

L'indagine sulle condizioni di lavoro in Europa – Relazione generale

A cura di Eurofound¹

Introduzione

Dal 1991, l'Eurofound, *Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro*, monitora le condizioni di lavoro in Europa attraverso una indagine europea sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey, EWCS)². L'indagine si prefigge di misurare le condizioni di lavoro nei paesi europei, analizzare le relazioni tra i diversi aspetti di tali condizioni, identificare i gruppi a rischio, mettere in evidenza le questioni di interesse e i settori in cui si registrano progressi e, in ultima analisi, contribuire allo sviluppo di una politica dell'UE finalizzata a migliorare la qualità del lavoro.

La sesta indagine si basa sulle risultanze delle precedenti cinque e offre un ritratto delle tendenze registrate sui luoghi di lavoro in Europa nel corso degli ultimi 25 anni. Inoltre, coinvolgendo 35 paesi, la sesta indagine è la più completa mai condotta in termini di numero di paesi coperti.

- La prima indagine, condotta nel 1991, copriva 12 paesi.
- La sesta indagine, condotta nel 2015, ha riguardato i 28 Stati membri dell'UE, nonché i cinque paesi candidati all'adesione all'UE (Albania, ex Repubblica

¹ La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro - **Eurofound** -, creata nel 1975, è una agenzia della UE. Le indagini sono un elemento essenziale della sua missione, volta a fornire informazioni e consulenze di alta qualità a responsabili delle politiche, parti sociali e ricercatori a livello dell'UE e a livello nazionale nonché ai cittadini europei.

² Fonte: Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

L'indagine viene svolta ogni 5 anni. La settima EWCS si svolgerà nel 2020.

jugoslava di Macedonia, Montenegro, Serbia e Turchia) insieme alla Svizzera e alla Norvegia.

Metodologia

Il partner dell'indagine Eurofound, segnatamente Ipsos NV, ha intervistato lavoratori scelti casualmente da un campione statistico comprendente una sezione trasversale della società. A seconda delle dimensioni del paese e degli accordi nazionali, il campione variava da 1 000 a 3 300 persone per paese. Le interviste dirette sono state condotte presso le abitazioni degli intervistati e si sono basate su di un elenco completo di domande riguardanti le loro condizioni di lavoro (tutte le informazioni raccolte sono state trattate con la massima riservatezza garantendo l'anonimato di ciascun intervistato). Nel 2015, nella sesta indagine EWCS sono stati intervistati quasi 44. 000 lavoratori (sia lavoratori dipendenti che autonomi) .

I lavoratori sono stati invitati a rispondere ad una serie di domande riguardanti lo stato occupazionale, l'organizzazione del lavoro, l'apprendimento e la formazione, la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro, i fattori di rischio fisici e psicosociali, la salute e la sicurezza, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la partecipazione dei lavoratori, i guadagni e la sicurezza finanziaria, nonché il lavoro e la salute.

Risultati principali

Nel complesso, le disuguaglianze strutturali e le differenze in termini di genere, stato occupazionale e occupazione sono ancora significative. La ricerca ha elaborato sette indici di qualità del lavoro, che rappresentano diverse dimensioni della qualità del lavoro: *ambiente fisico, intensità del lavoro, qualità dell'orario di lavoro, ambiente sociale, competenze e discrezionalità nonché prospettive e reddito.*

Queste dimensioni sono state selezionate sulla base del loro comprovato impatto (positivo o negativo) sulla salute e sul benessere dei lavoratori. Negli ultimi 10 anni, sono stati registrati progressi limitati in alcuni indici di qualità del lavoro.

I sette indici della qualità del lavoro

1. Ambiente fisico

L'indice relativo all'ambiente fisico valuta i rischi fisici sul luogo di lavoro.

- L'esposizione ai rischi fisici degli uomini e delle donne si differenzia nettamente, indicando dunque l'esistenza di una segregazione settoriale e occupazionale sul luogo di lavoro.
- Negli ultimi dieci anni, si è registrato un miglioramento disomogeneo: l'esposizione al rumore, per esempio, è diminuita in modo significativo nell'UE28, mentre l'esposizione ai prodotti chimici e infettivi è aumentata.

2. Intensità del lavoro

Questo indice misura il livello delle esigenze lavorative sul posto di lavoro: per esempio, lavorare velocemente e sotto pressione o dover affrontare esigenze emotive, come aver a che fare con clienti arrabbiati.

- Un terzo dei lavoratori dell'UE lavora in tempi molto stretti e a ritmi sostenuti.
- I lavoratori del settore sanitario sono esposti a maggiori livelli di intensità del lavoro.

3. Qualità dell'orario di lavoro

Questo indice misura l'incidenza del ricorso a un orario di lavoro prolungato, la possibilità di fare una pausa, l'orario di lavoro atipico, l'organizzazione dell'orario di lavoro e la flessibilità. Nel complesso, dal 2005, l'indice relativo alla qualità dell'orario di lavoro è migliorato nell'UE28.

- Il 43 % dei lavoratori ha orari di lavoro molto regolari.
- Un lavoratore su cinque (22 %) lavora nel suo tempo libero più volte in un mese per soddisfare le esigenze lavorative.

4. Ambiente sociale

Questo indice valuta in che misura i lavoratori vivono relazioni sociali di sostegno nonché comportamenti sociali negativi, quali bullismo e molestie.

- Il clima sociale sul posto di lavoro è generalmente positivo. L'89 % dei lavoratori dichiara di poter contare su una buona collaborazione con i colleghi.
- Circa il 16 % dei lavoratori - più donne che uomini - riferisce di essere esposto a comportamenti sociali negativi.

5. Competenze e discrezionalità

Questo indice misura le opportunità di apprendimento e formazione sul posto di lavoro.

- È stata registrata una riduzione del divario di genere a livello di competenze, con le donne che hanno recuperato e i gruppi dei più giovani che hanno colmato il divario con i gruppi più anziani.
- Il 33 % dei lavoratori che svolge occupazioni elementari è direttamente coinvolto nelle decisioni che riguardano il proprio lavoro; per i dirigenti la cifra è di quasi l'80 %.

6. Prospettive

Questo indice combina una serie di indicatori, tra cui le prospettive di avanzamento di carriera e la probabilità di perdere il posto di lavoro.

- I lavoratori part-time ottengono un punteggio inferiore rispetto ai lavoratori a tempo pieno (59 punti rispetto a 66).
- L'insicurezza del lavoro rimane allo stesso livello del 2010: il 16 % dei lavoratori sente che potrebbe perdere il proprio lavoro nei prossimi sei mesi.

7. Redditi

Questo indice misura il reddito mensile dei lavoratori.

- La maggior parte dei lavoratori è concentrata nell'estremità inferiore della distribuzione del reddito, con pochissimi all'estremità superiore.
- Il reddito degli uomini è sostanzialmente superiore a quello delle donne, in parte a causa delle differenze nell'orario di lavoro.

I cinque profili della qualità del lavoro

I lavori che hanno registrato un punteggio simile dal punto di vista delle diverse dimensioni della qualità del lavoro sono stati raggruppati in cinque «profili della qualità del lavoro».

Lavori estremamente ambiziosi

Questo profilo registra il punteggio più alto in relazione a *competenze e discrezionalità, redditi e prospettive*. Il lato negativo di questi lavori ben retribuiti e altamente qualificati è la maggiore *intensità del lavoro* e la minore *qualità dell'orario di lavoro*.

Lavori di facile esecuzione

I lavori in questo profilo ottengono un punteggio basso (aspetto quindi positivo) a livello di *intensità del lavoro* e un punteggio elevato relativamente alla *qualità dell'orario di lavoro*. Questo profilo ha le associazioni positive più forti con la maggior parte delle misure relative al benessere e fa registrare la minore diffusione dei problemi di salute.

Lavori manuali attivi

I lavori in questo profilo registrano punteggi scarsi per *l'ambiente fisico e la qualità dell'orario di lavoro*. Tuttavia, i punteggi relativi all'indice per *l'ambiente sociale* sono elevati. I lavori in questo profilo sono caratterizzati da un ambiente di lavoro con più rischi fisici di tutte le tipologie.

Lavori sotto pressione

Questo profilo registra il punteggio più basso in relazione all'*ambiente sociale* e all'*intensità del lavoro*. Tuttavia, è al secondo posto relativamente a *redditi e competenze e discrezionalità* (dietro al profilo «lavori estremamente ambiziosi»).

La diffusione di problemi di salute e dell'assenteismo registra in questo profilo valori massimi e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata è molto difficile da conseguire.

Lavori di scarsa qualità

Questo profilo ottiene un punteggio negativo per tutti gli indici di qualità del lavoro, con i punteggi più bassi in relazione a *competenze e discrezionalità, redditi e prospettive*. Tuttavia, ottiene punteggi migliori rispetto al profilo «lavori sotto pressione» negli indici relativi all'*intensità del lavoro* e alla *qualità dell'orario di lavoro*.

Prospettive sulla vita lavorativa in Europa

La relazione analizza altresì la valutazione che i lavoratori fanno della loro vita professionale. Trova associazioni tra le diverse dimensioni della qualità del lavoro e fattori quali l'impegno, la sicurezza finanziaria, lo sviluppo delle capacità e delle competenze, la salute e il benessere, la conciliazione tra vita professionale e vita privata nonché la sostenibilità del lavoro.

I risultati sottolineano quanto le politiche dell'impresa siano importanti per salvaguardare la salute e la sicurezza (anche contro i rischi psicosociali), migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata, sostenere lo sviluppo professionale, promuovere l'utilizzo e lo sviluppo delle competenze.

Spunti per le politiche

Guardando i risultati attraverso la lente dei profili della qualità del lavoro, i posti di lavoro nel profilo «*lavori di scarsa qualità*» beneficerebbero maggiormente di azioni volte a sostenere le varie dimensioni delle politiche per la qualità del lavoro e il mercato del lavoro focalizzate sullo spostamento dei lavoratori in ruoli di migliore qualità.

Per i posti di lavoro del profilo «*lavori sotto pressione*», l'attenzione dovrebbe essere rivolta al miglioramento della qualità della dirigenza, ad assicurare il sostegno sociale sul luogo di lavoro, facilitare la formazione nonché fornire strategie per far fronte alle esigenze emotive.

Il livello di sforzo fisico necessario durante l'attività in posti di lavoro rientranti nel profilo «*lavori manuali attivi*» richiede una maggiore attenzione per i rischi legati all'ambiente di lavoro e per gli aspetti sanitari. Una migliore gestione dell'orario di lavoro e organizzazione del carico di lavoro potrebbe anche migliorare la qualità di questi lavori.

Le azioni finalizzate al miglioramento della qualità del lavoro nei «*lavori estremamente ambiziosi*» dovrebbero affrontare l'organizzazione dell'orario di lavoro e l'intensità del lavoro stesso. L'introduzione di uno spostamento di valori per affrontare la cultura delle lunghe ore di lavoro potrebbe costituire un importante miglioramento.

Mentre i lavori «*di facile esecuzione*» ottengono punteggi elevati nella maggior parte degli indici, i lavoratori guadagnano meno rispetto a quelli in altri posti di lavoro, ed esprimono una preferenza verso il lavorare un maggior numero di ore. Se venisse affrontato questo aspetto (tenendo presente il rapporto tra i redditi e le ore di lavoro) si potrebbe migliorare la qualità di questi posti di lavoro.

Più in generale, la qualità del lavoro può essere sostenuta da un'ampia gamma di politiche e azioni volte ad affrontare le questioni sollevate, che sostengono i lavoratori nel corso della loro vita lavorativa.

Oltre alle iniziative politiche a livello di UE da parte delle autorità nazionali e delle parti sociali, è possibile ottenere progressi anche attraverso le pratiche e le politiche a livello aziendale.

NOTA CONCLUSIVA

- Il testo integrale di 162 pagine della indagine Eurofound è reperibile al link <http://bit.ly/6EWCSReport> . Autori: Agnès Parent-Thirion, Isabella Biletta, Jorge Cabrita, Oscar Vargas, Greet Vermeylen, Aleksandra Wilczynska and Mathijn Wilkens.
- Il pdf con una sintesi di 2 pagine in italiano – denominata "Relazione Generale" - è reperibile al link: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634it1.pdf