



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

Cambiamenti nel tempo – Primi risultati dalla quinta Indagine europea sulle condizioni di lavoro

> sintesi <

“Crescita inclusiva significa rafforzare la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investire nelle competenze, combattere la povertà e modernizzare i mercati del lavoro, i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale per aiutare i cittadini a prepararsi ai cambiamenti e a gestirli e costruire una società coesa. [...] L’obiettivo è garantire a tutti accesso e opportunità durante l’intera esistenza. L’Europa deve sfruttare appieno le potenzialità della sua forza lavoro per far fronte all’invecchiamento della popolazione e all’aumento della concorrenza globale. Occorreranno politiche in favore della parità fra i sessi per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro in modo da favorire la crescita e la coesione sociale.”

Commissione europea, *Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*



Risultati principali

Negli ultimi decenni sono emerse alcune tendenze essenziali nelle condizioni di lavoro europee.

- Il modello di occupazione continua a cambiare in tutta Europa, con uno spostamento ininterrotto dai settori agricolo e manifatturiero ai servizi.
- Nonostante la trasformazione in atto in questo modello di occupazione settorializzato, la radicata segregazione di genere al suo interno rimane costante.
- Sempre più donne assumono ruoli manageriali, trovandosi in misura crescente a dirigere altre donne.
- La percentuale dei lavoratori con contratto a tempo determinato è complessivamente aumentata.
- Il numero di ore lavorate alla settimana continua mediamente a scendere.
- Gli accordi standard in materia di orario di lavoro – settimana lavorativa di cinque giorni, da lunedì a venerdì, per un totale di 40 ore di lavoro – continuano a essere la norma per la maggior parte degli europei.
- Quasi un quinto dei lavoratori europei, una percentuale leggermente inferiore rispetto al 2000, trova difficoltà a raggiungere un equilibrio soddisfacente tra lavoro e vita privata.
- Il livello di formazione retribuita dal datore di lavoro negli ultimi 12 mesi è salito sensibilmente dal 2005 al 2010.
- Le sfide intellettuali poste dal lavoro hanno mostrato una crescita limitata o nulla; i lavoratori sembrano godere sostanzialmente degli stessi livelli di autonomia di dieci anni fa; inoltre, il lavoro monotono sembra essere relativamente più diffuso.

- E’ diminuito il numero dei lavoratori che ritiene che la propria salute e sicurezza siano esposte a rischi dovuti al lavoro. Il grado di esposizione dei lavoratori a possibili danni fisici (o alla maggior parte di essi) rimane invariato.
- L’esposizione al fumo di tabacco è diminuita negli ultimi cinque anni a seguito dell’attuazione generalizzata delle leggi anti-fumo.
- L’intensità del lavoro si mantiene a un livello elevato, anche se sembra essersi stabilizzata rispetto ai due decenni precedenti.
- Un numero considerevole di europei non ha fiducia nella possibilità di riuscire a mantenere il lavoro attuale fino all’età di 60 anni.

Migliori posti di lavoro in Europa

La politica europea riconosce la competitività e la sostenibilità quali obiettivi fondamentali dell’Unione europea, da raggiungere attraverso la creazione di un’Unione economicamente dinamica e socialmente coesa. Ciò presuppone che l’Europa modernizzi la vita lavorativa, creando “nuovi e migliori posti di lavoro” come stabilito dalla strategia di Lisbona o garantendo una “crescita intelligente, sostenibile e inclusiva”, per usare le parole della strategia Europa 2020. La garanzia dell’occupazione e della qualità del lavoro è un elemento fondamentale ai fini del raggiungimento di questo obiettivo. I progressi già compiuti dalle imprese e dalle parti sociali in tale direzione possono essere ulteriormente consolidati attraverso la creazione di ambienti di lavoro in grado di attirare e trattenere le persone nel mondo dell’occupazione, migliorare l’adattabilità dei lavoratori e delle imprese, creare prassi e ambienti di lavoro sostenibili e promuovere la qualità del capitale umano attraverso una migliore formazione e lo sviluppo delle competenze, proteggendo al

contempo la salute dei lavoratori e promuovendo il loro benessere nel corso della vita lavorativa.

Esaminare il modo in cui le condizioni lavorative sono cambiate (o rimaste uguali) permette di fare luce sui progressi compiuti nel raggiungimento di questi obiettivi strategici. È inoltre un mezzo per verificare l'impatto che fattori di cambiamento come la globalizzazione, lo sviluppo tecnologico, le forme più flessibili di organizzazione del lavoro, l'invecchiamento della popolazione europea e l'aumento nel numero delle famiglie bireddito hanno avuto sulle modalità di lavoro e di occupazione.

Questi primi risultati della quinta Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) di Eurofound forniscono una panoramica iniziale di alcuni cambiamenti essenziali intervenuti nelle condizioni lavorative nel corso del tempo.¹

Maggiore partecipazione al mercato del lavoro

Promuovere la partecipazione della forza lavoro è un elemento fondamentale della politica europea in materia di occupazione e si esplica, non da ultimo, attraverso il coinvolgimento di un numero maggiore di donne e lavoratori più anziani. D'altro canto, incoraggiare più persone all'occupazione presuppone un adeguamento nei modi di lavorare degli europei. Inoltre, l'infrastruttura sociale che sostiene i lavoratori – ad esempio, i servizi di assistenza o gli orari di apertura delle scuole – deve essere adattata per rispondere meglio alle loro esigenze; occorre altresì creare nuove forme di contratti di lavoro che riflettano le necessità sempre più diverse dei singoli e delle imprese.

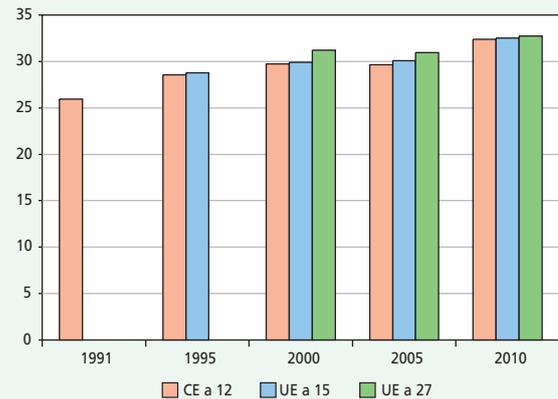
Una forza lavoro più numerosa ed eterogenea

Tra il 1990 e il 2010, l'adesione di altri 15 Stati membri all'Unione europea, insieme alla maggiore partecipazione delle donne, si è tradotta in un aumento della forza lavoro dell'Unione da circa 150 milioni di lavoratori a circa 235 milioni. Mentre in questo periodo il tasso di occupazione maschile si è mantenuto al di sopra del 75% (talvolta salendo fino all'80%), 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.

La percentuale di donne che ricoprono posizioni manageriali è aumentata costantemente negli ultimi 20 anni, passando dal 26% di tutti i dirigenti nel 1991 (negli allora 12 Stati membri, la CE a 12) al 33% nell'UE a 27 nel 2010. Anche la percentuale dei lavoratori con un superiore donna è cresciuta, portandosi dal 24% nel 2000 al 29% nel 2010. La maggior parte di questi lavoratori sono donne: nel 2010, il 47% delle donne lavoratrici ha dichiarato di avere un superiore donna, rispetto al 12% degli uomini. E questa differenziazione sembra destinata ad accentuarsi: mentre la percentuale di dipendenti con un superiore donna è passata dal 31% nel 2000 al 36% nel 2010 nel settore dei servizi (un'area fortemente dominata dalle donne), nella produzione, un settore a tipica prevalenza maschile, è rimasta stabile all'11%.

Il rovescio della medaglia di una maggiore diversificazione (in tutte le forme) della forza lavoro è che la discriminazione

Figura 1: Percentuale di donne in posizioni manageriali, 1991–2010 (%)



sul lavoro seguita a rappresentare un rischio. Nel 2010, il 6% dei lavoratori europei ha affermato di aver subito qualche forma di discriminazione sul lavoro, con un leggero aumento rispetto al 2005. Colpisce il fatto che, nonostante la politica europea si ponga l'obiettivo di prolungare la vita lavorativa delle persone, le lamentele più diffuse abbiano riguardato proprio la discriminazione per motivi di età, denunciata dal 3% dei lavoratori (tuttavia, l'indagine non è in grado di misurare l'entità della discriminazione che impedisce a priori alle persone di accedere al mercato del lavoro.)

I servizi continuano a crescere d'importanza

Nell'ultimo decennio si è assistito a un calo graduale nella percentuale di lavoratori impiegati nell'agricoltura, nella pesca e nell'industria (manifatturiera). Tale andamento ha coinciso con un leggero aumento nella percentuale dei lavoratori impiegati nei servizi. La segregazione di genere non è mai venuta meno in tutto questo periodo: le donne restano particolarmente dominanti nei servizi, soprattutto nell'istruzione, nella sanità e nell'assistenza sociale e nella pubblica amministrazione. Per esempio, nel 2007 il 17% della forza lavoro femminile lavorava nel settore dell'istruzione a fronte del 4% appena della forza lavoro maschile. Per contro, gli uomini rappresentano il grosso della forza lavoro nel settore edile e manifatturiero.

Maggiore flessibilità nello status professionale

Negli ultimi 20 anni la percentuale dei lavoratori autonomi è rimasta costante al 14%. Il numero dei lavoratori autonomi uomini è doppio rispetto alle donne, un rapporto che è rimasto anch'esso invariato nel tempo.

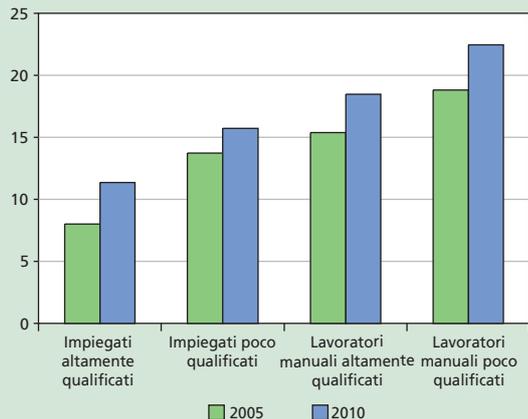
Il tradizionale contratto "a tempo indeterminato" è ancora la forma più comune di contratto di lavoro (che riguarda circa l'80% dei dipendenti). Tuttavia, la percentuale di lavoratori con contratto a tempo determinato (o non permanente) è aumentata in misura significativa, benché in modo irregolare, negli ultimi due decenni. Mentre i lavoratori temporanei rappresentavano poco più del 10% della forza lavoro nella CE a 12 nel 1991, nel 2007 costituivano più del 14% della forza lavoro dell'UE a 27. Questa percentuale è però scesa al 13,5% nel 2009.

Precarietà del lavoro

Parallelamente alla partecipazione al mercato del lavoro, anche l'ansia dei lavoratori nei confronti della certezza dell'impiego è aumentata negli ultimi anni. Nel 2005, il

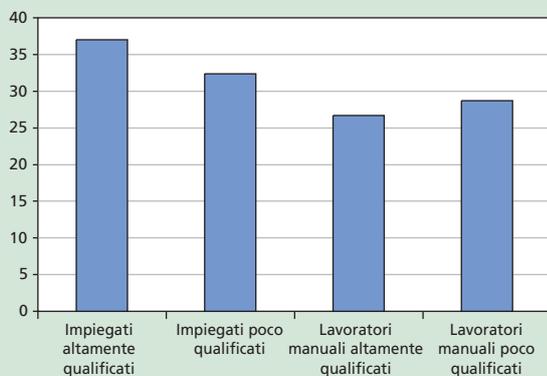
¹ L'indagine, realizzata ogni cinque anni a partire dal 1990, ha esteso la sua copertura in linea con l'allargamento dell'Unione. Di conseguenza, i risultati non sono disponibili per ogni anno, per ogni domanda, in ogni paese.

Figura 2: Precarietà percepita del lavoro, 2005–2010, per occupazione, UE a 27 (%)



Nota: Le cifre si riferiscono alle percentuali di lavoratori molto preoccupati di perdere il proprio lavoro nei sei mesi successivi.

Figura 3: Precarietà percepita del lavoro, per occupazione, 2010, UE a 27 (%)



Nota: Le cifre si riferiscono alle percentuali di lavoratori che credono di poter trovare facilmente un nuovo lavoro in caso di perdita di quello attuale.

14% dei lavoratori nell'UE a 27 temeva di perdere il proprio lavoro nei sei mesi successivi; nel 2010, la loro percentuale ha raggiunto il 16%, senza dubbio a seguito dell'impatto della recessione.

I dipendenti con contratto a tempo determinato si sentono meno sicuri di quelli con contratto a tempo indeterminato: nel 2005, il 10% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato si preoccupava della sicurezza del posto di lavoro, a fronte del 35% dei lavoratori con contratto a tempo determinato e del 43% dei lavoratori interinali. Nel 2010 queste cifre erano salite rispettivamente all'11%, al 39% e al 53%.

Tuttavia, nel 2010 i lavoratori con contratto a tempo indeterminato si sentono solo lievemente più sicuri di quelli a tempo determinato per quanto riguarda la capacità di trovare un nuovo impiego (con retribuzione analoga), qualora dovessero perdere il loro attuale posto di lavoro: il 31% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato e il 26% dei lavoratori con contratto a tempo determinato e dei lavoratori interinali hanno dichiarato di poter facilmente trovare un altro lavoro.

I lavoratori manuali – in particolare quelli meno qualificati – si sentono meno sicuri dei loro posti di lavoro rispetto agli impiegati, un divario che si è andato allargando dal 2005. Sono inoltre meno sicuri di riuscire a trovare un altro lavoro

con retribuzione analoga, qualora dovessero perdere la loro attuale posizione.

Equilibrio tra lavoro e vita privata e orario di lavoro

Un elemento fondamentale dell'occupazione – per i responsabili politici, i datori di lavoro e i lavoratori – è la durata dell'orario di lavoro e il modo in cui viene organizzato. Le discussioni avvenute a livello dell'UE negli ultimi 20 anni si sono concentrate sull'obiettivo di rendere l'orario di lavoro più flessibile e di favorire orari più ridotti, come mezzo per offrire posti di lavoro a un numero maggiore di cittadini e trovare (sempre più) un equilibrio tra lavoro e vita privata.

Riduzione dell'orario di lavoro, in media

La durata media della settimana lavorativa in Europa è andata calando: è infatti scesa da 40,5 ore nel 1991 nella CE a 12 a 37,5 ore nel 2010 nell'UE a 27 (36,4 ore nella CE a 12 nel 2010). Questa diminuzione dell'orario di lavoro è riconducibile a quattro principali fattori.

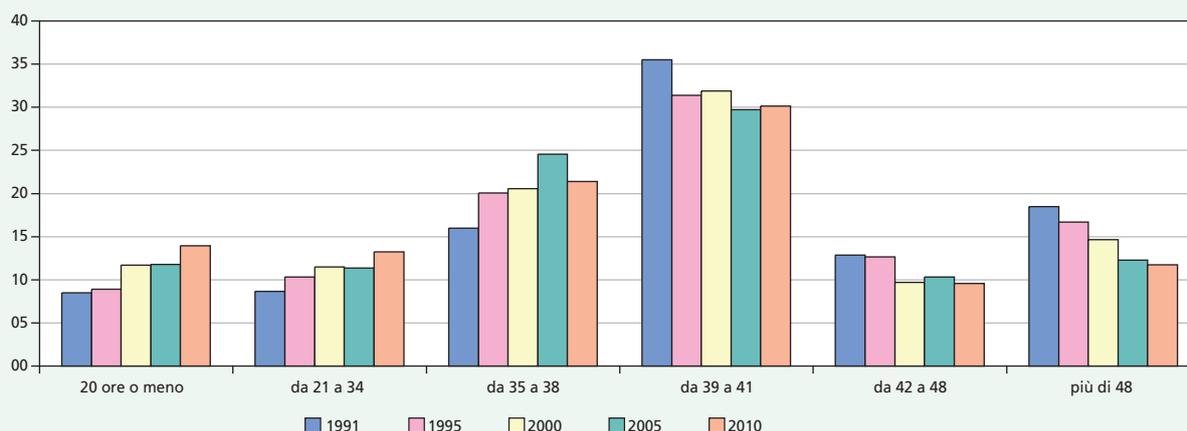
- La percentuale della forza lavoro con orari più dilatati (oltre 48 ore a settimana) è scesa, passando nell'UE a 27 dal 15% nel 2000 al 12% nel 2010.
- La percentuale della forza lavoro con orari più ridotti (meno di 20 ore a settimana) è aumentata negli ultimi 20 anni: nel 1991 l'8% della forza lavoro nella CE a 12 lavorava a orari ridotti, mentre nel 2010 tale quota era quasi raddoppiata, attestandosi al 14% (per l'UE a 27 nel suo complesso, è leggermente salita dal 12% nel 2000 al 13% nel 2010.)
- Gli orari di lavoro stabiliti con contrattazione collettiva si sono ridotti in molti paesi e settori.
- Tra le cause si annoverano anche le riduzioni dell'orario di lavoro in risposta alla recessione, come risultato delle decisioni di singole imprese o di schemi di lavoro a orario ridotto promossi dallo Stato.

L'orario di lavoro lungo era e rimane un fenomeno particolarmente maschile: il 18% degli uomini nell'UE a 27 ha un orario di lavoro più dilatato, rispetto all'8% delle donne. Anche i lavoratori autonomi tendono ad avere un orario di lavoro lungo: il 42% dei lavoratori autonomi nell'UE a 27 lavora più di 48 ore a settimana; tuttavia, anche questa percentuale è calata gradualmente dal 2000. L'orario lungo resta più diffuso nel settore manifatturiero (dove il 20% della forza lavoro lavorava più di 48 ore nel 2010) rispetto ai servizi (con il 15% a orario lungo); anche in questo caso, entrambi i settori evidenziano una flessione analoga nel corso del tempo.

L'orario più ridotto è un fenomeno principalmente femminile, con il 20% delle donne lavoratrici che lavora meno di 20 ore a settimana rispetto al 7% dei lavoratori maschi. L'orario ridotto resta più diffuso nei servizi che non nei settori manifatturiero e agricolo. La prevalenza di questo tipo di orario varia considerevolmente da un paese all'altro, in funzione delle differenze culturali nei confronti del lavoro a tempo parziale e di fattori come la disponibilità dei servizi di assistenza e gli orari di apertura delle scuole.

In media, gli uomini svolgono attività di lavoro retribuita per circa sette ore in più a settimana rispetto alle donne, con una differenza più o meno costante nel corso del tempo.

Figura 4: Evoluzione dell'orario di lavoro settimanale, 1991–2010, CE a 12



L'orario di lavoro "standard" rimane la norma

Nonostante la tendenza, ampiamente prevista, verso una società attiva 24 ore su 24, l'orario di lavoro europeo è rimasto complessivamente quello standard. I dati relativi alla maggior parte degli indicatori di stabilità dell'orario di lavoro sono rimasti invariati dal 2000, con il 67% dei lavoratori che lavora lo stesso numero di ore a settimana e il 58% che lavora lo stesso numero di ore al giorno. Inoltre, la percentuale dei lavoratori europei che lavorano lo stesso numero di giorni a settimana è leggermente aumentata, passando dal 74% della forza lavoro nel 2005 al 77% nel 2010. Rispetto al 2000, nel 2010 un numero leggermente inferiore di lavoratori inizia e finisce il lavoro alla stessa ora ogni giorno (il 61% nel 2010 rispetto al 65% nel 2000).

Nel 2010, circa un quarto (26%) dei lavoratori ha lavorato almeno una domenica al mese, rispetto al 30% nel 1995. Sempre nel 2010, il 18% dei lavoratori europei ha lavorato di notte, con una leggera flessione rispetto al 1991. Anche la percentuale dei lavoratori a turni è scesa lievemente, dal 20% nel 2000 al 17%.

Vi è un'evidente disparità di genere in termini di orario di lavoro standard. Mentre il lavoro a turni è stato praticato in ugual misura dalle donne e dagli uomini negli ultimi 10 anni, le donne hanno maggiori probabilità di lavorare con orari regolari rispetto agli uomini e hanno meno probabilità di lavorare la notte o il sabato; questa disparità di genere si è protratta nell'ultimo decennio.

Equilibrio tra lavoro e vita privata: un sogno per molti

L'equilibrio tra lavoro e vita privata continua a essere un elemento fondamentale del dibattito europeo; la strategia europea per l'occupazione evidenzia per esempio la sua importanza nel favorire l'ingresso e la permanenza dei lavoratori nel mondo del lavoro, oltre alla sua capacità di promuovere una maggiore parità fra i sessi. La crescita nel numero di famiglie in cui entrambi i coniugi lavorano ha reso ancora più pressante il tema dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, con ripercussioni anche sull'organizzazione del posto di lavoro.

Complessivamente, il 18% dei lavoratori nell'UE a 27 non è soddisfatto del proprio equilibrio tra lavoro e vita privata, una percentuale questa in leggero calo rispetto al 2000. Mentre gli uomini tendono ad avere problemi nel trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata verso la metà della loro carriera (tra i 30 e i 49 anni), le donne sono più difficilmente

insoddisfatte ma, se lo sono, tale insoddisfazione rimane costante nel corso dell'intera carriera. Poiché le donne svolgono ancora la maggior parte dei lavori di casa e di cura della famiglia, questo dato potrebbe sembrare sorprendente. Tuttavia, molte più donne che uomini adattano la loro vita lavorativa alle esigenze domestiche – per esempio lavorando a tempo parziale o a orari regolari – in modo da ridurre il conflitto che vivono tra queste due opposte esigenze.

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, non da ultimo creando le condizioni per promuovere l'acquisizione di competenze e incoraggiare l'autonomia dei lavoratori. Sia la formazione che l'organizzazione del lavoro svolgono un ruolo importante in questo senso.

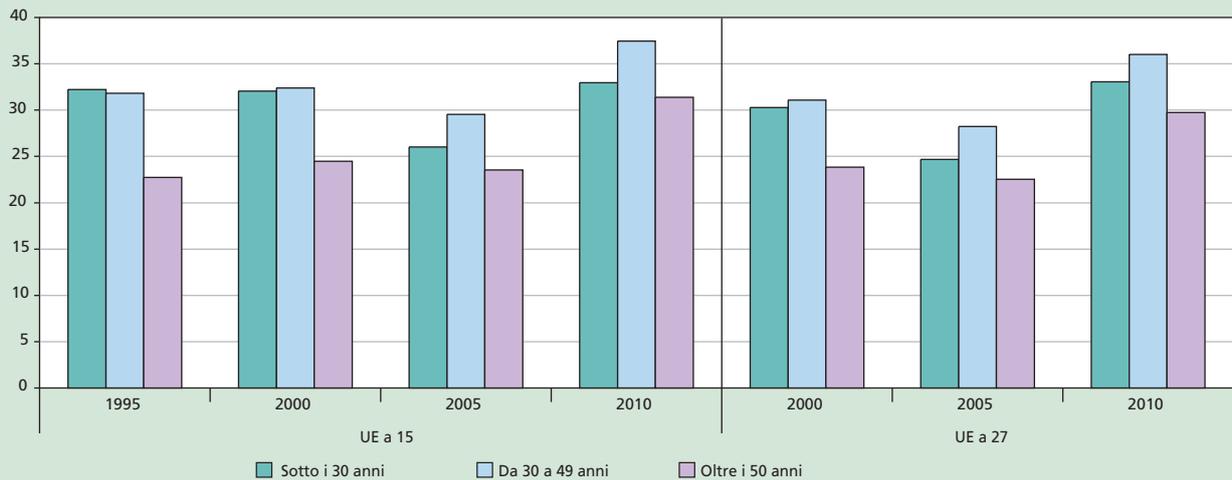
Più lavoratori coinvolti in programmi di formazione

Dall'indagine è emerso che nel 2010 la formazione retribuita dai datori di lavoro ha raggiunto il massimo livello dal 1995 (per l'UE a 15), con il 34% dei lavoratori che ha ricevuto una formazione nei 12 mesi prima dell'indagine. Questa percentuale segna un punto di svolta rispetto ai 15 anni precedenti in cui non vi era stato alcun aumento nella formazione offerta dal datore di lavoro (al contrario, tra il 2000 e il 2005 si era registrato addirittura un calo). Inoltre, anche la formazione sul lavoro ha acquisito un peso maggiore, coinvolgendo il 30% dei dipendenti nel 2010 a fronte del 24% nel 2005.

Non tutti i lavoratori ricevono formazione nella stessa misura. I lavoratori più anziani sono quelli che ne ricevono di meno: solo il 30% dei lavoratori di età superiore a 50 anni ha accesso alla formazione retribuita dal datore di lavoro, rispetto al 36% dei lavoratori di età compresa tra 30 e 49 anni. Questa disparità si è però leggermente attenuata, con un aumento di sette punti nella percentuale di lavoratori più anziani che ricevono formazione, a fronte di un incremento di soli quattro punti percentuali nel gruppo di lavoratori più giovani negli ultimi 15 anni.

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato hanno accesso alla formazione retribuita dal datore di lavoro in

Figura 5: Tendenze nella formazione retribuita dal datore di lavoro per età dei dipendenti, 1995–2010, UE a 15 e UE a 27 (%)



misura sostanzialmente maggiore rispetto a quelli assunti con altre tipologie contrattuali: nel 2010, il 39% dei lavoratori con contratto 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 degli ultimi 10 anni, con il divario di sette punti percentuali registrato nel 2000 che è quasi raddoppiato salendo a 14 punti percentuali nel 2010.

È cambiato anche il quadro in termini di gruppi professionali. Gli impiegati altamente qualificati sono quelli meglio posizionati, con il 47% che riceve una formazione retribuita dal datore di lavoro, rispetto al 36% degli impiegati meno qualificati. Sebbene tutti i gruppi professionali abbiano beneficiato di un incremento nell'accesso alla formazione retribuita dal datore di lavoro tra il 2000 e il 2010, ai lavoratori manuali è andata meglio che agli impiegati: la percentuale dei lavoratori manuali con accesso alla formazione è infatti salita dal 18% al 22%. Benché questo sia stato un incremento maggiore rispetto a quello che ha interessato gli impiegati, i lavoratori manuali partecipano comunque a meno attività di formazione.

Benché alla fine del decennio fossero aumentate le attività di formazione dei dipendenti retribuite dai datori di lavoro, era salito anche il numero di dipendenti che finanziava autonomamente la propria formazione. Se nel 2005 il 6% dei dipendenti finanziava la propria formazione, nel 2010 la quota era salita di un terzo, al 9%.

È opportuno rilevare che, sebbene l'aumento delle attività di formazione complessive sia senz'altro un fenomeno positivo, tale andamento potrebbe, almeno in parte, rispecchiare la crisi economica. Molti schemi di lavoro a orario ridotto attuati negli ultimi due anni includevano qualche tipo di formazione durante le ore sottratte al lavoro. Inoltre, la sensazione di precarietà del lavoro potrebbe aver indotto i dipendenti a cercare di qualificarsi ulteriormente in modo da aumentare la loro potenzialità di occupazione.

Il lavoro ci stimola?

Un aspetto fondamentale dello sviluppo professionale consiste nell'aver la possibilità di affrontare sfide cognitive sul posto di lavoro, per esempio imparando nuove cose, risolvendo da soli problemi imprevedibili o svolgendo incarichi complessi. Ciò è importante sia per il benessere dei lavoratori che per le imprese, al fine di migliorare continuamente la loro capacità interna di creare e innovare. Generalmente parlando, nel corso del tempo non si è registrato alcun progresso significativo a questo riguardo.

- Nel 2010, il 68% dei lavoratori nell'UE a 27 ha affermato di aver imparato cose nuove sul posto di lavoro, una percentuale sostanzialmente invariata dal 2000.
- In un periodo di 15 anni, dal 1995 al 2010, la percentuale dei lavoratori che risolvono autonomamente problemi imprevedibili è rimasta inalterata, all'83%.
- Nello stesso periodo, la percentuale dei lavoratori che svolgono incarichi complessi è solo leggermente cambiata, attestandosi al 58%.
- Tra il 1995 e il 2010, la percentuale dei lavoratori che svolgono incarichi monotoni è passata dal 40% al 45%.
- Gli incarichi ripetitivi continuano a rappresentare una parte sostanziale del lavoro degli europei: il 40% dei lavoratori svolge incarichi ripetitivi di durata inferiore a 10 minuti (benché questa percentuale sia più bassa rispetto a 20 anni fa, quando si attestava al 51%), mentre il 27% svolge incarichi ripetitivi di durata inferiore a un minuto, una percentuale immutata dal 2000.

È altresì degno di nota il fatto che le donne riferiscono sistematicamente livelli inferiori di stimoli cognitivi (e svolgono incarichi più monotoni e ripetitivi) rispetto agli uomini, una differenza che è rimasta inalterata nei diversi cicli dell'indagine.

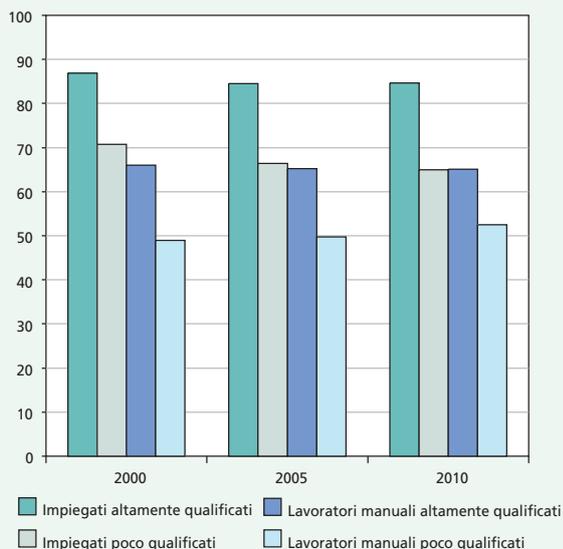
Prendere le proprie decisioni – autonomia sul lavoro

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 le esigenze lavorative più gestibili e promuovere il benessere. Al tempo stesso, dal punto di vista delle imprese, sfruttare la flessibilità, le competenze e la creatività dei dipendenti permettendo loro di prendere maggiormente l'iniziativa nel lavoro e di essere più innovativi può far crescere l'occupazione, la produttività e la competitività in Europa.

L'EWCS misura l'autonomia attraverso diversi indicatori, tutti relativi alla capacità di cambiare gli aspetti del proprio lavoro:

- la velocità o il ritmo di lavoro;
- il metodo di lavoro;
- l'ordine degli incarichi.

Figura 6: Capacità di cambiare metodi di lavoro, per occupazione, UE a 27 (%)



I risultati dell'indagine evidenziano modesti cambiamenti in diverse direzioni. Per esempio, dal 2000 la capacità dei lavoratori nell'UE a 27 di cambiare la velocità o il ritmo di lavoro è rimasta stabile, la loro capacità di cambiare il metodo di lavoro è diminuita leggermente, mentre la capacità di scegliere o cambiare l'ordine degli incarichi è leggermente migliorata. A prescindere dal grado di autonomia di cui dispongono i singoli lavoratori, molti lavoratori europei sono in grado di adattare più la loro velocità di lavoro che non i metodi di lavoro o l'ordine degli incarichi.

Non sorprende, tuttavia, che tipi diversi di lavoratori godano di livelli diversi di autonomia. I lavoratori manuali meno qualificati sono quelli meno autonomi rispetto a tutti i gruppi professionali, sebbene la loro autonomia sia aumentata tra il 2000 e il 2010. I livelli di autonomia su scala nazionale sono cambiati nel corso del tempo, a dimostrazione di prassi e politiche differenti.

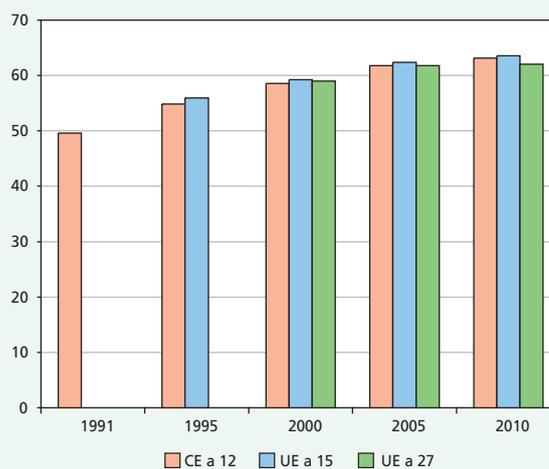
Proteggere la salute e promuovere il benessere

Un elemento fondamentale nel concetto di "migliori posti di lavoro" consiste nell'assicurare la protezione della salute dei lavoratori, creando un ambiente ottimale che favorisca la salute e il benessere, prevenga i rischi ed eviti ai lavoratori di dover lasciare la propria occupazione per problemi di salute. La direttiva quadro del 1989 in materia di salute e sicurezza sottolinea l'importanza di adattare il lavoro al singolo individuo e assume una prospettiva di ampio respiro che tiene conto della tecnologia, dell'organizzazione del lavoro, delle condizioni di lavoro e delle relazioni sociali.

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 i lavoratori godono di scarsa autonomia o di un sostegno limitato da parte dei colleghi e dei superiori.

Figura 7: Lavorare a scadenze serrate, CE a 12, UE a 15 e UE a 27, 1991–2010 (%)



Nota: Le percentuali si riferiscono ai lavoratori che lavorano con scadenze serrate almeno per un quarto del loro orario di lavoro.

Negli ultimi due decenni l'intensità del lavoro è aumentata nella maggior parte dei paesi europei (la figura 7 illustra la tendenza generalmente ascendente nelle percentuali dei lavoratori che lavorano con scadenze serrate; la figura è praticamente identica per i lavoratori che lavorano a ritmi elevati). Tuttavia, sembra che dal 2005 l'intensità del lavoro si sia almeno stabilizzata a questo livello elevato.

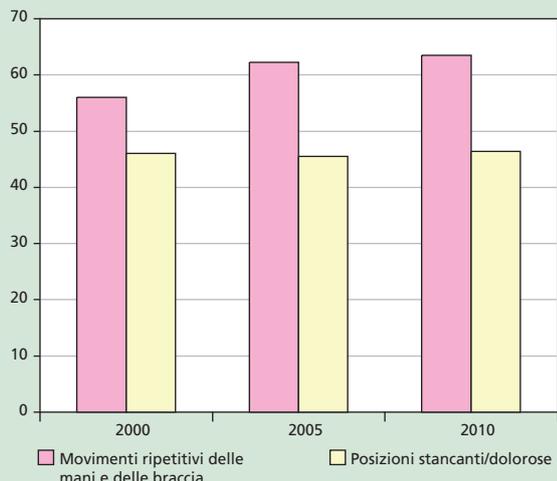
Per la maggior parte dei lavoratori (67%) nell'UE a 27, il ritmo di lavoro dipende dalle richieste dirette esterne, per esempio dall'interazione con un cliente. Per contro, solo per il 18% dei lavoratori europei il ritmo di lavoro è stabilito dalla velocità automatica di una macchina, una percentuale questa che è diminuita negli ultimi 15 anni. Nel corso degli ultimi 10 anni, la percentuale dei lavoratori che menzionano il controllo diretto del superiore quale fattore determinante per il loro ritmo di lavoro è salita dal 33% al 37%. Quanto più numerosi sono i fattori che determinano il ritmo di lavoro dei lavoratori, tanto maggiori sono le richieste nei loro confronti e quindi il rischio che il lavoro abbia un impatto negativo sulla loro salute. I lavoratori nel settore manifatturiero sono soggetti a un numero doppio di fattori determinanti del ritmo rispetto a quelli nel settore dei servizi.

La soglia che i lavoratori devono raggiungere sembra spostarsi sempre più in alto: una percentuale crescente di lavoratori nell'UE a 27 è infatti tenuta a soddisfare precisi standard qualitativi nel proprio lavoro (il 74% oggi rispetto al 69% nel 2000).

Pericoli fisici più persistenti che mai

I lavoratori europei rimangono esposti ai pericoli fisici esattamente come 20 anni fa, a dimostrazione del fatto che i posti di lavoro di molti europei 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, mentre il 23% è esposto a vibrazioni, quote invariate rispetto al 2000. I pericoli fisici non riguardano solo i lavoratori manuali: quasi la metà di tutti i lavoratori (46%) è costretta a lavorare in posizioni stancanti o dolorose per almeno un quarto dell'orario di lavoro. Inoltre, 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.

Figura 8: Tendenze nello sforzo fisico sul lavoro 2000–2010, UE a 27 (%)



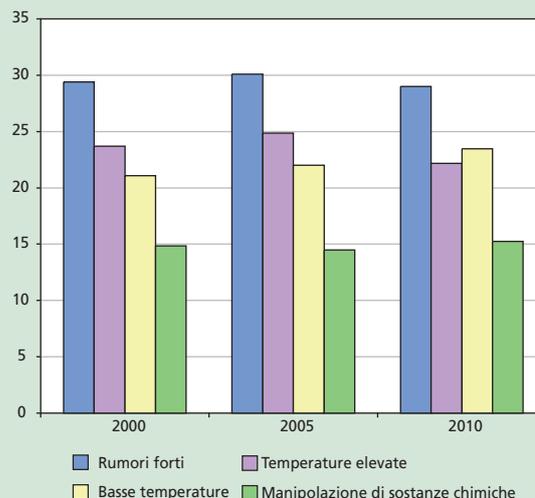
Nota: Le cifre si riferiscono ai lavoratori che hanno dichiarato di essere stati esposti a questi pericoli almeno per un quarto del loro orario di lavoro.

Donne e uomini sono diversamente esposti ai pericoli fisici, il che è forse in parte dovuto alla segregazione di genere ancora diffusa in molti settori. Queste differenze e similitudini tra i sessi sono rimaste anch'esse più o meno costanti nel tempo. Ad esempio, il 33% degli uomini, ma solo il 10% delle donne, è regolarmente esposto a vibrazioni, mentre il 42% degli uomini, ma solo il 24% delle donne, porta carichi pesanti. Al contrario, il 13% delle donne, ma solo il 5% degli uomini, solleva o sposta persone nell'ambito del proprio lavoro. Sono però simili le percentuali di uomini e donne che lavorano in posizioni stancanti (rispettivamente il 48% e il 45%) o che compiono movimenti ripetitivi delle mani o delle braccia (rispettivamente il 64% e il 63%).

Il lavoro presenta anche altri tipi di pericoli. L'ambiente di lavoro può essere rumoroso, troppo caldo o troppo freddo o contenere materiali patogeni (che possono provocare malattie).

- Nel 2010, quasi il 30% dei lavoratori nell'UE a 27 è stato esposto a rumori forti per almeno un quarto dell'orario di lavoro, una quota invariata dal 2000.
- A sua volta, il 15% dei lavoratori respira fumo, esalazioni o polvere oppure maneggia sostanze chimiche pericolose; anche in questo caso, la percentuale è invariata rispetto a 10 anni prima.

Figura 9: Tendenze nelle esposizioni ai pericoli ambientali, 2000–2010, UE a 27 (%)



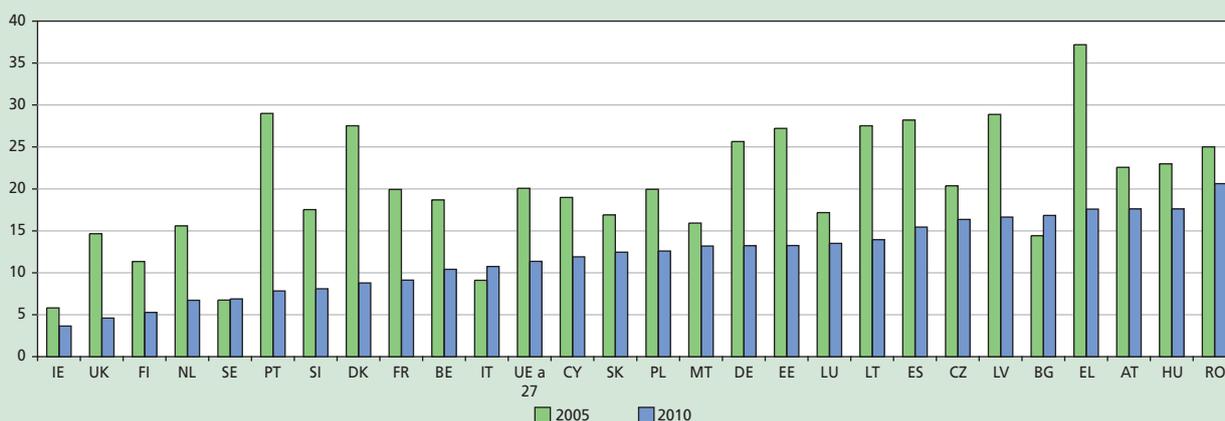
Nota: Le cifre si riferiscono ai lavoratori che hanno dichiarato di essere stati esposti a questi rischi almeno per un quarto del loro orario di lavoro.

- Nel 2010 una percentuale più alta di lavoratori ha maneggiato materiali infettivi rispetto al 2005 (rispettivamente l'11% e il 9%).
- E nel 2010 il 23% dei lavoratori nei paesi dell'UE a 15 è stato esposto a basse temperature, con una percentuale uguale a quella del 1995.

Grazie alla progressiva introduzione delle leggi anti-fumo in tutta l'Unione europea, meno lavoratori sono esposti al fumo di tabacco delle altre persone. Le differenze nazionali riflettono in parte il diverso campo d'applicazione delle leggi.

La percentuale di lavoratori nell'UE a 27 che ritengono che la propria salute e sicurezza siano messe a rischio dal lavoro svolto è diminuita dal 2000, portandosi dal 31% al 24% (nella CE a 12, la percentuale è scesa dal 40% nel 1991 al 28% nel 2010). Tale andamento potrebbe essere in parte dovuto alla migliore divulgazione di informazioni riguardanti la salute e la sicurezza. La percentuale di lavoratori che riferiscono di essere molto bene o bene informati circa i rischi per la salute e la sicurezza relativi alle loro prestazioni lavorative ha segnato un incremento, raggiungendo il 90% nel 2010.

Figura 10: Esposizione al fumo di tabacco per paese, 2005 e 2010 (%)



Nota: Le cifre si riferiscono ai lavoratori esposti al fumo di tabacco per almeno un quarto del loro orario di lavoro; i dati sono disponibili solo per il 2005 e il 2010.

Quando avrò 64 anni? Restare più a lungo nel mondo del lavoro

Circa il 60% dei lavoratori nell'UE a 27 ritiene che sarebbe in grado di svolgere il proprio lavoro attuale all'età di 60 anni. Questa percentuale è leggermente aumentata dal 2000, dal 57% al 59%. Non sorprende il fatto che i lavoratori che svolgono occupazioni diverse abbiano anche pareri diversi a questo riguardo. Circa il 72% degli impiegati altamente qualificati e il 61% degli impiegati meno qualificati ha dichiarato che potrebbe svolgere il proprio lavoro attuale all'età di 60 anni. Lo stesso può dirsi soltanto del 49% dei lavoratori manuali altamente qualificati e del 44% dei lavoratori manuali meno qualificati.

Il grado di "sostenibilità" del lavoro dipende dalla possibilità di far fronte ad altre responsabilità compatibilmente con l'orario di lavoro, dall'aggiornamento delle proprie competenze per garantire la sicurezza del posto di lavoro, dall'autonomia personale di cui un lavoratore dispone per affrontare le esigenze lavorative e dalla misura in cui le condizioni di lavoro proteggono la salute nel lungo periodo. Se queste condizioni sono soddisfatte, allora esistono i presupposti affinché i lavoratori possano rimanere più a lungo nel mondo del lavoro, in linea con gli obiettivi della politica dell'Unione europea.

Metodologia

Ogni cinque anni Eurofound realizza un'indagine per studiare le condizioni di lavoro in Europa: l'Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS), nell'ambito della quale dipendenti e lavoratori autonomi sono interrogati sulle questioni principali legate al loro lavoro e occupazione. Con il trascorrere degli anni, il numero di argomenti oggetto dell'indagine è aumentato. L'indagine è stata realizzata già cinque volte.

- Prima EWCS nel 1990/1991: l'indagine ha interessato i lavoratori nella CE a 12.
- Seconda EWCS nel 1995/1996: l'indagine ha interessato i lavoratori nell'UE a 15.
- Terza EWCS nel 2000: l'indagine ha interessato l'UE a 15 e la Norvegia nella prima fase e, in una seconda fase, è stata estesa ai 12 nuovi Stati membri nel 2001 e alla Turchia nel 2002.
- Quarta EWCS nel 2005: UE a 27, più Norvegia, Croazia, Turchia e Svizzera.
- Le interviste per la quinta EWCS sono state condotte da gennaio a giugno 2010 e hanno interessato quasi 44 000 lavoratori interpellati nell'UE a 27, in Norvegia, in Croazia, nell'ex Repubblica iugoslava di Macedonia, in Turchia, in Albania, in Montenegro e in Kosovo.

I dati riportati nell'EWCS sono il frutto di stime e si basano su un campione rappresentativo di lavoratori europei e non sull'intera popolazione. Le differenze nel corso del tempo e tra i paesi devono quindi essere interpretate con cautela. Il presente testo esamina soltanto le differenze che rispecchiano più plausibilmente disparità effettive e non attribuibili ad eventuale errore statistico.

In questa sintesi sono analizzate solamente le risposte dei lavoratori nell'UE a 27. Inoltre, le analisi delle tendenze non ripercorrono necessariamente i 20 anni di esistenza dell'EWCS fino a oggi: alcune domande sono state formulate soltanto nei "cicli" recenti. Relazioni più particolareggiate sulle tendenze, sui risultati e sulle analisi saranno pubblicate nei prossimi mesi sul sito web di Eurofound, dove sono disponibili ulteriori informazioni metodologiche.

Ulteriori informazioni

Maggiori informazioni sull'Indagine europea sulle condizioni di lavoro sono disponibili all'indirizzo www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm

Sophia MacGoris, assistente di ricerca, smg@eurofound.europa.eu

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

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublino 18, Irlanda

Telefono: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Sito web: <http://www.eurofound.europa.eu>

