

Le condizioni di lavoro in Europa (1991-2006)

Enrique Fernández Macías

1. I cambiamenti della forza lavoro europea

Alla fine del 2005 la Fondazione europea ha realizzato la sua quarta indagine sulle condizioni di lavoro in Europa, che offre l'opportunità di osservare da vicino il modo in cui queste si sono evolute nei paesi europei¹. Per comprendere questa evoluzione è però necessario considerare prima di tutto i cambiamenti della composizione della forza lavoro. In termini assoluti la forza lavoro europea è passata da 150 milioni di lavoratori a circa 200 milioni, soprattutto a causa dell'impatto dei due allargamenti dell'Unione in questo periodo, ma anche a causa dell'aumento dei tassi di impiego, in particolare di quello delle donne. I dati illustrano due fondamentali trasformazioni in termini di età e di genere: la popolazione lavorativa in Europa sta invecchiando (oggi l'età che rappresenta la quota più elevata di lavoratori è intorno ai 40 anni, contro i 25 di 15 anni fa); le

* Enrique Fernández Macías è ricercatore alla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions di Dublino.

¹ L'evoluzione della *European working conditions survey* (Ewcs), che viene realizzata ogni cinque anni a partire dal 1991, riflette quella della stessa Unione Europea. Nel 1991 l'indagine copriva solo 12 paesi, diventati 15 nel 1995 e 16 nel 2000. Nel 2001 è stata ampliata per coprire i paesi candidati. La quarta edizione, realizzata nel 2005, copre tutti i 25 Stati dell'Unione Europea, più i paesi entranti Bulgaria e Romania, i paesi candidati Croazia e Turchia e i paesi dell'Efta Svizzera e Norvegia. Nell'ultima indagine sono stati coinvolti circa 30.000 lavoratori di 31 paesi europei. Il campione individuato è rappresentativo dei lavoratori occupati nei paesi presi in esame. Per ogni paese il campione dell'Ewcs segue un modello a più stadi, stratificato e per raggruppamenti, con un procedimento casuale per la selezione degli intervistati nell'ultimo stadio. Il questionario è stato messo a punto dall'équipe della Fondazione europea in stretta collaborazione con un gruppo esperto nella stesura di questionari che comprende rappresentanti delle parti sociali europee, di altri organismi comunitari (Commissione europea, Eurostat, Agenzia di Bilbao), di organizzazioni internazionali (Ocse, Ilo), di istituti statistici nazionali e dei principali esperti europei in materia.

donne rappresentano una quota sempre più alta della forza lavoro (dal 40 per cento del 1991 al 44 del 2005).

Ma le donne ricoprono le stesse posizioni dei lavoratori uomini? Al riguardo possiamo notare che le donne tendono a concentrarsi in alcune categorie occupazionali, ricoprendo ruoli mediamente o scarsamente qualificati nel settore dei servizi (commesse, addette alla vendita, ai servizi e alle funzioni di base). La quota di donne che svolgono ruoli dirigenziali è molto minore ed è comunque concentrata nei settori economici più tradizionali. Il cambiamento ha rafforzato questi modelli: i ruoli occupazionali nei quali la quantità di donne è cresciuta maggiormente sono quelli in cui le donne erano già preponderanti. Si registra tuttavia un forte incremento della quota di donne nelle categorie dei «professionisti» e dei «tecnici e professionisti associati», a indicare il fatto che stanno risalendo la scala occupazionale.

Un altro modo per valutare le differenze di genere nel luogo di lavoro è studiare la posizione delle donne nei ruoli gerarchici. Secondo i dati dell'indagine Ewcs, la quota di lavoratori il cui superiore diretto è una donna è cresciuto notevolmente, passando dal 21 per cento del 1995 a quasi il 25 del 2005. Nei nuovi Stati membri la percentuale di donne che svolgono ruoli dirigenziali è significativamente più alta rispetto all'Unione a 15, il che riflette con tutta probabilità i livelli relativamente più alti di parità tra i sessi durante l'epoca comunista.

Per quanto riguarda il settore economico, i cambiamenti principali negli anni in questione consistono in una sostanziosa riduzione della forza lavoro impiegata nel settore manifatturiero e in un notevole aumento nei settori del commercio e dei servizi. Si tratta di tendenze secolari nella maggior parte delle economie capitaliste avanzate. La diminuzione di lavoratori del settore manifatturiero è il risultato della trasformazione tecnologica e degli aumenti di produttività, piuttosto che della perdita reale dell'importanza economica del settore.

Infine, l'altro grande cambiamento nella composizione della forza lavoro è l'aumento del cosiddetto impiego «atipico», in particolare part-time e temporaneo. Complessivamente in Europa la quota del lavoro part-time è cresciuta in 15 anni dal 13 al 18 per cento (nell'Unione a 15 ha superato il 20). L'aumento dell'impiego temporaneo è stato piuttosto consistente dal 1991 al 2000, mentre negli ultimi cinque anni questa tendenza sembra essersi attenuata. Per quanto riguarda il lavoro autonomo, si è registrata una diminu-

zione fino al 2000, mentre in seguito, secondo il consueto modello anticiclico, si è registrato un aumento.

2. Orario e ritmi di lavoro

Nei 15 anni in oggetto l'Unione Europea ha conosciuto una chiara evoluzione verso orari di lavoro settimanali più corti, il che è in larga misura effetto del forte aumento della quota di impiego part-time, ma anche della diminuzione del numero di lavoratori con orari molto lunghi (in questo periodo la quota di lavoratori dipendenti con un orario superiore alle 48 ore è diminuita dal 18,5 al 13,8 per cento). Tuttavia, la tendenza verso la riduzione dell'orario di lavoro settimanale si è piuttosto attenuata dal 2000 al 2005.

Pur riscontrandosi gli stessi andamenti per entrambi i sessi, le differenze tra uomini e donne sono molto significative e la situazione non accenna a cambiare. Secondo i dati più recenti, circa il 36 per cento delle donne lavora meno di 35 ore alla settimana e il 58 meno di 38 ore, ma solo il 10 per cento degli uomini lavora meno di 35 ore alla settimana e il 30 meno di 38 ore. Questo dipende dalla quota molto più elevata di donne con impiego part-time. D'altro canto gli uomini hanno orari lunghi (più di 48 ore alla settimana). Anche se nel periodo tra il 1991 e il 2000 la riduzione dell'orario di lavoro medio ha riguardato entrambi i sessi, il divario tra uomini e donne non si è ridotto (Fig. 1).

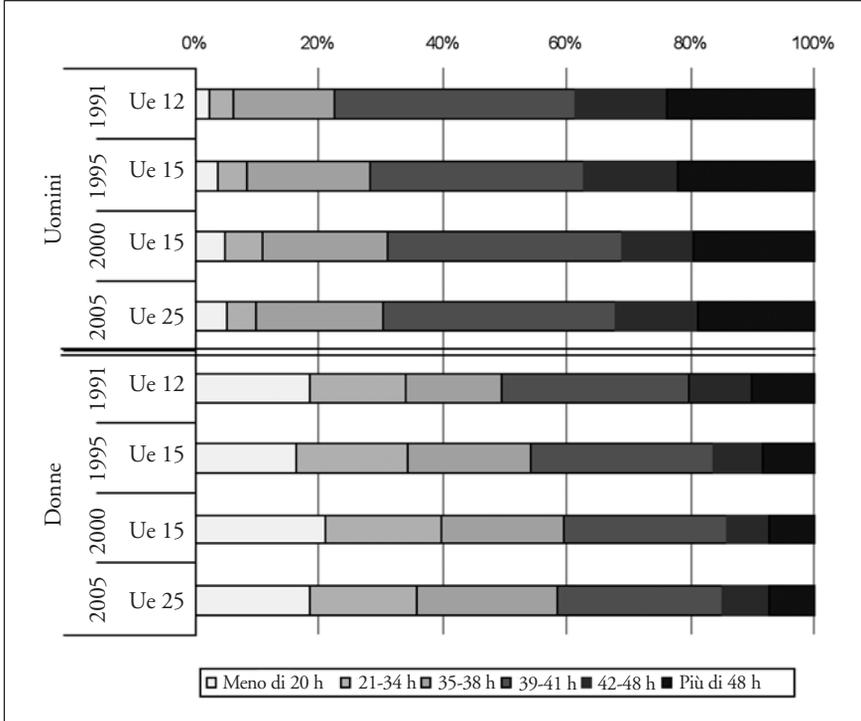
La quantità di lavoratori con orari atipici è rimasta, negli ultimi dieci anni, abbastanza stabile (circa l'80 per cento non lavora mai di notte, più del 40 non lavora mai il sabato e più del 70 non lavora mai la domenica). La flessibilità degli orari appare in leggera crescita, anche se i due terzi dei lavoratori sono ancora soggetti a orari fissi. Dal 1995 al 2005 questa percentuale è diminuita dal 71 al 67. Ovviamente la percentuale di orari fissi è molto più bassa tra i lavoratori autonomi.

I fattori che determinano il ritmo di lavoro riflettono la preponderanza del settore dei servizi nell'Unione Europea. In circa il 70 per cento dei casi (un dato rimasto stabile negli ultimi dieci anni) il ritmo di lavoro è direttamente determinato dalle richieste dei clienti², mentre il movimen-

² Ciò vale soprattutto nei paesi dell'Unione a 15. Nei nuovi Stati membri risulta invece più elevato il controllo diretto del ritmo di lavoro da parte di un dirigente.

to di un macchinario (tipico dell'industria meccanizzata) determina il ritmo di lavoro di non oltre il 20 per cento della popolazione lavorativa, quota che continua a diminuire. Sembrano essere in aumento i ritmi di lavoro che dipendono dal rapporto con i colleghi e dalla fissazione di obiettivi.

Fig. 1 – Evoluzione dell'orario di lavoro settimanale in base al genere



Uno dei dati che l'indagine pone con maggiore evidenza è la relativa intensificazione del ritmo di lavoro nei 15 anni presi in esame. Una quota crescente di lavoratori dell'Unione Europea sostiene di lavorare con ritmi molto elevati o con scadenze serrate. È importante sottolineare la sostanziale riduzione della quantità di persone che dichiarano di non lavorare mai con ritmi molto elevati (dal 36 al 21 per cento) e di non lavorare mai con scadenze serrate (dal 31 al 19 per cento) (Figg. 2-3).

Fig. 2 – Ritmo di lavoro molto elevato

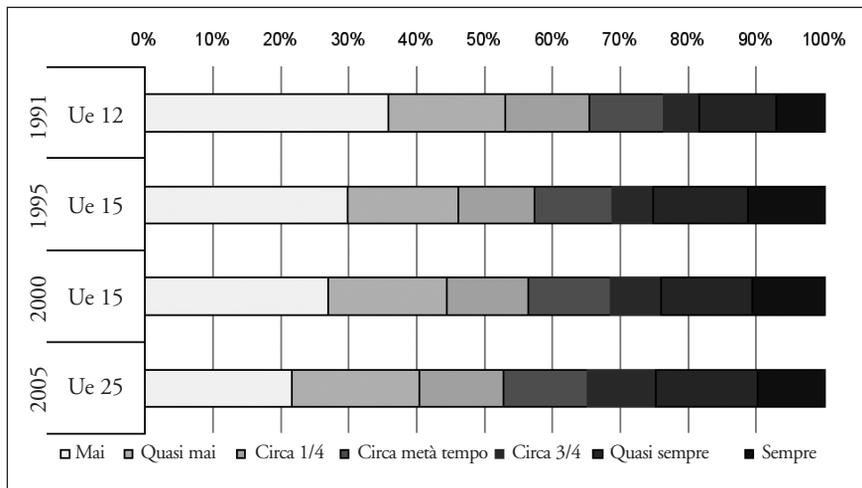
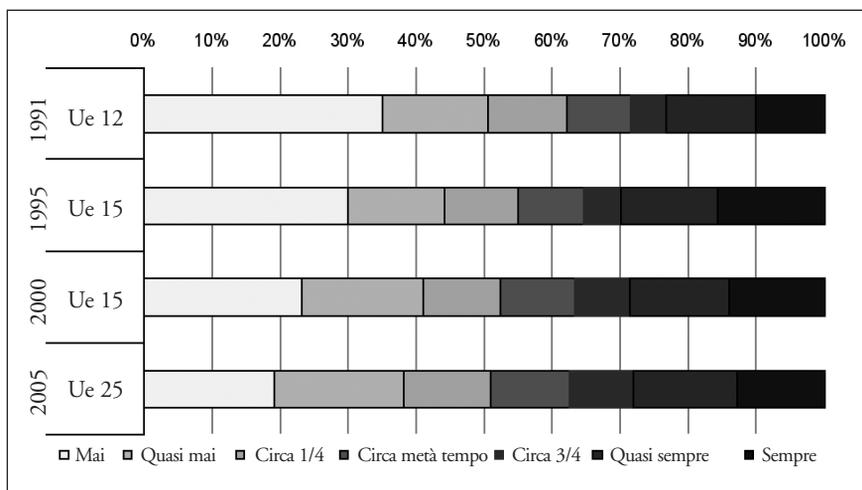


Fig. 3 – Lavoro con scadenze serrate



3. Natura del lavoro

I nostri indicatori relativi ai contenuti e alla natura del lavoro denotano un quadro generale piuttosto positivo. Gran parte dei lavoratori europei sono in grado di valutare in proprio la qualità del lavoro che svolgono (73 per cento) e di risolvere in prima persona i problemi imprevisti (81). Per un'ampia maggioranza, inoltre, il lavoro comporta l'apprendimento di nuove cose (70 per cento). Solo il 43 per cento dei lavoratori europei afferma che il proprio impiego richiede mansioni monotone. Ma, se osserviamo il cambiamento di tali indicatori dal 1995 al 2005, il quadro non appare altrettanto positivo: si registra infatti una lenta ma chiara riduzione nella proporzione di impieghi che prevedono la valutazione della qualità del proprio lavoro, la soluzione di problemi imprevisti e l'apprendimento di nuove cose (in questi tre casi la riduzione è di circa il 5 per cento).

Uno dei più importanti cambiamenti che riguardano i contenuti del lavoro negli anni presi in esame è la crescente importanza delle tecnologie dell'informazione nel luogo di lavoro. Dal 1991 al 2005 la quota di lavoratori che utilizzano il computer per almeno un quarto del tempo è aumentata dal 31 al 47 per cento. Va tuttavia rilevata una quota significativa di lavoratori che non utilizza mai il computer nel luogo di lavoro (44 per cento). In questo caso la differenza tra l'Unione a 15 e i nuovi Stati membri è molto forte: nell'Unione a 15 non utilizza mai il computer solo il 42 per cento dei lavoratori, mentre nei nuovi Stati membri la percentuale sale fino al 60.

Infine, circa il 30 per cento della forza lavoro dell'Unione Europea ha frequentato un corso di formazione finanziato dal datore di lavoro. La percentuale sembra essere leggermente diminuita dal 2000 al 2005 (dal 30,6 al 27,3 nell'Unione a 15)³. Nel 2005 abbiamo incluso alcuni nuovi indicatori sulla formazione che arricchiscono le nostre precedenti informazioni sull'argomento. È interessante notare che circa il 6 per cento dei lavoratori europei dichiara di aver frequentato un corso di formazione finanziato in proprio⁴.

³ Nei nuovi Stati membri tale percentuale è del 25,6, mentre nel complesso dell'Unione Europea (Ue a 25) è del 27,3.

⁴ Nell'Unione a 15 il numero medio di giornate di formazione per lavoratore è passato da 13,5 nel 1995 e 14,3 nel 2000 a 11,4 nel 2005. Nei nuovi Stati membri tale valore è 10,6, mentre nel complesso dell'Unione Europea (Ue a 25) è 11,2.

4. Salute e sicurezza sul lavoro

Poco più di un lavoratore su quattro dell'Unione Europea ritiene che la propria salute e sicurezza siano messe a repentaglio dal lavoro che svolge. Tale percentuale è notevolmente diminuita nei 15 anni presi in esame (dal 31 del 1991 al 27 del 2005). Per quanto riguarda questo indicatore la differenza tra l'Unione a 15 e i nuovi Stati membri è molto significativa: mentre nell'Unione a 15 il 25 per cento dei lavoratori ritiene che la propria salute e sicurezza siano messe a repentaglio dal proprio lavoro, nei nuovi Stati membri la percentuale sale al 40.

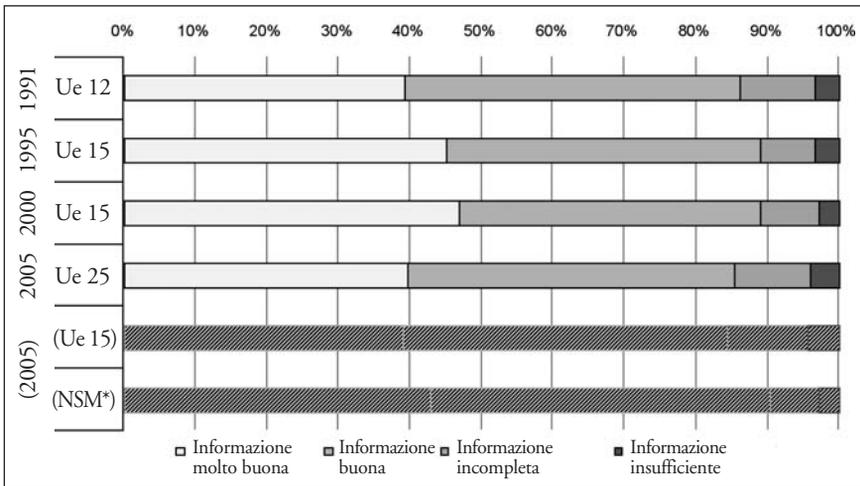
Se però prendiamo in considerazione i rischi e i pericoli legati a impieghi specifici, l'effettiva esposizione al rischio sembra rimanere relativamente stabile o aumentare in misura lieve, in particolare nel caso di fattori fisici (posizioni stancanti o dolorose, trasporto o movimentazione di carichi pesanti). La già menzionata differenza tra l'Unione a 15 e i nuovi Stati membri è visibile anche nei livelli di esposizione al rischio, soprattutto quello legato al lavoro industriale pesante (come rumore, vibrazioni, inalazione di fumi o utilizzo di sostanze chimiche).

Dal 1991 al 2000 si è registrato un netto miglioramento nel livello di informazione sul rischio da parte dei lavoratori, anche se la tendenza sembra essersi invertita dal 2000 al 2005 (Fig. 4). Occorre evidenziare una piccola modifica nel modo in cui la domanda è stata posta nel 2005: fino al 2000 la domanda faceva riferimento «ai rischi derivanti dall'utilizzo di materiali, strumenti o prodotti con cui si viene a contatto nello svolgimento del proprio lavoro», mentre nel 2005 la domanda si riferiva all'idea più generale di «rischi legati al risultato del proprio lavoro». Tale modifica aveva lo scopo di ampliare la portata della domanda originaria, troppo legata alla concezione industriale del rischio nel luogo di lavoro. L'evidenza di una riduzione nei livelli di informazione sul rischio dal 2000 al 2005 è forse dovuta in parte a tale ampliamento del concetto. Poiché il modo in cui la domanda è stata posta nel 2005 è più idoneo alla realtà del mondo del lavoro del 2005 in Europa, si può ritenere che i dati riportati riflettano meglio i reali livelli di informazione sul rischio nel luogo di lavoro.

Infine, consideriamo il tema delle discriminazioni nel luogo di lavoro. La quota globale di lavoratori europei che dichiara di avere subito qualche forma di discriminazione è molto bassa. È importante tuttavia ripercorrere i cambiamenti su questo aspetto che riguarda le condizioni di lavoro, che ha

un forte impatto sui lavoratori colpiti e ha profonde implicazioni in termini di giustizia sociale. In generale il quadro illustrato dall'Ewcs per quanto riguarda il decennio 1995-2005 appare abbastanza positivo. Per la maggior parte degli indicatori della discriminazione nel luogo di lavoro si registra una piccola riduzione, anche se il punto di partenza era molto basso (Tab. 1). In particolare va rilevata la notevole riduzione nei livelli di discriminazione sessuale. D'altro canto non sono diminuiti nei dieci anni in questione i livelli di discriminazione legata alla nazionalità e alle origini etniche. Tuttavia non sono neppure aumentati, nonostante l'incremento dei livelli di immigrazione che ha interessato molti Stati membri negli stessi anni.

Fig. 4 – Livello di informazione sui rischi per la salute e sicurezza legati al lavoro



* Nuovi Stati Membri.

Tab. 1 – Indicatori della discriminazione nel luogo di lavoro (%)

	Ue a 15		Ue a 25	NSM
	1995	2000	(2005)	2005
Discriminazione sessuale	1.9	1.7	1.4	1.3
Discriminazione legata all'età	3.0	2.8	2.6	2.7
Discriminazione legata alla nazionalità	1.0	1.1	1.1	1.0
Discriminazione legata alle origini etniche	0.8	0.9	0.8	0.8
Discriminazione legata alla disabilità	0.6	0.5	0.5	0.4

5. Autonomia e soddisfazione nel lavoro

In generale i livelli di autonomia nel lavoro, secondo la nostra indagine, sono relativamente elevati. Circa i due terzi dei lavoratori dell'Unione Europea sono in grado di scegliere o cambiare l'ordine delle mansioni, il ritmo e i metodi di lavoro. E la percentuale sale a quasi il 90 nel caso dei lavoratori autonomi. Questi livelli elevati di autonomia sembrano però diminuire lentamente nel caso dei lavoratori dipendenti: per i tre indicatori di autonomia indicati si registra, nel periodo 1995-2005, una riduzione del 2-5 per cento nella quota di lavoratori che hanno risposto al questionario. Nel caso dei lavoratori autonomi l'indagine Ewcs non registra invece alcun cambiamento significativo negli ultimi anni (Figg. 5-6).

Fig. 5 – «Siete in grado di scegliere o di cambiare...?» – Lavoratori dipendenti

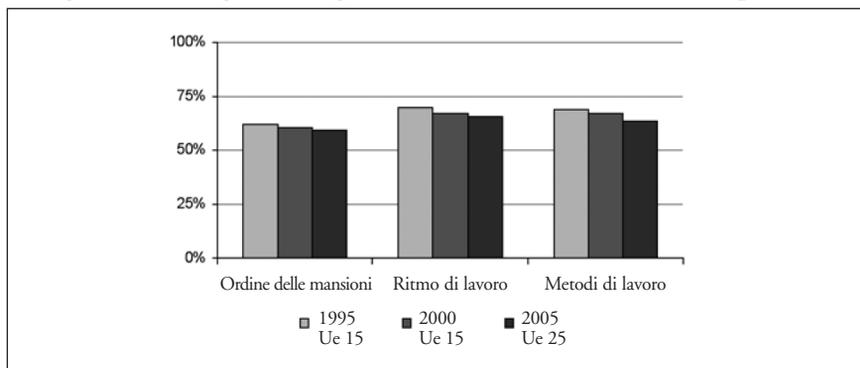
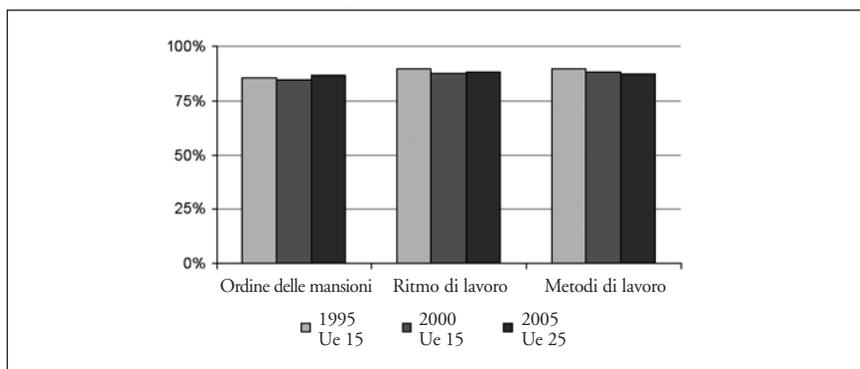


Fig. 6 – «Siete in grado di scegliere o di cambiare...?» – Lavoratori autonomi



Globalmente i lavoratori europei esprimono livelli elevati di soddisfazione per quanto riguarda le condizioni di lavoro, analoghi a quelli dei lavoratori della maggior parte delle altre economie industriali avanzate. Nel 2005 oltre l'80 per cento dei lavoratori dell'Unione Europea dichiarava di essere abbastanza soddisfatto o molto soddisfatto delle proprie condizioni di lavoro. Negli ultimi dieci anni le due categorie mediane («soddisfatto» e «non molto soddisfatto») sono cresciute, mentre è diminuita del 5 per cento la quota di coloro che esprimono livelli elevati di soddisfazione. È interessante notare che, sebbene i livelli generali di soddisfazione siano elevati in entrambi i casi, nei nuovi Stati membri i lavoratori dichiarano livelli di soddisfazione per le proprie condizioni di lavoro notevolmente inferiori, un dato che appare in linea con altre conclusioni della ricerca esaminate in precedenza.

[Traduzione a cura di Carlo Gnetti]