significativo a livello nazionale.

- La contrattazione collettiva rimane al centro dei sistemi di relazioni industriali nell'UE. I responsabili politici dovrebbero cogliere l'opportunità della crisi della COVID-19 per introdurre nuove iniziative al fine di promuovere, rafforzare e sostenere la contrattazione collettiva.

Salvaguardare e promuovere relazioni industriali eque, ben funzionanti ed equilibrate è fondamentale per garantire una crescita inclusiva e sostenibile e il progresso sociale nell'UE, in particolare in seguito al COVID-19

Coesione e convergenza sociale

Una convergenza economica e sociale sostenibile è fondamentale per una stabilità duratura dell'Europa e richiede un approccio europeo integrato.

La pandemia di COVID-19 rischia di ampliare ulteriormente le disuguaglianze fra gli Stati membri e fra i gruppi socioeconomici. La pandemia metterà alla prova la resilienza economica e sociale degli Stati membri rispetto al rischio di divergenza economica e sociale nell'UE.

Le crescenti disparità possono anche avere un impatto sulla stabilità dell'UE e sottolineano la necessità di attuare pienamente il pilastro europeo sui diritti sociali e di comunicare chiaramente queste misure ai cittadini dell'Unione.

Esplora l'hub di monitoraggio della convergenza UE di Eurofound e l'app converEU

