

La qualità della vita lavorativa in Finlandia

Anna-Maija Lehto

1. Cambiamenti strutturali del mercato del lavoro

La struttura della popolazione dei lavoratori dipendenti è cambiata in molti modi nei 25 anni considerati dagli studi sulla qualità della vita lavorativa. Questi cambiamenti incidono anche sul modo in cui si sono evolute le esperienze della vita lavorativa stessa. I miglioramenti delle condizioni di lavoro, ad esempio, non derivano necessariamente dagli effettivi miglioramenti che sono stati introdotti sul posto di lavoro, ma dal fatto che tendono a prevalere alcuni tipi di mansioni rispetto ad altre. Il cambiamento più evidente della struttura della popolazione dei lavoratori dipendenti è che ora ci sono più impiegati («colletti bianchi») e che è aumentato il livello di istruzione. Nel primo studio del 1977, il 55 per cento dei lavoratori dipendenti aveva soltanto un grado di istruzione di base. Nel 2003, tale percentuale si era ridotta al 18 soltanto. Il livello di istruzione è aumentato, soprattutto tra le donne, il cui grado di istruzione è ora superiore a quello degli uomini nel mondo del lavoro. Tra i dipendenti di sesso femminile, il 43 per cento ha un'istruzione universitaria, mentre per gli uomini la cifra corrispondente è 33 per cento. Ancora più notevole è il fatto che nel 2003 il numero di dipendenti di sesso femminile (1.013.000) era superiore al numero di dipendenti di sesso maschile (1.002.000).

Per la forza lavoro finlandese il settore pubblico, sia al livello del governo centrale sia comunale, risulta essere un datore di lavoro importante, in particolare per le donne. È una realtà che è rimasta invariata nell'arco di tempo tra il 1984 e il 2003. In quel periodo, la percentuale di lavoratori di-

* Anna-Maija Lehto dirige la Work Research Unit di Statistics Finland di Helsinki (Finlandia).

Studio aggiornato al 2003.

pendenti di sesso femminile nel settore pubblico è aumentata passando dal 43 al 47, mentre tra i dipendenti di sesso maschile è diminuita dal 28 al 21.

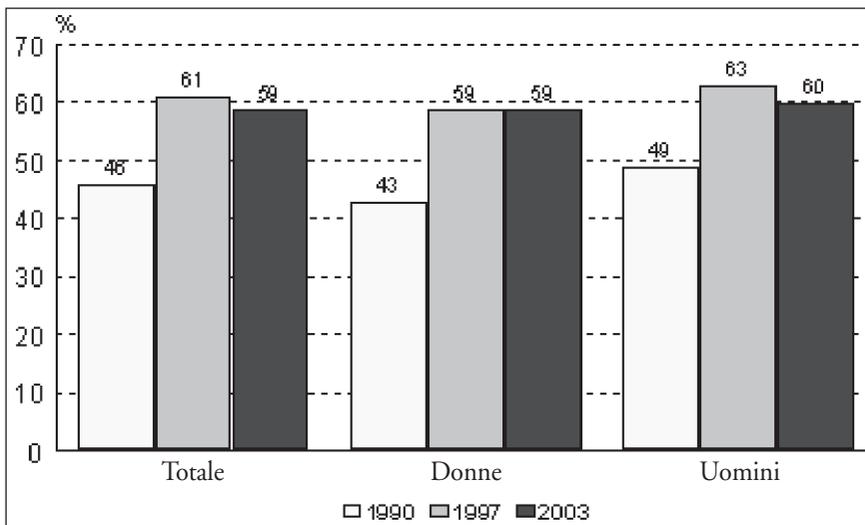
L'esperienza di lavoro, calcolata in base al numero di anni, è aumentata costantemente dal 1984. Ciò è dovuto all'invecchiamento della popolazione degli impiegati. È interessante notare che la differenza nell'esperienza di lavoro media tra gli uomini e le donne è di meno di un anno in Finlandia: dal 1984 l'esperienza di lavoro media delle donne è aumentata passando da 15,9 a 19,9 anni, mentre quella degli uomini è aumentata da 17,7 a 20,7 anni. È anche tipica della Finlandia la permanenza nello stesso posto di lavoro sia per gli uomini sia per le donne. Nell'ultimo studio del 2003, il periodo di tempo medio di lavoro presso lo stesso datore di lavoro era di 10,1 anni per tutti i lavoratori dipendenti (9,9 per le donne e 10,2 per gli uomini). Questo periodo di tempo è aumentato dal 1984, quando era di 8,3 anni, per tutti i lavoratori dipendenti. Questi livelli elevati di permanenza presso uno stesso datore di lavoro sono presenti nonostante il fatto che siano anche aumentate l'insicurezza generale e l'incidenza dell'occupazione con contratti a tempo determinato.

2. Cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

Oltre che per rilevare in che modo gli intervistati considerino la propria vita lavorativa, tali studi sono stati utilizzati anche per conoscere il più ampiamente possibile i fattori organizzativi che incidono di più sulle condizioni di lavoro. Questi comprendono soprattutto le diverse misure di sviluppo organizzativo e le strategie di gestione in generale. In particolare, gli ultimi tre studi hanno preso in considerazione le diverse misure associate alla gestione in base ai risultati. L'obiettivo era quello di determinare quanto si stiano diffondendo queste misure nei posti di lavoro in Finlandia e le implicazioni che ne derivano per le condizioni di lavoro.

Rispetto allo studio del 1990, il lavoro viene sostanzialmente valutato in base alla produttività. Sia gli uomini sia le donne possono essere sottoposti a un intenso monitoraggio dei risultati, sebbene ciò prevalga un po' di più nel caso degli uomini.

Fig. 1 – Valutazione del lavoro in base alla produttività
(È aumentata negli ultimi anni)



Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1990, 1997 e 2003.

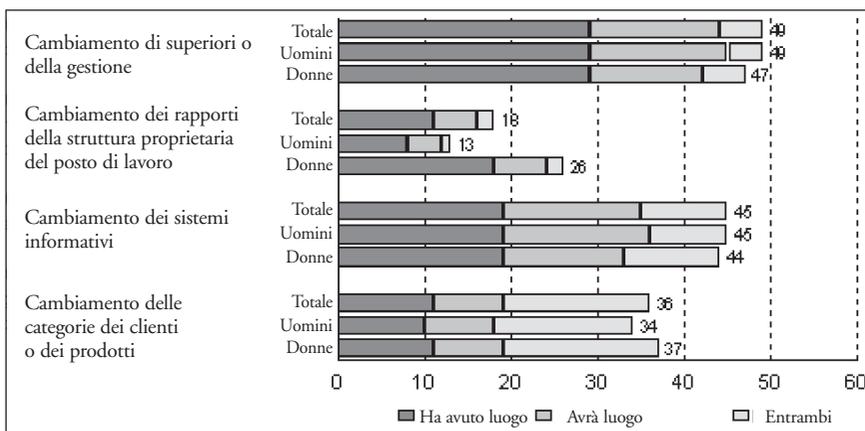
3. Studi sulla qualità della vita lavorativa del 1990, 1997 e 2003

In base ai risultati delle ultime due indagini, in Finlandia sembra anche essersi diffusa l'adozione del lavoro di gruppo o d'*équipe*. Nel 2003, l'81 per cento degli intervistati ha affermato che nel proprio posto di lavoro si pratica il lavoro di gruppo. Tuttavia, questa domanda è un tipico esempio di come possano variare anche di molto le sensazioni e le definizioni degli intervistati. In ogni caso i risultati possono considerarsi indicativi. L'aumento dall'indagine precedente, condotta nel 1997, è stato dal 73 all'83 per cento per le donne e dal 74 al 78 per cento per gli uomini.

Il fatto che i luoghi di lavoro subiscano cambiamenti continui emerge con evidenza dalla Figura 2, che indica i principali cambiamenti dell'organizzazione negli anni recenti o in quelli a venire. Quasi la metà dei lavoratori dipendenti ha subito o subirà dei cambiamenti nell'ambito dei sistemi informativi o di gestione. Un terzo prevedeva o aveva subito cambiamenti per

quanto riguarda la categoria dei clienti o dei prodotti, e un lavoratore dipendente su cinque ha assistito a cambiamenti della struttura proprietaria del proprio posto di lavoro. Per quanto riguarda i cambiamenti sul posto di lavoro, ci sono poche differenze tra uomini e donne; solo i cambiamenti della struttura proprietaria sono più diffusi per gli uomini che per le donne, il che riflette soprattutto differenze dovute a come si distribuiscono tra i settori e i lavoratori e le lavoratrici.

Fig. 2 – *Principali cambiamenti nell'organizzazione del lavoro*
(Negli ultimi anni o nei prossimi anni. In %)

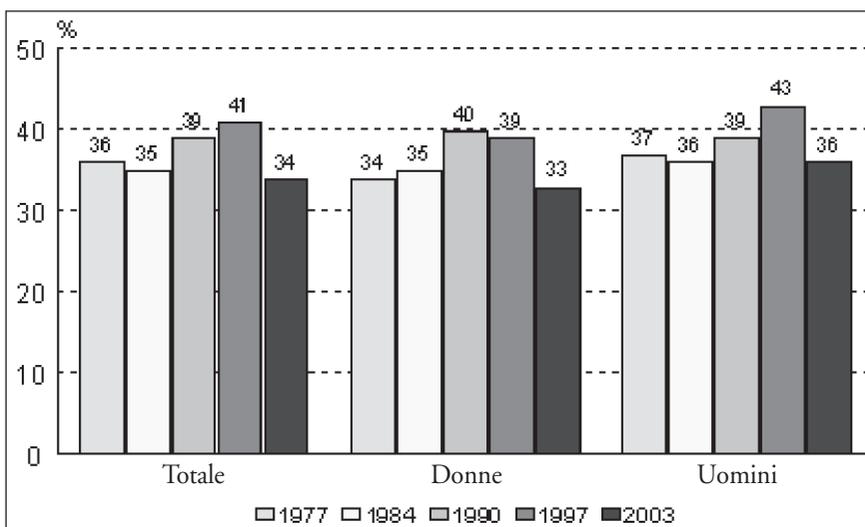


Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 2003.

La Figura 3 mostra quando e in che modo gli intervistati sono informati sui cambiamenti relativi al lavoro. Ciò è essenzialmente legato alle possibilità di incidere e alle opportunità di sviluppo. La distribuzione delle risposte a tale domanda nel 2003 è stata: «in fase di pianificazione» (34 per cento), «poco prima del cambiamento» (39), «in attuazione» (25). In altre parole, circa un dipendente su quattro assiste a tali cambiamenti senza prima esserne informato. Dal 1997 è in atto una chiara e sorprendente riduzione delle informazioni che vengono date alle persone in merito ai cambiamenti. Prima, negli anni novanta, il flusso delle informazioni era leggermente migliorato. A un'analisi più attenta di questi risultati si vede che il fattore decisivo per quanto riguarda la comunicazione delle informazioni è la posizione che l'intervistato occupa nel proprio posto di lavoro. Mentre il 49 per cento dei

dipendenti meglio retribuiti sono informati quando il cambiamento è in fase di pianificazione, solo il 22 per cento degli operai viene informato al riguardo. Scomponendo i dati in base al genere si ottengono differenze significative: il 54 per cento dei dipendenti di sesso maschile con stipendi elevati è informato in merito ai cambiamenti quando questi sono in pianificazione, contro il 43 per cento delle colleghe. Inoltre, la diminuzione rispetto ai dati del 1997 è maggiore in questo gruppo di donne, la cui percentuale è passata dal 55 al 43. Secondo i datori di lavoro, i dipendenti del settore privato sembrano essere quelli che hanno subito il calo maggiore per quanto riguarda la comunicazione delle informazioni sui cambiamenti (dal 41 al 32 per cento). Invece, i dipendenti del governo centrale sono informati meglio di quanto non lo fossero all'epoca dell'indagine del 1997 (dal 41 al 49 per cento).

Fig. 3 – Informazioni in merito ai cambiamenti relativi al lavoro



4. Opportunità di crescita personale sul lavoro

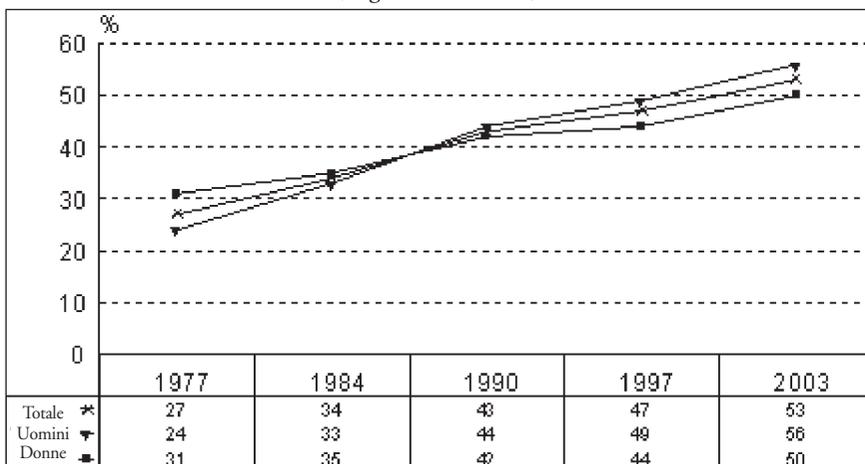
Il comune sentire sulle opportunità di crescita è positivo. Questo tema è stato analizzato in quattro delle indagini sulla qualità della vita lavorativa, la tendenza prevalente sembra essere volta al miglioramento. Per le donne c'è

stato un maggiore aumento delle opportunità rispetto agli uomini dal 1977 al 2003: la percentuale di donne che ritengono che le possibilità di crescita siano buone è aumentata dal 23 al 37. Tra gli uomini, la cifra corrispondente era il 33 per cento nel 1977, che è aumentato al 42 nel 2003. In base al lavoro svolto, le opportunità di crescita sono particolarmente buone per gli uomini nell'ambito della gestione amministrativa. Di tutti gli uomini in questo gruppo, il 67 per cento riteneva buone le proprie opportunità. Analizzando la situazione in base ai settori, si vede che è il governo centrale a essere in testa relativamente alle opportunità (58 per cento per gli uomini, 46 per le donne).

L'indagine del 2003 ha anche chiesto ai dipendenti che importanza avessero per loro le possibilità di sviluppo. Tra le donne, il 52 per cento le considerava molto importanti e il 38 piuttosto importanti. Tra gli uomini, il 43 per cento le considerava molto importanti e un altro 43 piuttosto importanti. Quindi, sommando queste due risposte positive, una percentuale un po' più alta di donne (90) che di uomini (86) ritiene che le opportunità di sviluppo siano importanti. Rispetto alla domanda che chiedeva quanto i dipendenti ritengano importanti le opportunità di promozione, vediamo che la crescita sul posto di lavoro è considerata molto più importante. Solo il 35 per cento delle donne e il 34 degli uomini consideravano le opportunità di promozione molto importanti o piuttosto importanti.

I risultati indicano che la partecipazione a corsi di formazione pagati dal datore di lavoro è aumentata notevolmente negli ultimi 25 anni. Eppure, la partecipazione a corsi di formazione interni è chiaramente legata alla posizione: mentre il 68 per cento dei dipendenti con stipendi più elevati vi ha preso parte, la percentuale nel gruppo degli operai era solo del 34. Anche qui il settore pubblico fa la parte del leone: di tutti coloro che lavorano per il governo, il 72 per cento – e il 63 di chi lavora per le amministrazioni comunali – aveva partecipato a corsi di formazione interni negli ultimi 12 mesi. Nel settore privato, la percentuale corrispondente era solo del 47. Un esame dei gruppi di età indica che la quantità minore di formazione è investita nei giovanissimi: tra i dipendenti in età compresa tra i 15 e i 24 anni la percentuale era solo del 35. Molto probabilmente c'è un nesso tra questo dato e i rapporti di lavoro a tempo determinato e le occupazioni o gli incarichi ricoperti sul posto di lavoro in generale.

Fig. 4 – Partecipazione a corsi di formazione pagati dal datore di lavoro
(Negli ultimi 12 mesi)

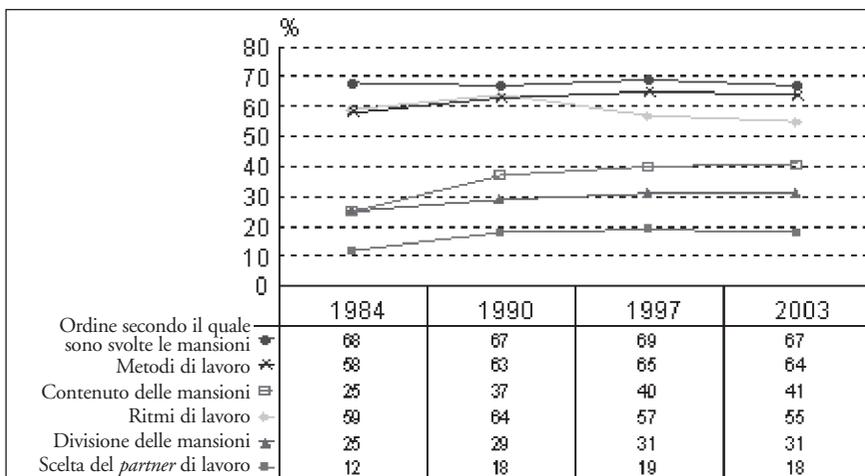


Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1977, 1984, 1990, 1997 e 2003.

5. Possibilità di incidere sul proprio lavoro

Dal 1984 le indagini sulla qualità della vita lavorativa contengono anche una domanda sulle possibilità di incidere sul proprio lavoro. Agli intervistati si chiede di valutare la misura in cui possono influenzare i vari aspetti del lavoro che svolgono. La Figura 5 indica i cambiamenti che si sono verificati. La tendenza è in aumento o stabile per quanto riguarda tutti gli aspetti, esclusa la possibilità di incidere sul ritmo di lavoro. In questo caso la tendenza è in diminuzione dal 1990. In base al genere si riscontrano differenze sistematiche tra il lavoro degli uomini e delle donne. Le donne hanno meno possibilità di influenzare quasi tutti gli aspetti del lavoro previsti dalle varie voci. L'ordine secondo il quale sono svolte le mansioni è l'unico aspetto sul quale le donne hanno la stessa possibilità di decidere degli uomini. Per tutti i dipendenti, l'aumento più evidente si è verificato nelle possibilità di influenzare i contenuti del proprio lavoro. Le possibilità degli uomini sono aumentate più rapidamente di quelle delle donne. Influenzare i ritmi di lavoro sembra essere diventato oggi più difficile per le donne, e qui il divario tra i due sessi è leggermente aumentato.

Fig. 5 – Possibilità di incidere sul proprio lavoro
(Può incidere molto o abbastanza)



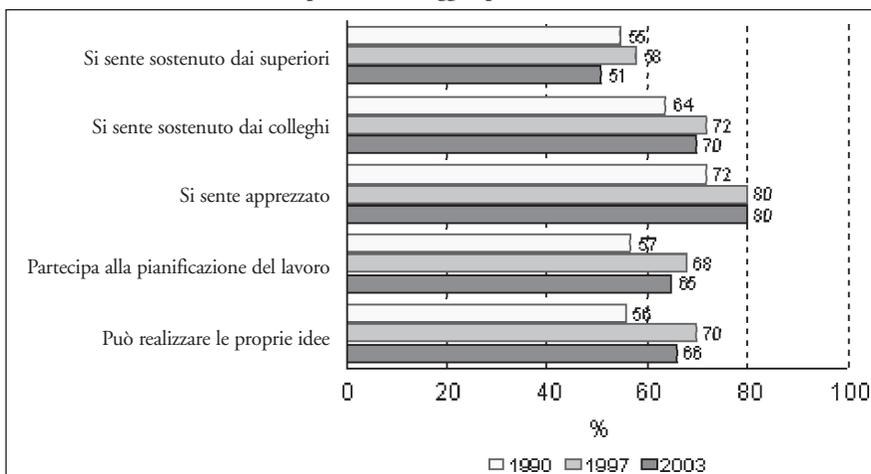
Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1984, 1990, 1997 e 2003.

6. Rapporti sociali sul posto di lavoro

Contestualmente all'evoluzione delle mansioni e al miglioramento dei metodi di lavoro – ad esempio, con il lavoro d'*équipe* – aumenta anche l'intensità del lavoro, il che provoca l'accumulo di una serie di pressioni. Il carico di lavoro aumenta e – nei casi peggiori – i dipendenti temono la minaccia del licenziamento. Tutti questi fattori contribuiscono all'aumento della concorrenza e dei conflitti tra i dipendenti.

Se si considera il sostegno che si riceve dai colleghi di lavoro, si possono vedere cambiamenti sorprendenti (Figura 6). In particolare si nota che dall'ultima indagine è diminuito il sostegno da parte dei superiori. Le donne sono leggermente più soddisfatte degli uomini per quanto riguarda i fattori legati ai rapporti sociali sul lavoro. La divisione in base al genere è rimasta immutata dall'indagine precedente. Le donne ricevono più sostegno, soprattutto dai colleghi di lavoro, ma anche da parte dei superiori. La diminuzione del sostegno da parte dei superiori si è verificata soprattutto tra gli uomini nel settore privato (56-44 per cento). Tra le donne, la diminuzione è stata maggiore nel settore pubblico (63-53 per cento).

Fig. 6 – Incoraggiamento da parte dei colleghi di lavoro
(Sempre o nella maggior parte dei casi)



Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1990, 1997 e 2003.

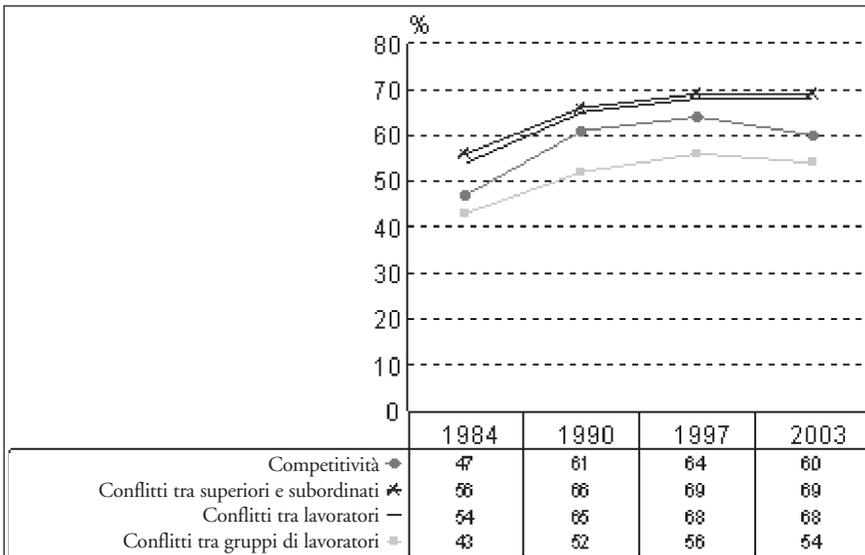
La competitività e i conflitti sono aumentati costantemente sul posto di lavoro dagli anni ottanta fino al 1997; tuttavia, da allora sono rimasti costanti o sono leggermente diminuiti. Varie incertezze riguardanti il lavoro o lo *stress* da lavoro sono chiaramente associate all'emergere di conflitti sul posto di lavoro. Questi stessi fattori sono anche associati al fenomeno noto come *mobbing*. Ciò è emerso da analisi più dettagliate svolte in altri contesti (Sutela, Lehto, 1998). In tutto, il 22 per cento dei lavoratori dipendenti finlandesi è attualmente vittima – o è stato vittima – di *mobbing*. Inoltre, la percentuale di questi lavoratori dipendenti che hanno riscontrato la presenza di tale fenomeno è addirittura del 42. Sia le esperienze vissute direttamente sia quelle indirette – per avervi solo assistito – sono più diffuse tra le donne che tra gli uomini.

È anche aumentata la violenza fisica che si subisce sul posto di lavoro. Anche in questo caso le variazioni che riguardano le donne sono maggiori che per gli uomini. Sembra, tuttavia, che sia aumentato soprattutto il timore della violenza fisica, più che quella effettivamente subita. L'argomento è stato affrontato in maggiore dettaglio nella relazione tematica *Violenza, bullying and harassment* (Violenza, intimidazione e *mobbing*). L'aumen-

to sia della violenza fisica sia del timore di subirla è legato all'aumento del tipo di lavoro che comporta il contatto con i clienti; la violenza è esercitata soprattutto dai clienti. Addirittura il 51 per cento dei lavoratori aveva contatti diretti con i clienti per metà del tempo dell'orario di lavoro. Per quanto riguarda le donne, la percentuale arriva addirittura al 63.

Nel contempo, la percentuale delle persone in posizioni di controllo è aumentata costantemente, ciò indica anche che si sono verificati cambiamenti della natura del lavoro e dei rapporti sociali. Ciò, in effetti, è piuttosto sorprendente se si considera il gran parlare che si fa di strutture organizzative più leggere. Più di un lavoratore su tre (35 per cento) afferma che il proprio lavoro prevede funzioni di controllo. La percentuale di donne che ricopre tali funzioni di controllo è nettamente aumentata. Oggi, il 36 per cento dei lavoratori ha un superiore di sesso femminile, mentre nel 1984 la percentuale corrispondente era del 26. Si tratta di un elemento che caratterizza in particolar modo la vita lavorativa dei paesi nordici (Paoli, Merllié, 2001).

Fig. 7 – *Conflitti nel posto di lavoro*
(Molti, abbastanza, alcuni)

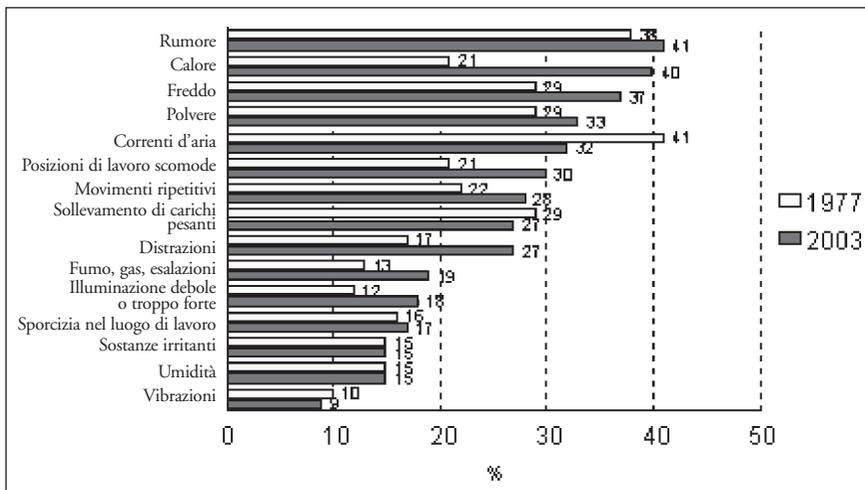


Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1984, 1990, 1997 e 2003.

7. Fattori fisici negativi nell'ambiente di lavoro

Una caratteristica sorprendente che attraversa i 25 anni considerati dalle indagini sulla qualità della vita lavorativa è un aumento continuo di tutta una gamma di fattori fisici negativi. È stato fatto molto nel campo della sicurezza sul posto di lavoro in questi 25 anni, e sarebbe logico presumere di vedere i risultati di tale impegno proprio nelle indagini. Per questioni del genere i raffronti diventano difficili, perché è aumentata la consapevolezza dei fattori negativi, il che incide sulle valutazioni e sulle esperienze personali. In altre parole: le indagini non spiegano esattamente in che modo sia cambiato il verificarsi di fattori negativi; esse indicano piuttosto in che modo gli intervistati percepiscono il proprio ambiente di lavoro. E un'esperienza che – dal punto di vista della qualità della vita lavorativa – si è evoluta in senso negativo è naturale che desti preoccupazione.

Fig. 8 – Fattori fisici negativi nell'ambiente di lavoro



* 1984 e 2003

Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1997 e 2003.

Misurati in base alle esperienze, solo pochissimi fattori fisici negativi sono diminuiti o sono rimasti stabili. Questi includono: correnti d'aria, sollevamento di carichi pesanti, sporczia nell'ambiente di lavoro, vibrazioni e u-

midità. Le sostanze irritanti sono rimaste allo stesso livello del 1977, ma negli anni tra il 1977 e il 2003 si aggiravano su livelli più elevati. I fattori fisici negativi che sono aumentati comprendono: rumore, freddo, ambiente di lavoro rumoroso o che impedisce la concentrazione, movimenti monotoni e ripetitivi, posizioni di lavoro scomode.

Di solito i fattori fisici negativi erano legati al lavoro svolto dagli uomini, dato che la struttura delle occupazioni maschili era più incentrata sull'industria della produzione e della fabbricazione, nella quale problemi di questo genere sono più diffusi. Nell'ultima indagine fattori quali il calore, il freddo, le vibrazioni, le correnti, il rumore, il fumo, i gas e le esalazioni, l'umidità, la polvere, la sporcizia nell'ambiente di lavoro, e sostanze irritanti e corrosive erano più chiaramente presenti nelle occupazioni degli uomini. Un ambiente di lavoro rumoroso o che impedisce la concentrazione e i movimenti monotoni e ripetitivi sono gli elementi che caratterizzano di più le occupazioni femminili. Persino il sollevamento di carichi pesanti è aumentato nel lavoro svolto dalle donne ed è arrivato a essere ora allo stesso livello delle occupazioni maschili.

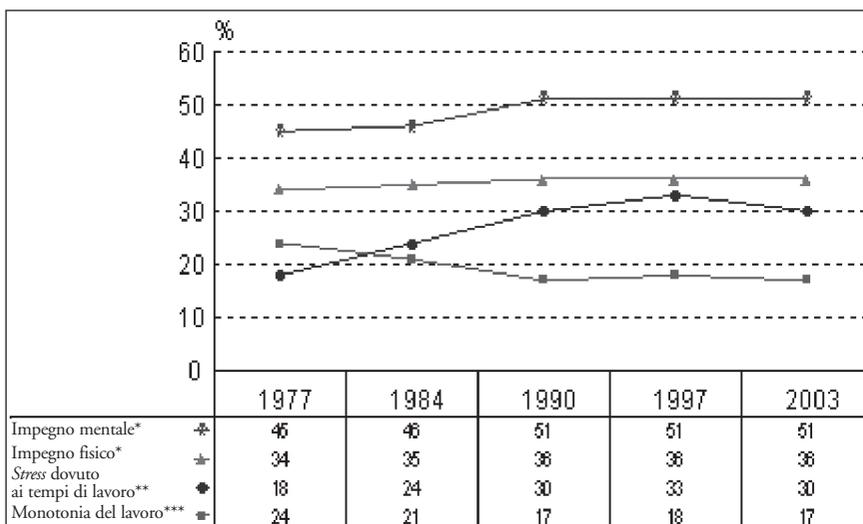
8. Richieste di lavoro diverse

Per cercare di migliorare il lavoro e le sue condizioni è stata esaminata in particolare la monotonia del lavoro. La ridefinizione dei modelli di lavoro è stata una risposta all'organizzazione tayloristica del lavoro, nella quale la monotonia era giunta ai massimi livelli a causa dell'estrema specializzazione delle mansioni. Anche solo vent'anni fa in Finlandia il lavoro delle donne era spesso molto monotono. Nel 1977 quasi un terzo delle donne finlandesi considerava monotono il proprio lavoro, mentre meno di un quinto degli uomini finlandesi lo riteneva tale. Tuttavia la situazione ora è cambiata, e non c'è alcuna differenza tra i due sessi per quel che riguarda questo aspetto. Un elemento che può spiegare questo cambiamento è l'aumentata prevalenza delle occupazioni orientate ai servizi e la quasi totale scomparsa – ad esempio – del lavoro femminile nell'industria, soprattutto del lavoro conforme ai tradizionali modelli tayloristi.

Di tutti gli aspetti del lavoro qui descritti (Figura 9), quello che è cambiato di meno è l'onerosità del lavoro. Ciò è alquanto sorprendente, poiché si potrebbe presumere che la meccanicizzazione avrebbe reso più agevole pro-

prio il lavoro fisico. Ma anche in questo caso ciò può esser dovuto all'evoluzione della struttura del lavoro verso l'occupazione nei servizi, cioè da un punto di vista fisico il lavoro di assistenza continua a essere molto faticoso.

Fig. 9 – Differenze nel tipo di impegno lavorativo richiesto



* Molto o piuttosto impegnativo

** Effetti negativi estremi o moderati

*** Molto o piuttosto monotono

Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1977, 1984, 1990, 1997 e 2003.

Le maggiori richieste a livello mentale e i ritmi di lavoro più serrati sono due caratteristiche che vanno di pari passo. Oltre alla mancanza di tempo, ci sono altri fattori che determinano quanto sia impegnativo un certo lavoro a livello cerebrale. I conflitti che scaturiscono da tutta una serie di fattori sul posto di lavoro, ad esempio, sono quelli che generano richieste maggiori a livello psicologico. Nel periodo di tempo considerato dall'indagine, il lavoro delle donne rispetto a quello degli uomini è diventato più faticoso da questo punto di vista. I ritmi di lavoro più serrati sono stati registrati con particolare evidenza negli anni novanta. Da questo punto di vista non c'è molta differenza tra i due sessi. Tuttavia, quando la questione è stata esaminata più da vicino nelle precedenti indagini sulla qualità della vita lavorativa, sono emerse differenze tra uomini e donne per quan-

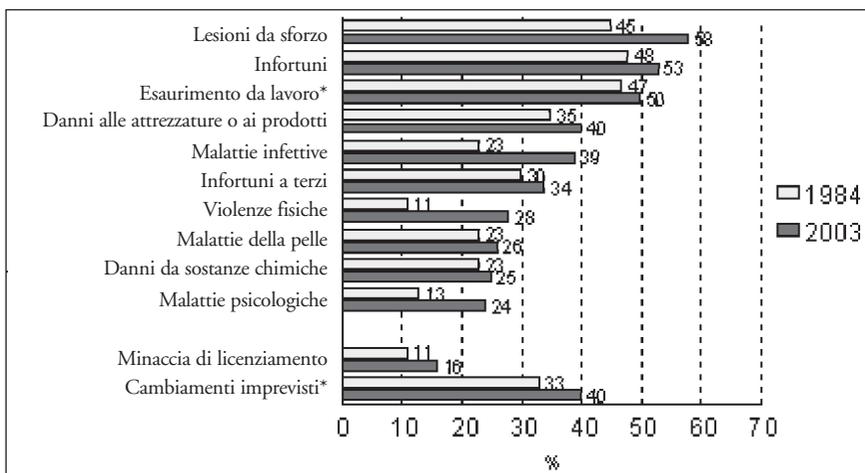
to riguarda i motivi che essi adducevano quale causa di tali ritmi più serati (Lehto, 1998, p. 53; Järnefelt, Lehto, 2002). Le donne hanno sottolineato in particolar modo la mancanza di risorse umane, mentre gli uomini hanno posto l'accento sugli obiettivi più impegnativi e sull'aumentata concorrenza. Entrambi ritenevano che mansioni o compiti più ampi e di maggiore portata fossero le ragioni alla base degli aumentati ritmi di lavoro.

La Figura 10 indica, da un lato, gli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti delle varie malattie o dei rischi di infortunio, dall'altro, i vari rischi relativi alla posizione che occupano sul mercato del lavoro. Descrive l'esperienza dei rischi tra coloro che hanno o «hanno avuto un'esperienza effettiva» o che hanno «pensato qualche volta» a determinati problemi legati al lavoro. Il maggiore aumento dal 1984 è quello registrato per la contrazione di malattie infettive, la violenza fisica subita e le lesioni da sforzo. Ad esempio, oggi più del 25 per cento dei lavoratori teme di poter subire violenze fisiche, mentre la percentuale nel 1984 era solo dell'11.

Gli infortuni sul lavoro e le lesioni da sforzo sono i fattori più indicati: più della metà dei lavoratori li teme. Ci sono notevoli differenze tra i due sessi per quanto riguarda l'esperienza dei vari rischi. Ad esempio, il 63 per cento degli uomini riteneva che gli infortuni sul lavoro fossero un rischio, contro il 44 delle donne. Più donne (39 per cento) che uomini (15) temono di poter subire violenze fisiche. Nelle ultime due indagini del 1977 e del 2003 è stato incluso come nuovo tipo di rischio il timore di «grave esaurimento da lavoro». Sorprende il fatto che molti lavoratori (50 per cento) temessero una simile eventualità nel 2003. Più di una intervistata su due (55 per cento) e addirittura il 44 per cento degli intervistati hanno affermato di pensare a tale rischio ogni tanto.

Le ultime due voci della Figura 10 offrivano la possibilità di rispondere «sì» o «no» all'esperienza delle diverse minacce. C'è stato un netto aumento negli anni novanta di tali sensazioni di insicurezza relative al lavoro. Molti lavoratori considerano i cambiamenti imprevisi un ulteriore fattore di insicurezza. Come è stato detto all'inizio di questo articolo, i cambiamenti imprevisi sono una delle questioni principali che generano insicurezza nel mondo del lavoro di oggi. Considerando le variabili di fondo, sono soprattutto gli impiegati di livello più alto e più istruiti, sia uomini sia donne, che lavorano nel settore privato, a preoccuparsi di più dei cambiamenti imprevisi nel proprio lavoro.

Fig. 10 – Esposizione a pericoli e insicurezza



* 1977 e 2003

Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1984 e 2003.

9. Dolori ricorrenti

In tutte le indagini sulla qualità della vita lavorativa si è chiesto ai lavoratori se soffrono di dolori ricorrenti. Negli ultimi 25 anni c'è stato un netto aumento dell'incidenza di dolori ricorrenti al collo, alla cervicale e alle spalle: oggi il 43 per cento dei lavoratori ne soffre, mentre nel 1977 la percentuale era solo del 27. Questa tendenza può essere attribuita all'aumento del lavoro sedentario e legato alle tecnologie dell'informazione.

I dolori ricorrenti sono più diffusi tra le donne che tra gli uomini. Più della metà delle lavoratrici (51 per cento) soffre di dolori ricorrenti al collo e alle spalle; la percentuale per gli uomini è invece del 34. Per tutti e due i sessi, dall'indagine del 1977 risulta un aumento significativo di tali dolori.

10. Sintomi psicologici

Le indagini sulla qualità della vita lavorativa contengono anche domande sui sintomi psicologici. In generale, i lavoratori sembrano soffrirne oggi quanto ne soffrivano in passato. Tuttavia è intervenuto un chiaro peggioramento del-

la qualità del sonno, di cui la metà dei lavoratori soffre almeno una volta al mese (47 per cento), e un aumento delle sensazioni di stanchezza, apatia e mancanza di energia. Tale mancanza di energia è il sintomo più diffuso, di cui soffre più del 50 per cento degli uomini e il 66 per cento delle donne almeno una volta al mese. Le donne sono più soggette degli uomini ai sintomi qui elencati. Oltre alla stanchezza e all'insonnia, un altro problema diffuso è la sensazione di tensione, di nervosismo e di irritabilità, sentita almeno una volta al mese dal 46 per cento di tutti i lavoratori (41 per cento uomini, 49 donne). Tre lavoratori su quattro (78 per cento), che hanno questi sintomi almeno una volta alla settimana, ritengono che essi siano legati al lavoro o a questioni di lavoro. Tale domanda è stata loro rivolta nell'indagine del 1997, ma non in quella più recente del 2003.

Figura 11. Dolori ricorrenti

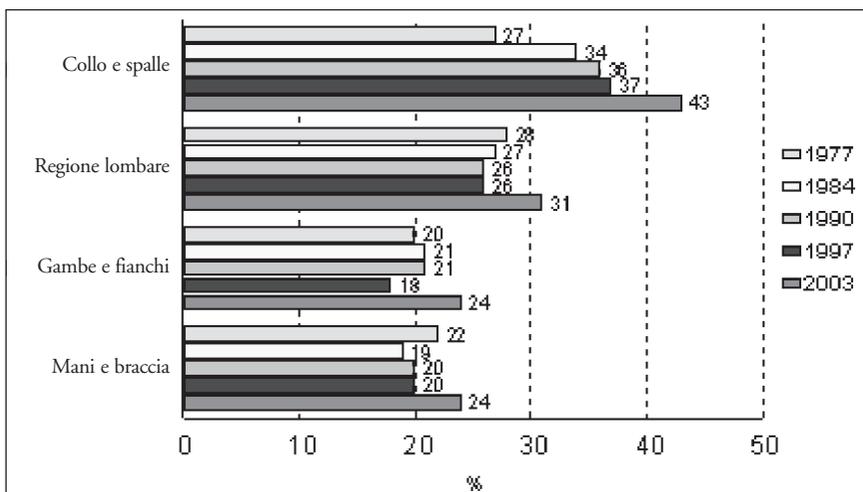
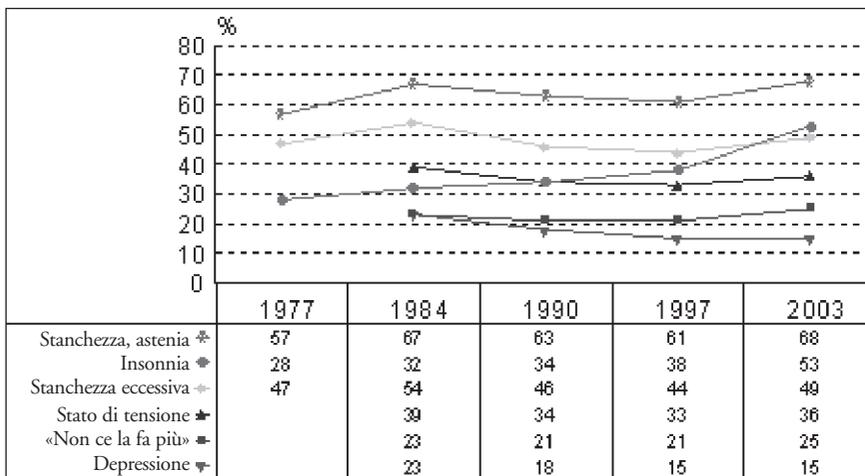
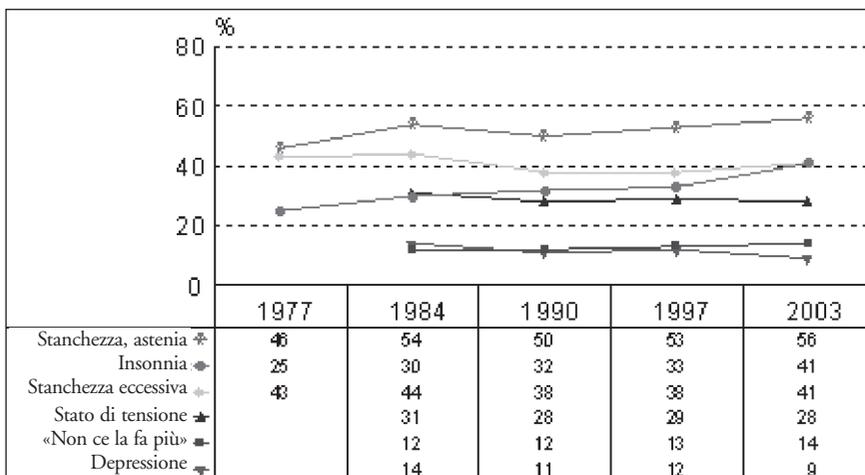


Figura 12. Sintomi psicologici delle donne
(Almeno una volta al mese)



Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1977, 1984, 1990, 1997 e 2003.

Figura 13. Sintomi psicologici degli uomini
(Almeno una volta al mese)



Fonte: Indagine sulla qualità della vita lavorativa del 1977, 1984, 1990, 1997 e 2003.

11. Riflessioni conclusive

Quest'articolo presenta una breve panoramica dei risultati delle indagini finlandesi sulla qualità della vita lavorativa svolte dall'Istituto finlandese di Statistica dal 1977. Queste indagini vantano la più lunga tradizione di studio delle condizioni di lavoro in Finlandia. Dal 1992 il ministero del Lavoro conduce ogni anno il proprio studio, il *Working Life Barometer*. Il contenuto di quest'ultimo intende integrare l'indagine dell'Istituto finlandese di Statistica, ma il «barometro della vita lavorativa» studia di più le esperienze dei cambiamenti di breve termine delle condizioni di lavoro.

Dal 1994 anche l'Istituto finlandese della Salute del lavoro svolge una sua attività, conducendo ogni tre anni un'indagine sulla salute sul posto di lavoro. Quest'indagine si basa su interviste telefoniche su campioni ridotti e con tassi di risposta inferiori rispetto a quelli delle indagini sulla qualità della vita lavorativa. È dunque per la sua storia più lunga e per la sua maggiore affidabilità che si utilizza qui l'indagine sulla qualità della vita lavorativa per descrivere i cambiamenti delle condizioni di lavoro. Tuttavia, c'è una notevole coincidenza della maggior parte dei risultati più recenti ottenuti con questi tre strumenti di ricerca. L'appendice contiene una breve descrizione delle tre indagini.

Nel considerare i cambiamenti di lungo termine, appaiono importanti alcune tendenze positive. I lavoratori sono molto più istruiti rispetto a 25 anni fa, le esperienze di crescita professionale e di formazione interna sono costantemente aumentate. Si possono notare anche sviluppi positivi per quanto riguarda le possibilità di incidere sul proprio lavoro, anche se le possibilità di influenzare i ritmi di lavoro sono diminuite dal 1990, così come sono diminuiti anche altri aspetti dal 1997.

Desti qualche preoccupazione il fatto che sono aumentate anche alcune esigenze e alcuni rischi derivanti dal lavoro. I ritmi di lavoro hanno subito un'accelerazione dal 1977 e solo l'ultima indagine indica che c'è stata una leggera flessione di tali ritmi. Tuttavia continua ad aumentare la minaccia di grave esaurimento da lavoro. Un nuovo fattore che è emerso è l'aumento del numero di persone che non sono informate in merito ai cambiamenti nel momento in cui vengono «messi in cantiere». È un fenomeno che riguarda tutti i lavoratori, anche quelli con una buona formazione e che hanno buoni posti di lavoro. Il settore privato sembra essere il meno informato rispetto ai cambiamenti.

Dietro queste incertezze e le aumentate esigenze si nasconde presumibilmente la concorrenza sempre più agguerrita nel settore privato e la mancanza di risorse nel settore pubblico. Gli esiti di tali aumentate esigenze sono chiari: ne risentono le relazioni sociali e la salute stessa dei lavoratori. Sintomi quali insonnia, stanchezza, tensione e dolori al collo e alle spalle sono in aumento, soprattutto tra le donne.

Questi risultati indicano che gli interventi volti a migliorare il benessere e le condizioni di lavoro sono divenuti più urgenti. I problemi connessi all'ambiente di lavoro fisico devono ancora essere risolti, ma nello stesso tempo nell'ambiente di lavoro sono sorti molti più problemi sociali e psicologici. Il compito delle indagini sulla vita lavorativa è quello di far luce sui nessi tra i tanti cambiamenti intervenuti nell'ambiente di lavoro per poter contribuire a un miglioramento della situazione.

12. L'impatto sul dibattito pubblico e sulla politica delle indagini finlandesi sulla qualità della vita lavorativa

Colleghi provenienti da istituti di ricerca, ministeri e, in particolare, da università hanno collaborato e contribuito alla definizione delle singole indagini dell'intera serie. L'ultima indagine sulla qualità della vita lavorativa è stata cofinanziata dal ministero del Lavoro, dal ministero degli Affari sociali e della Sanità, dal Fondo finlandese per l'Ambiente di lavoro, dal Tesoro (dal Fondo statale per l'Ambiente di lavoro), dall'Istituto finlandese della Salute sul lavoro, dal Centro finlandese per la Sicurezza industriale, dal Centro finlandese per le Pensioni, dall'Istituto per le Pensioni del governo locale, dall'Istituto di Assicurazione sociale, dalla Fondazione finlandese di Riabilitazione e dal Programma di prevenzione degli Infortuni sul lavoro. Attraverso i contatti con i colleghi di questi centri, l'Istituto finlandese di Statistica ha cercato di soddisfare le diverse esigenze di informazione della società.

Le indagini finlandesi sulla qualità della vita lavorativa sono il prodotto di una lunga tradizione di cooperazione dei paesi nordici. A loro volta, le indagini condotte dai paesi nordici sono servite da modello per le indagini europee sulle condizioni di lavoro effettuate nell'Unione Europea dall'inizio degli anni novanta. C'è stata anche una stretta collaborazione con lo studio chiamato *Working Life Barometer*, condotto dal ministero del Lavoro finlandese. Le indagini sulla qualità della vita lavorativa continueranno a occupare

un posto importante negli studi dell'Istituto finlandese di Statistica sulle condizioni di lavoro della popolazione. Il programma di ricerca, ormai consolidato, per il monitoraggio delle condizioni di lavoro prevede raccolte di dati ampie e regolari da effettuarsi ogni cinque o sette anni.

L'utilizzazione finale delle indagini sulla qualità della vita lavorativa è stata molto più ampia dell'uso che ne hanno fatto le organizzazioni che hanno cofinanziato i questionari. Ad esempio, nessuno dei sindacati finlandesi o delle organizzazioni datoriali è stato invitato a finanziare lo studio, ma molte di queste organizzazioni o sindacati hanno poi acquistato i dati per utilizzarli a fini propri. I sindacati, quali l'Organizzazione centrale dei Sindacati finlandesi (Sak), la Confederazione finlandese dei Lavoratori dipendenti (Sttk) e la Confederazione finlandese dei Sindacati degli accademici (Akava) hanno utilizzato le indagini sulla qualità della vita lavorativa per svolgere il proprio lavoro sull'andamento della vita lavorativa, pubblicando notizie e rapporti speciali, nonché articoli sul lavoro svolto.

Pertanto i ricercatori di varie università, quali l'Università di Tampere, l'Università di Jyväskylä e la Helsinki School of Economics, hanno acquistato i *files* con i dati delle indagini sulla qualità della vita lavorativa, sulla base dei quali hanno scritto articoli sull'intero contenuto delle indagini analizzandolo da vari punti di vista e da varie angolazioni. In primavera sarà pubblicato un libro con 15 articoli, nel quale molti utenti appartenenti a sindacati, università, istituti di ricerca e ministeri scriveranno articoli sull'indagine del 2003 della qualità della vita lavorativa.

Bibliografia

- Järnefelt N., Lehto A.M. (2002), *Työbulluja vai bulluja töitä? Tutkimus kii-rekokemuksista työpaikoilla*, Helsinki, Statistics Finland, Research report 235 (disponibile solo in finlandese).
- Lehto A.M. (1992), *Työelämän laatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977-1990*, Helsinki, Statistics Finland, Studies 189 (disponibile solo in finlandese).
- Lehto A.M. (1996), *Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta*, Helsinki, Statistics Finland, Research Reports 222 (disponibile solo in finlandese).
- Lehto A.M. (1998), *Time pressure as a stress factor*, in *Loisir et société*, vol. 21, n. 2, Presses de l'Université du Québec, pp. 491-511.

- Lehto A.M., Järnefelt N. (2000) (eds), *Jaksaen ja jousaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta*, Helsinki, Statistics Finland, Studies 230 (disponibile solo in finlandese).
- Lehto A.M., Sutela H. (1999), *Efficient, more efficient, exhausted. Findings of Finnish quality of work life surveys 1977-1997*, in *Labour Market*, n. 8, Helsinki, Statistics Finland, SVT.
- Lehto A.M., Sutela H. (1999), *Gender equality in working life*, in *Labour Market*, n. 22, Helsinki, Statistics Finland.
- Paoli P., Merllié D. (2001), *Third European survey on working conditions 2000*, Lussemburgo, Fondazione europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio delle Pubblicazioni ufficiali della Comunità Europea.
- Piirainen H. et al. (2003), *Työ ja terveys. Haastattelututkimus 2003*, Helsinki, Istituto finlandese di Medicina del lavoro (disponibile solo in finlandese).
- Sutela H., Lehto A.M. (1988), *Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma*, in *Hyvinvointikatsaus*, n. 3, Helsinki, Statistics Finland, pp. 18-24 (disponibile solo in finlandese).
- Ylöstalo P. (1992-2003), *Työolobarometri*, Ministero del Lavoro, Research reports (disponibili solo in finlandese).

[Traduzione di Maria Rosaria Creton]