

Come sono cambiate le condizioni di lavoro dei giovani?

Un confronto Italia-Europa dalla EWCS 1991-2010

Mario Giaccone
Corrispondente EWCO Eurofound
Università di Torino

Cos'è Eurofound

La Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro è un istituto tripartito della UE con sede a Dublino.

Aree di lavoro:

- qualità del lavoro
- relazioni industriali
- processi di ristrutturazione
 - qualità della vita

Strumenti:

- Osservatori (EIRO, EWCO, ERM) tramite network di corrispondenti
 - Indagini campionarie (condizioni di lavoro, qualità della vita, imprese)

Cos'è l'EWCS

- Indagine campionaria di interviste face to face a un campione rappresentativo di lavoratori europei concentrato sulle condizioni di lavoro
- Scientificamente rigorosa aggiornata da esperti di tutti i paesi UE
- Diventato lo strumento principe per monitorare la parte “better jobs” della strategia di Lisbona e l'efficacia delle politiche per il lavoro: qualità del lavoro, rischi per la salute, politiche per la formazione e conciliazione lavoro-vita privata
- Da 2003 integrato da EWCO (Osservatorio europeo delle condizioni di lavoro) che fornisce documentazione su studi e dati statistici sulle condizioni di lavoro e le politiche nazionali, governative e delle parti sociali

Uno strumento in continuo allargamento

- **Geografico:**

da EU-12 nel 1991 a 34 paesi nel 2010, inclusi TR AL CH; adottato per indagini nazionali da Belgio e Corea del Sud

- **Tematico:**

1991: condizioni di lavoro senso stretto, esp. orari e rischi per la salute

2010: qualità del lavoro in senso lato, includendo anche formazione e apprendimento, rappresentanza, cittadinanza, mobilità, retribuzioni, WLB;

Fattori chiave:

1996: istituita Agenzia di Bilbao, focalizzata su salute e sicurezza

1997 Strategia Europea per l'Occupazione fondata su OMC, che richiede strumenti di valutazione e indicatori di riferimento (indicatori di Leaken, da definire quelli basati su qualità in senso stretto)

La dimensione della rilevazione e la metodologia d'indagine

- Si è passati da 12500 interviste (1991) in 12 paesi a 32000 (2000-2001) in 31 a quasi 44000 (2010) in 34
- Le interviste per paese sono passate da 1500 a 1000 (sempre 600 nei più piccoli).
- La rappresentatività è assicurata su scala europea, mentre si è ridotta “striminzita” a livello nazionale, rinforzata da controlli di qualità più rigorosi
- La 5. indagine è stata preceduta da un test sul campo condotto dai corrispondenti EWCO per minimizzare problemi legati alla traduzione e alla comprensione (problema dei gerghi)

EWCS e l'Italia

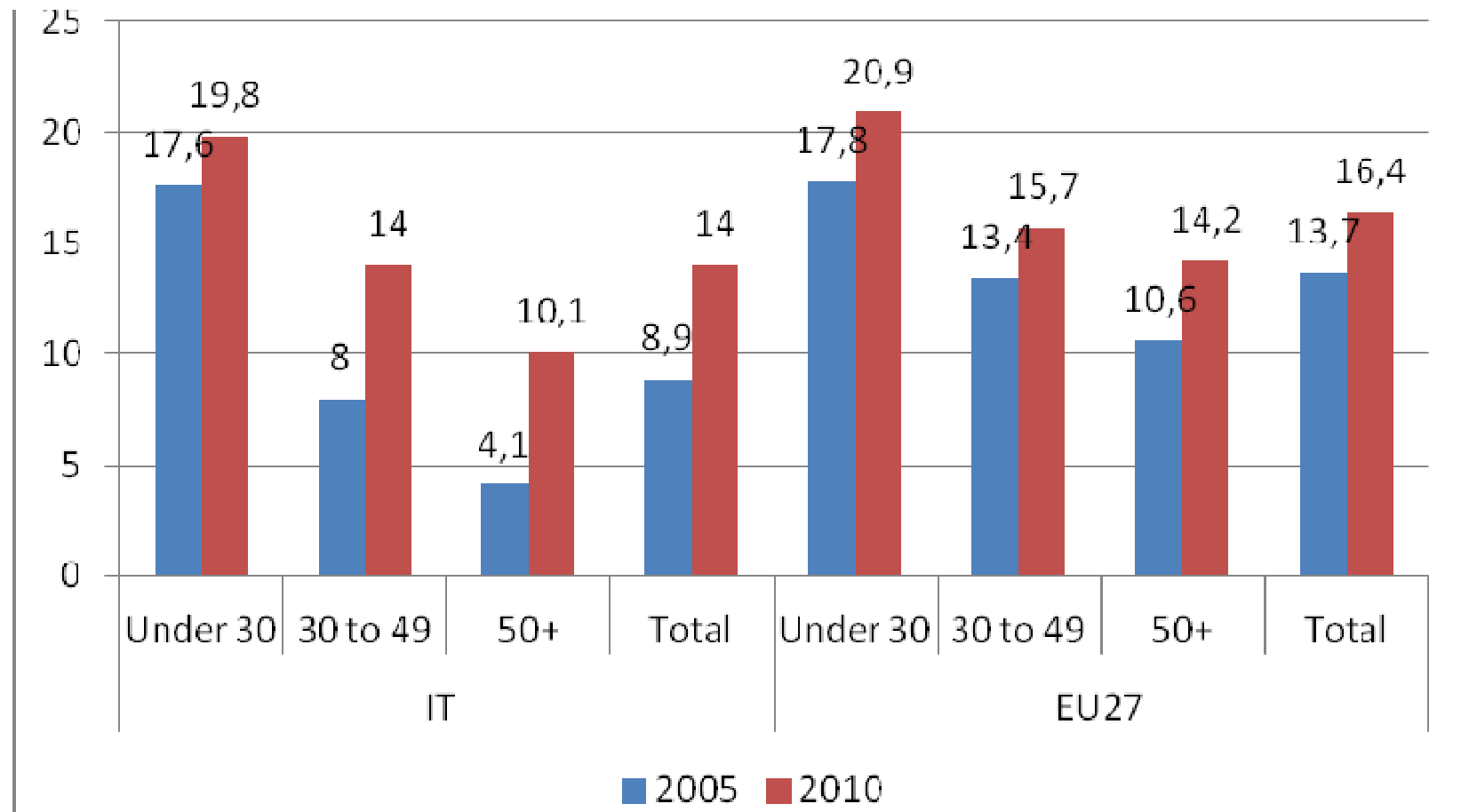
- Base della indagine ISFOL “Qualità del lavoro” (semplificata per CATI) tenuta ogni 4 anni
- Utilizzata con minimi adattamenti da IPL su scala regionale/provinciale e da FIOM nel 2007 “la voce dei 100000”, ma non con metodologie campionarie
- Confronto sistematico con indagini in Italia via EWCO es. di prossima pubblicazione il rapporto comparativo “20 anni di condizioni di lavoro in Europa” www.eurofound.europa/ewco

Un confronto Italia –Europa 1991-2010

Identifichiamo le seguenti aree

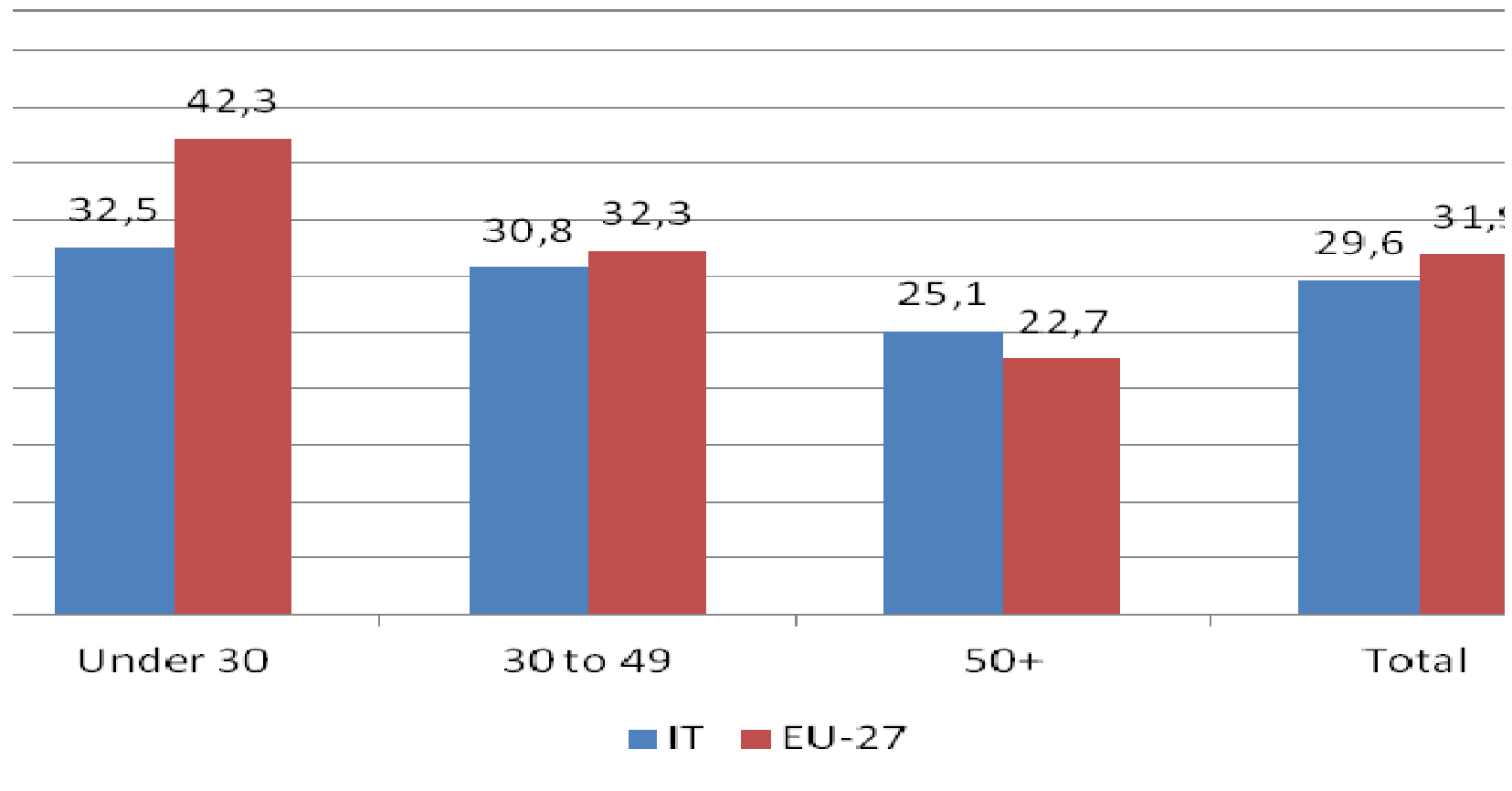
- Il rischio occupazionale
- Gli orari e il worklife balance
- Ritmi di lavoro
- Forme di supervisione
- Rischi ergonomici come malattia organizzativa e salute
- Formazione, informazione e coinvolgimento
- Soddisfazione e motivazione

Le condizioni dei giovani: potrei perdere il lavoro nei prossimi sei mesi ..



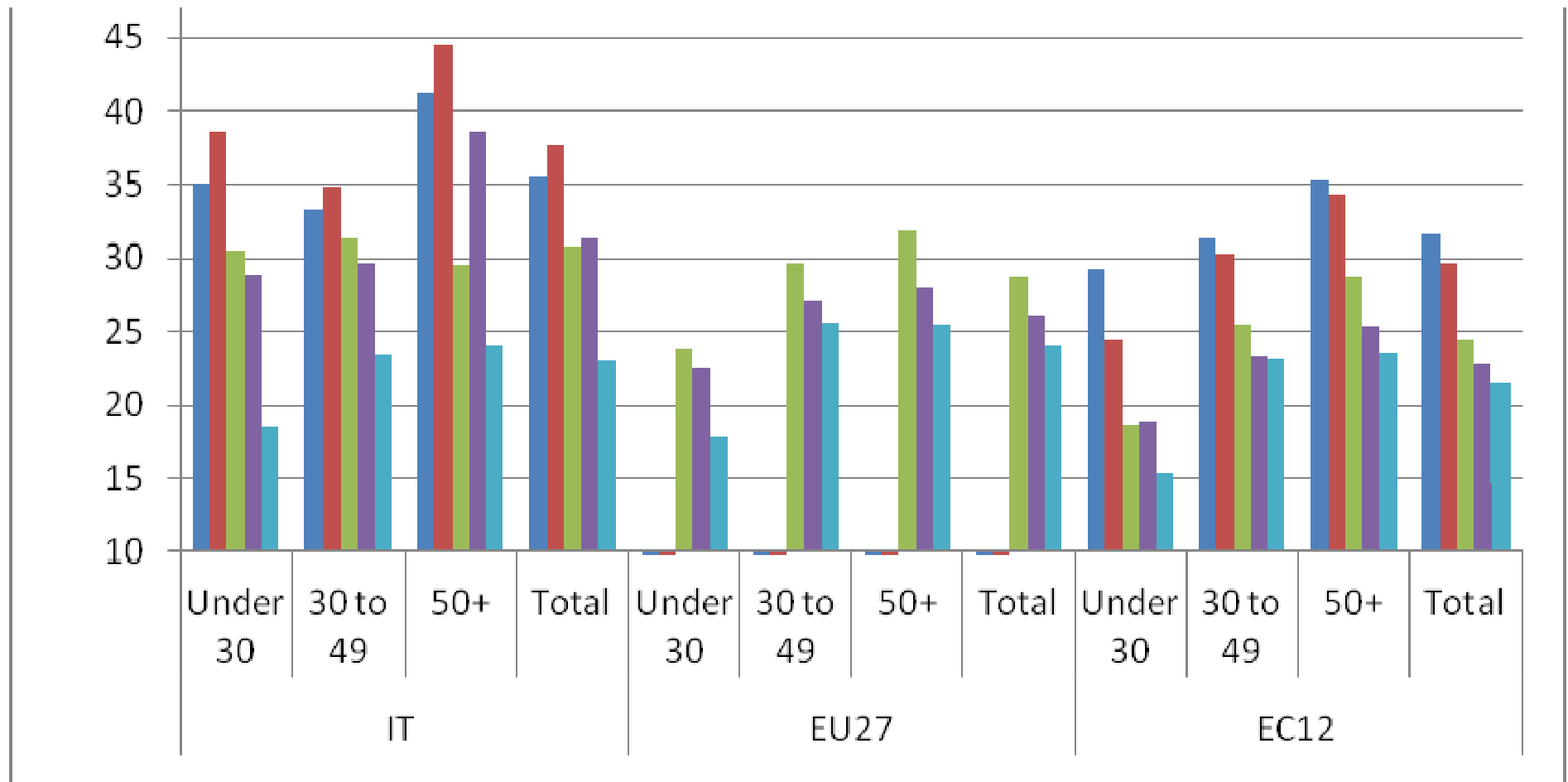
La crisi peggiora le prospettive dei più anziani ma i giovani permangono più a rischio, con un gap generazionale maggiore rispetto agli altri paesi europei

... ma (non) potrei trovarne un altro simile (per paga) entro 6 mesi



I giovani fanno molta più fatica a trovare un lavoro equivalente nonostante il livello molto più basso di “equivalenza”: si conferma che in Italia si prediligono le competenze experience-based

Si lavora sempre meno più di 40 ore la settimana. In Europa

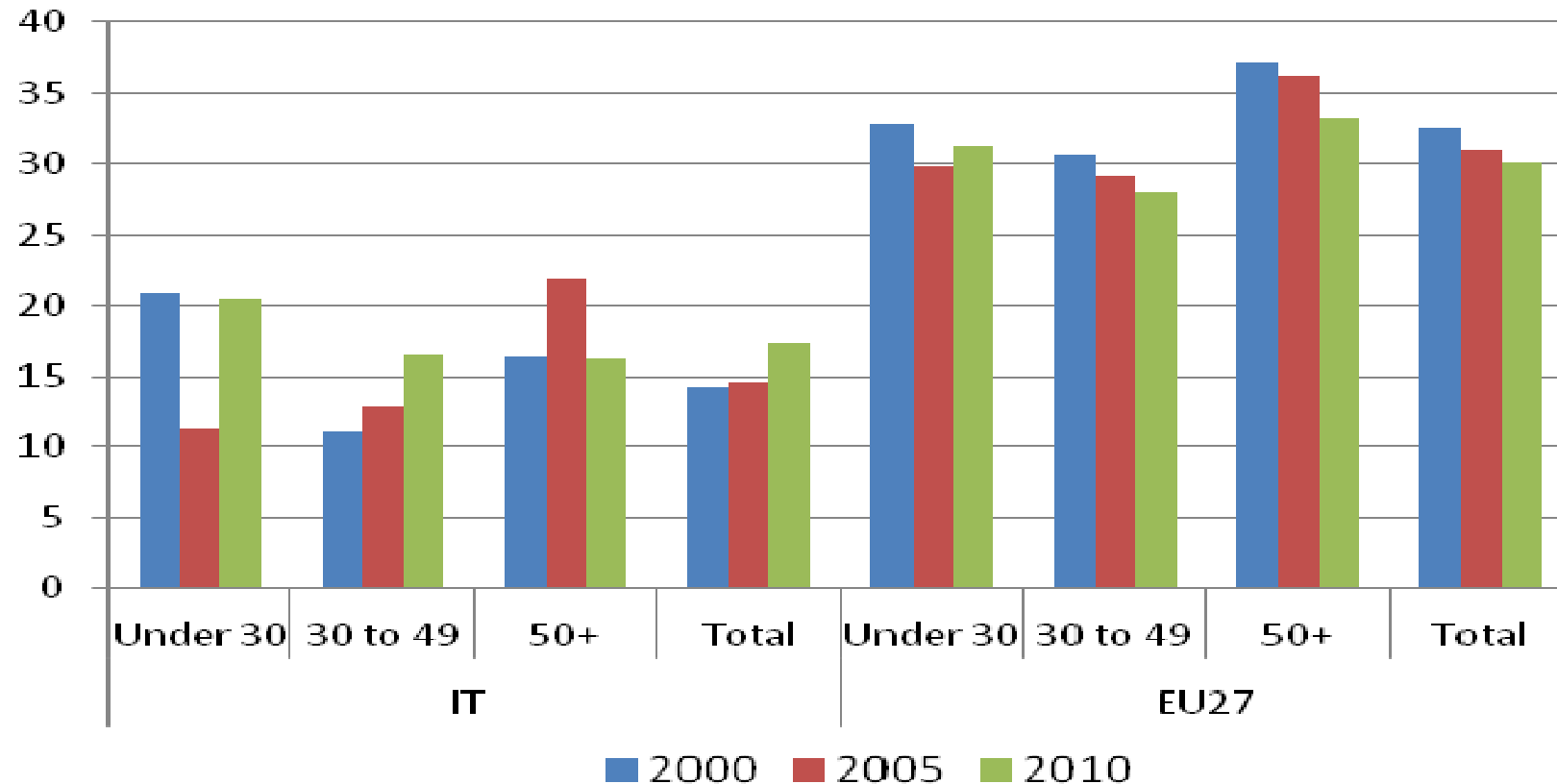


Le ore lavorate crescono con l'età: effetto carriera interna ed esterna e meno part-time.

La crisi riduce per tutti la domanda di straordinario.

Il tracollo per i giovani in Italia è la riprova di contratti precari e occasionali

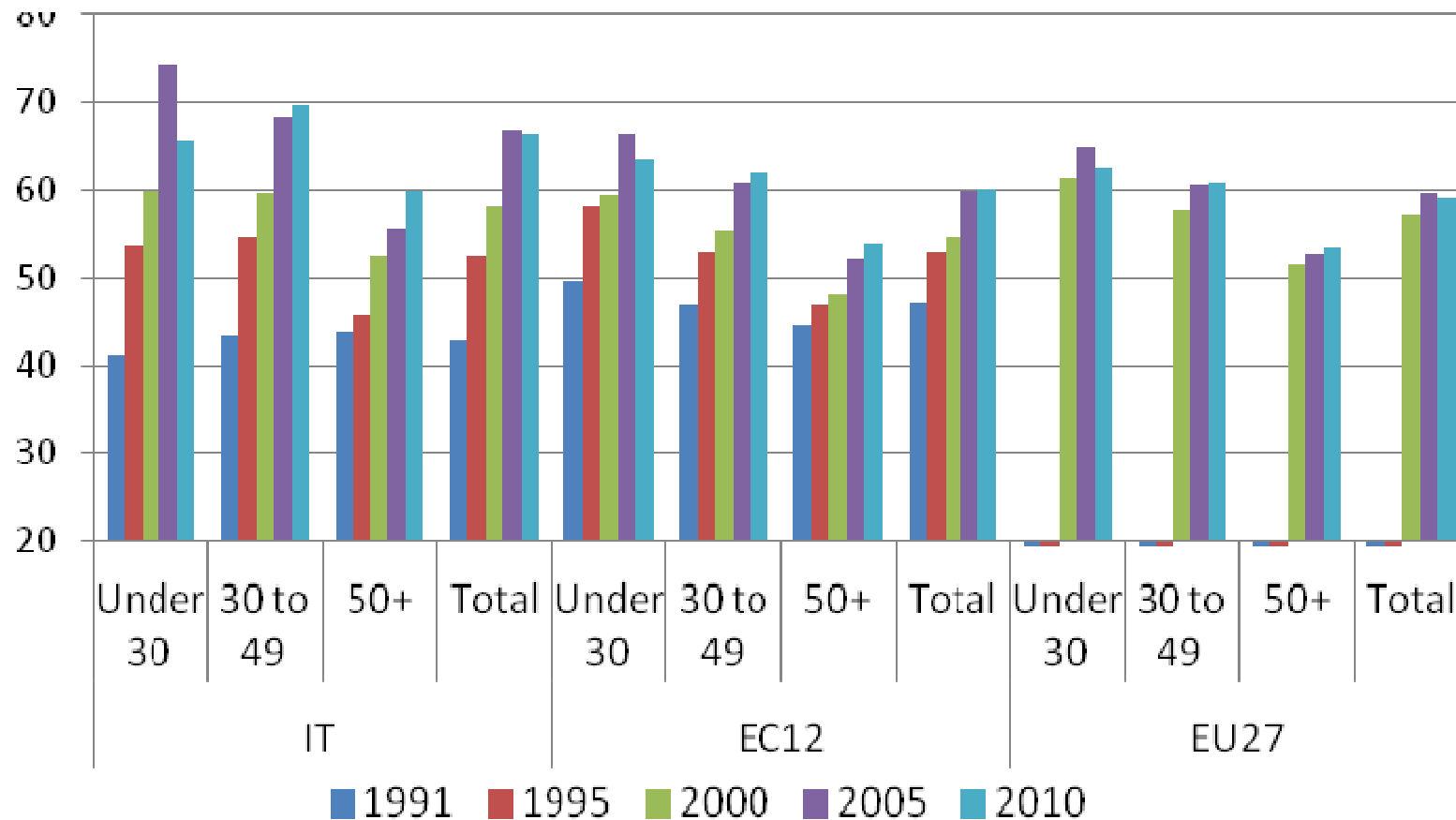
Un buon worklife balance? In Italia magari



Uno scarto a dire poco drammatico dalla media europea quale misura delle politiche per la famiglia, anche se in riduzione (effetto part-time femminile) Due effetti contrastanti: crollo degli straordinari con la crisi ma anche più orari antisociali.

Per i giovani in Italia il solito caveat

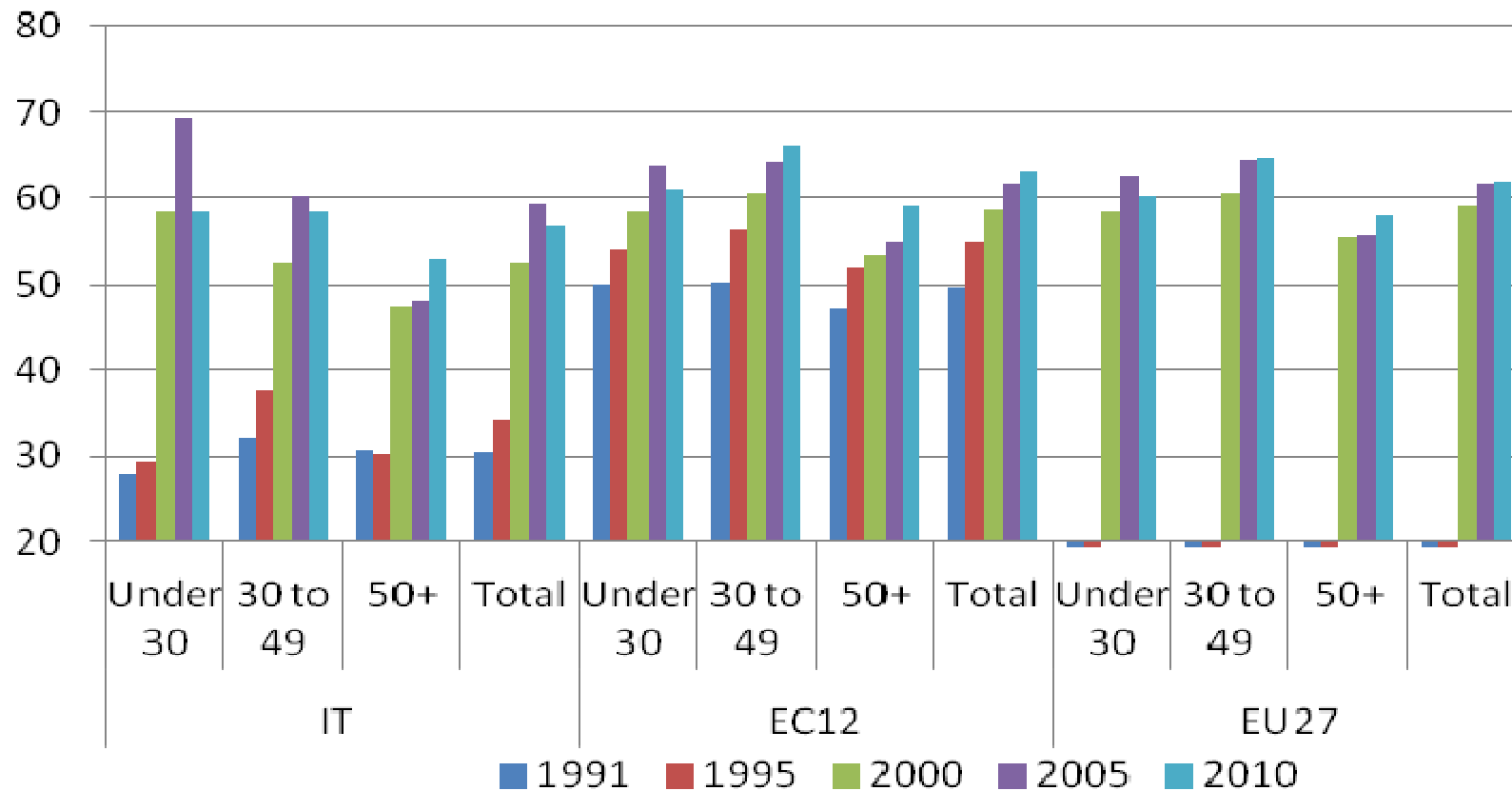
Ritmi di lavoro elevati



I ritmi di lavoro sono in Italia superiori alla media EU, in costante crescita (nel 1991 erano sotto e crescevano con l'età).

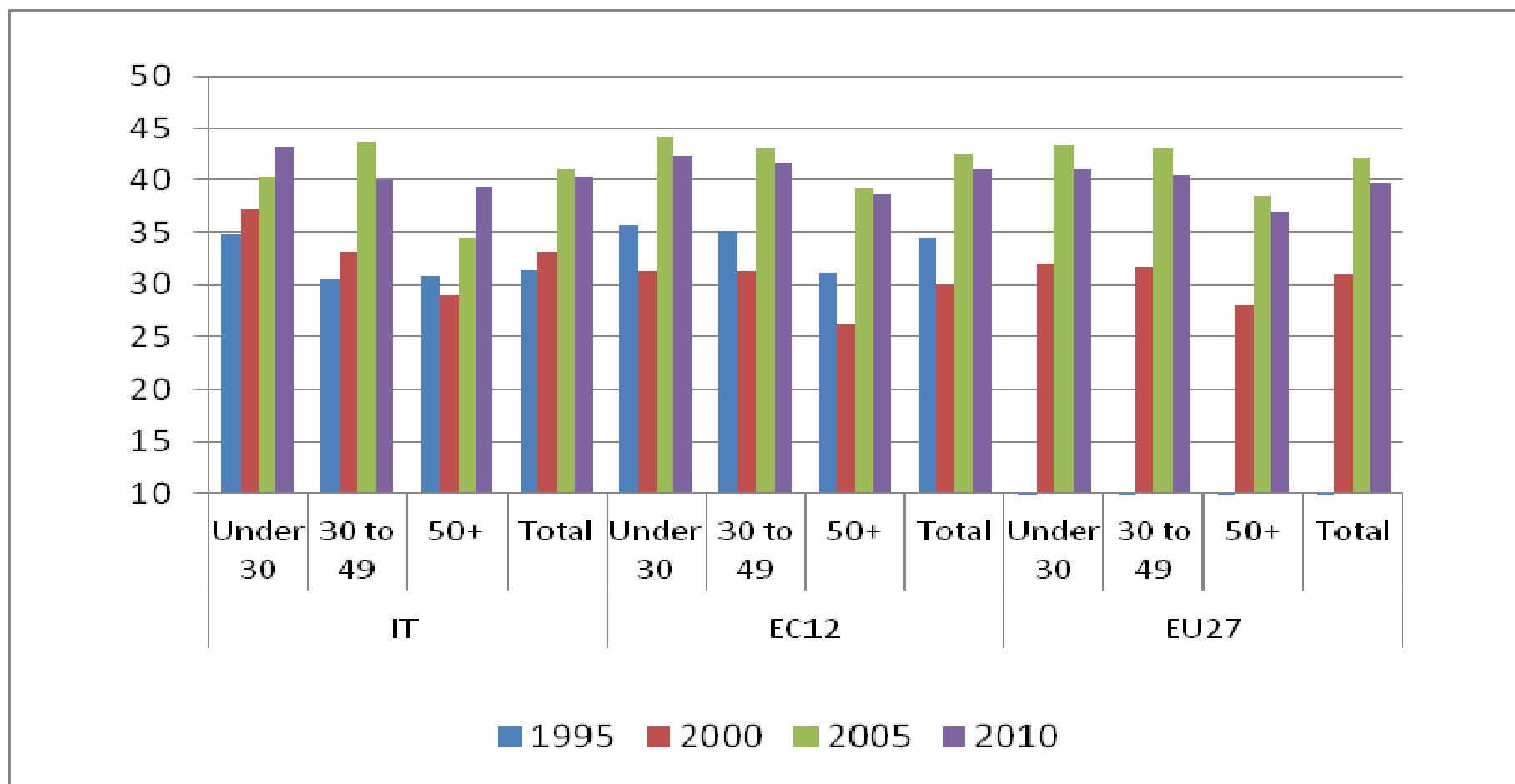
Per i giovani l'intensificazione è stata a dir poco **esplosiva**

Lavoro con scadenze strette



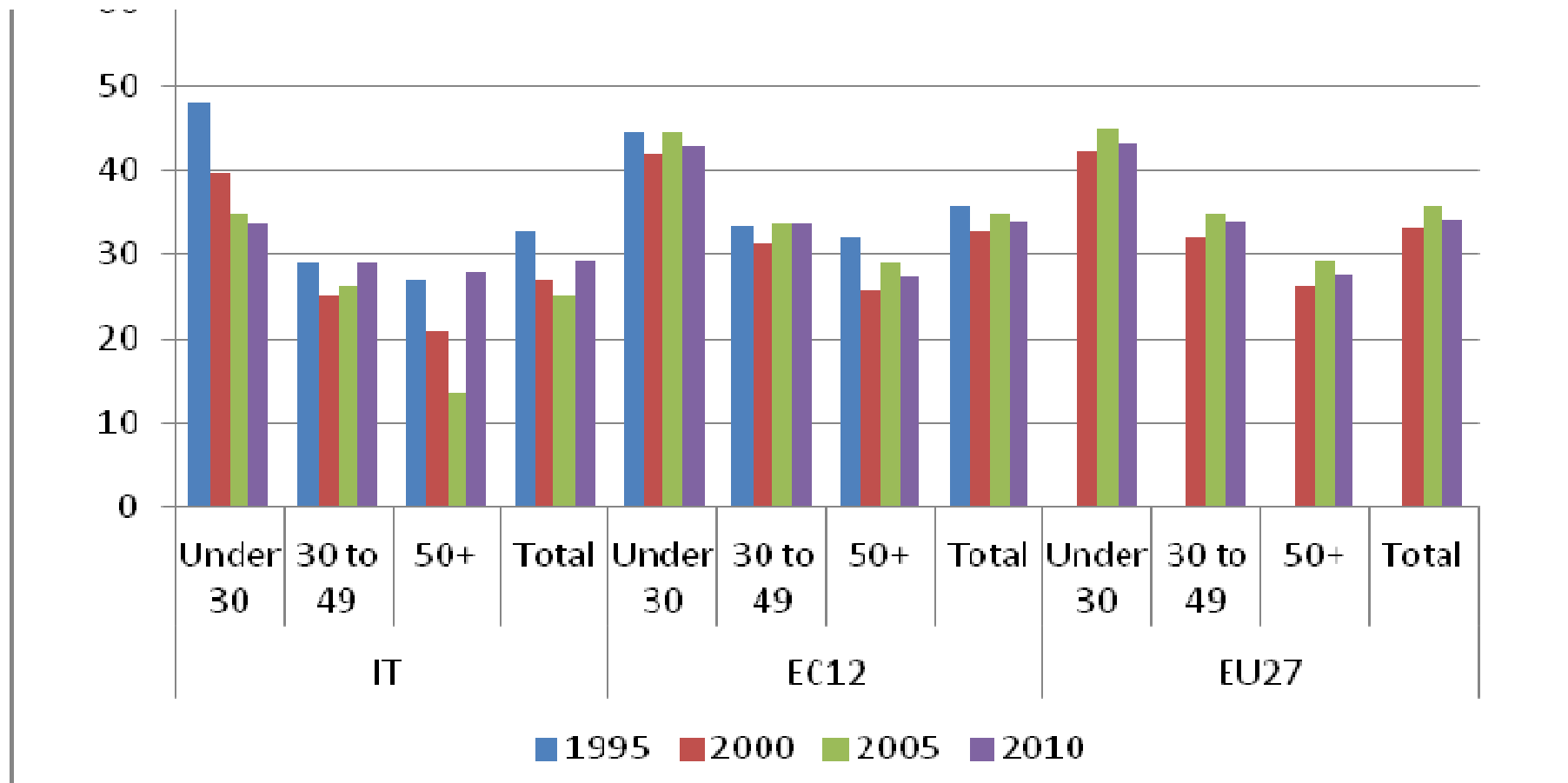
L'intensificazione riguarda anche le scadenze. Il vero salto si osserva fra il 1995 e il 2000, mentre in Europa la crescita è regolare: **un vero e proprio trauma**

Si intensifica il ricorso a indicatori di performance ...



Costante crescita in Italia, boom in Europa a metà anni 2000 come risposta alle pressioni competitive interne ed esterne

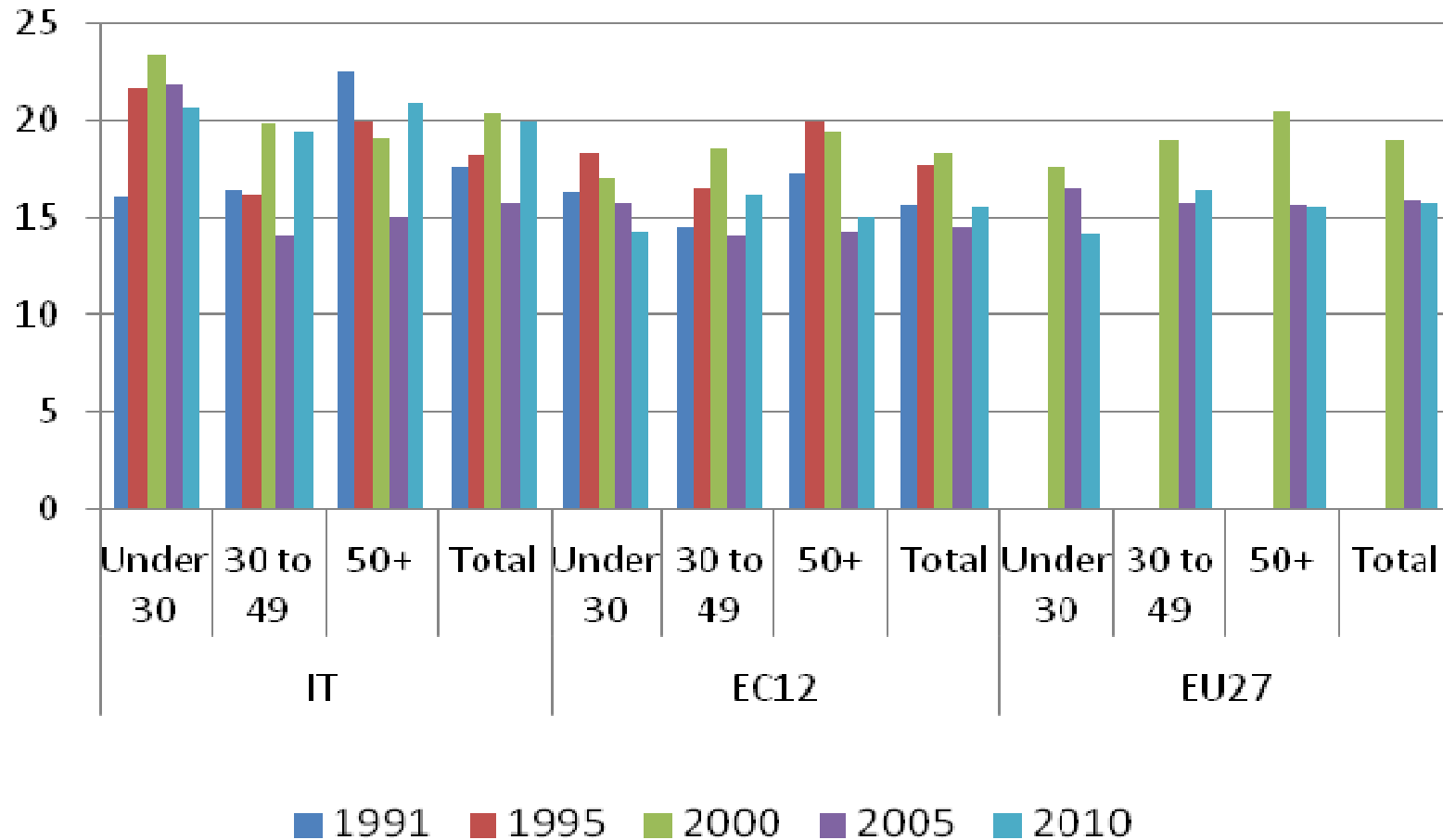
... che in EU non rimpiazzano ma integrano il controllo del capo



In Italia la supervisione diretta è meno utilizzata rispetto all'Europa.

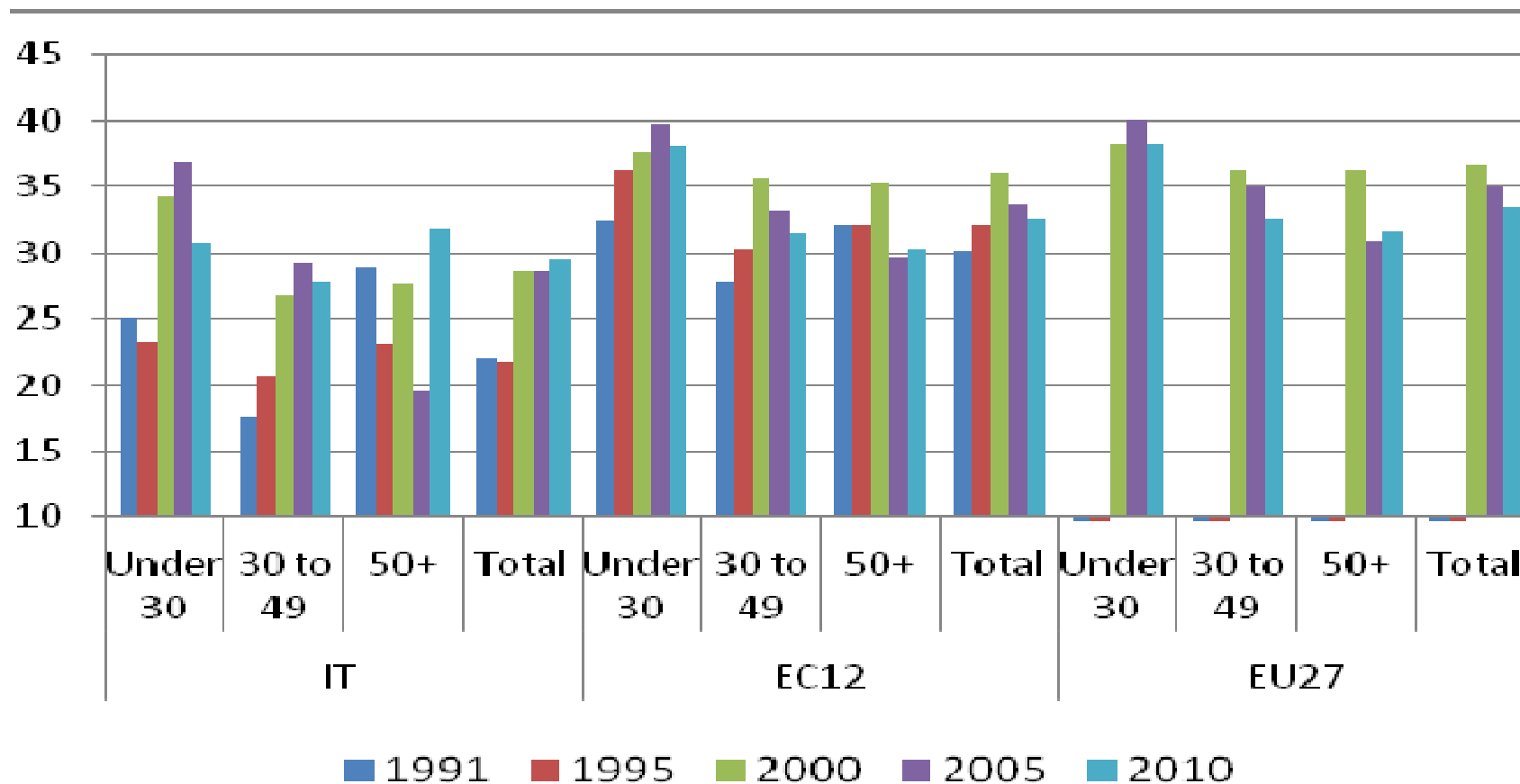
Per i giovani appare in declino e sostituita da indicatori di performance riducendo le opportunità di apprendimento on the job. Segno di scarsa cura organizzativa

L'ergonomia: le posizioni scomode



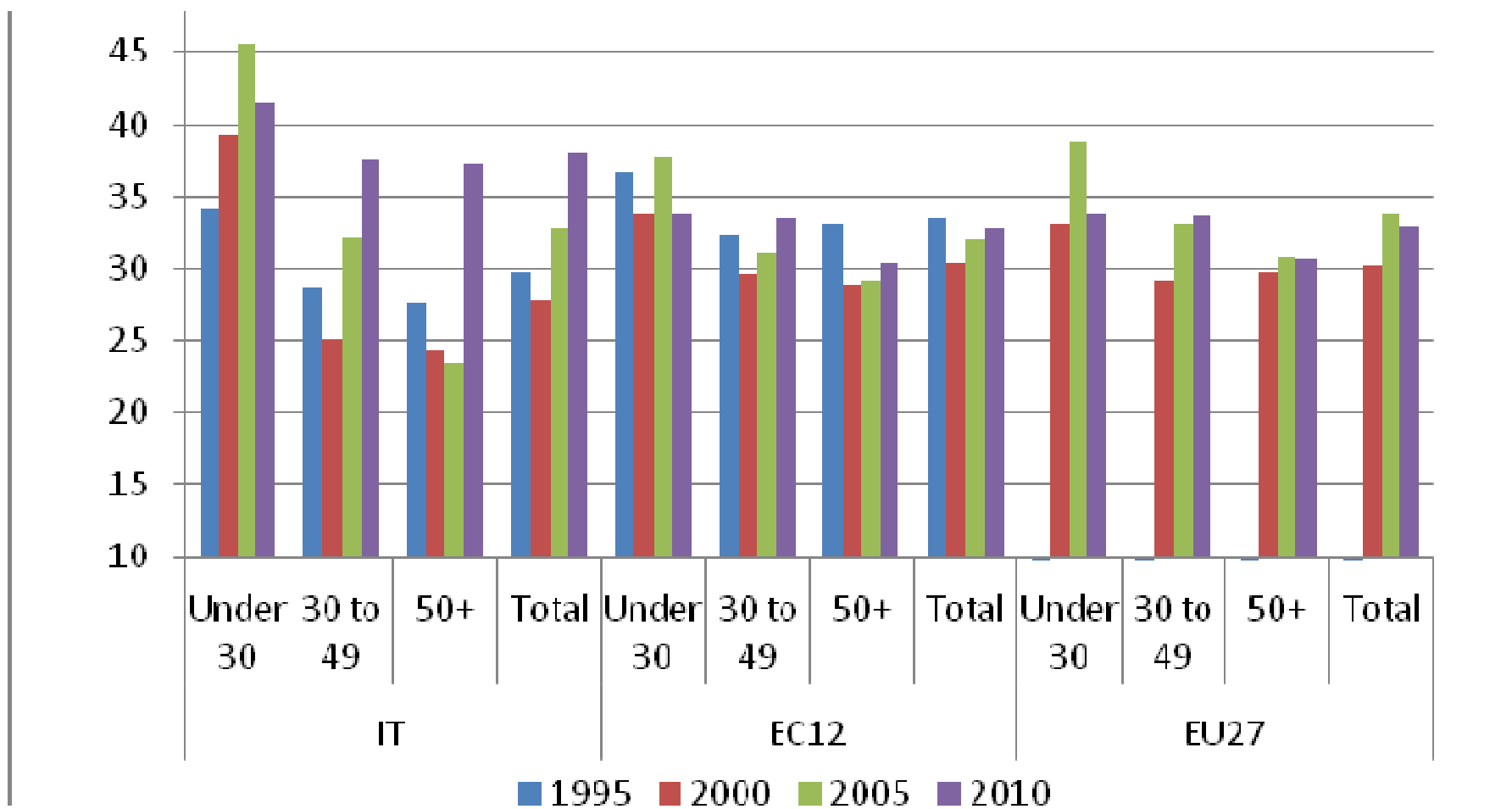
Scendono in Europa da metà anni '90, ma non in Italia. I giovani se la passano peggio, ma nel 2010 ai più anziani tocca fare i lavori peggiori che prima facevano i giovani precari

I carichi da movimentare sempre più gravosi, specie per i giovani



In Italia si denota un peggioramento generalizzato (crescita estensiva degli anni '90) mentre in Europa si nota un certo alleggerimento. Per gli over 50 in Italia vedi sopra, speculare ai giovani

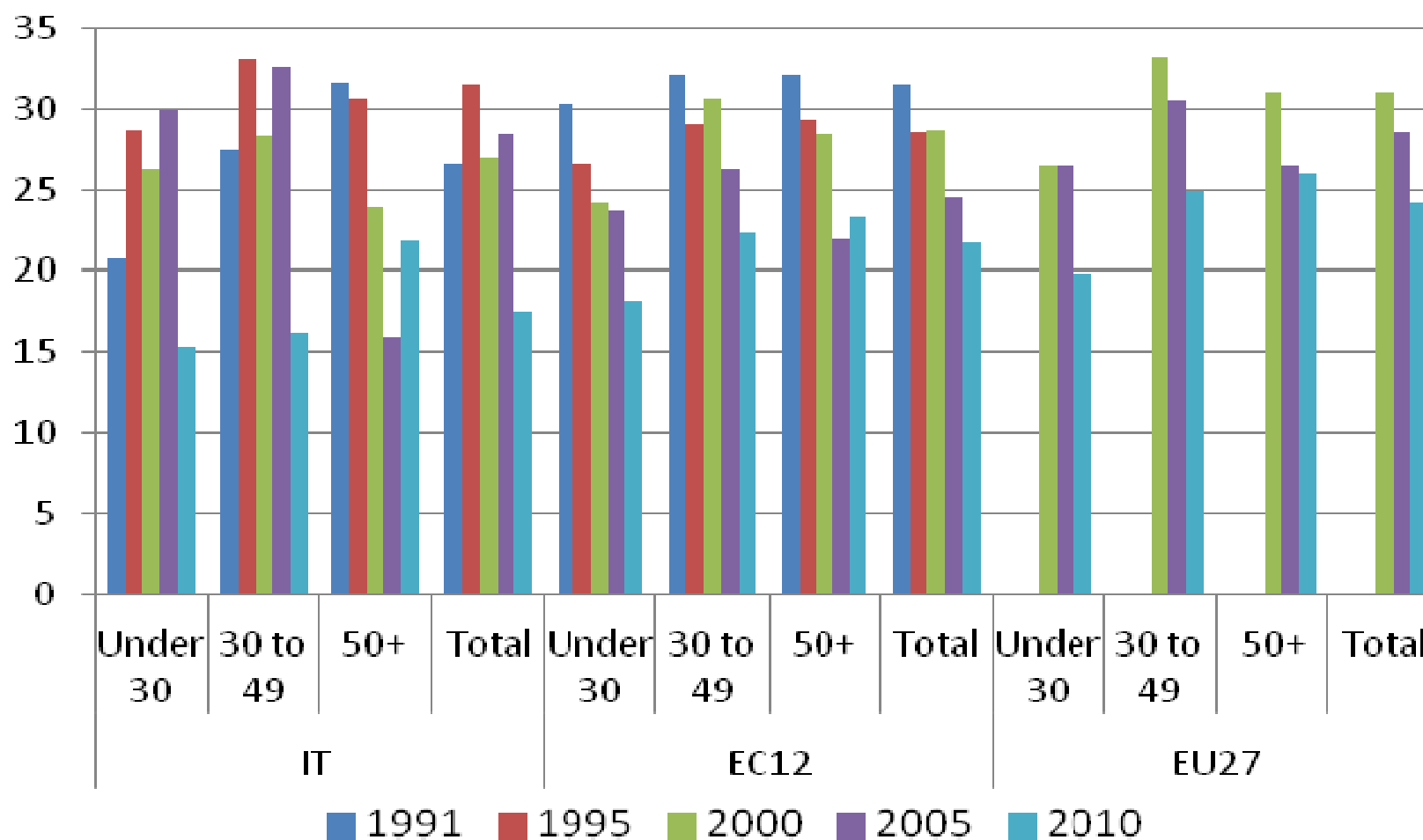
Come pure la ripetitività, in aumento ovunque



Nel complesso, l'intensificazione avviene in Italia a costanza di tecnologia. I diversi tassi di crescita rivelano in Italia l'attenzione all'ergonomia appare **insufficiente e poco partecipata**.

Analogo trend per i compiti monotoni, specie per gli over 50

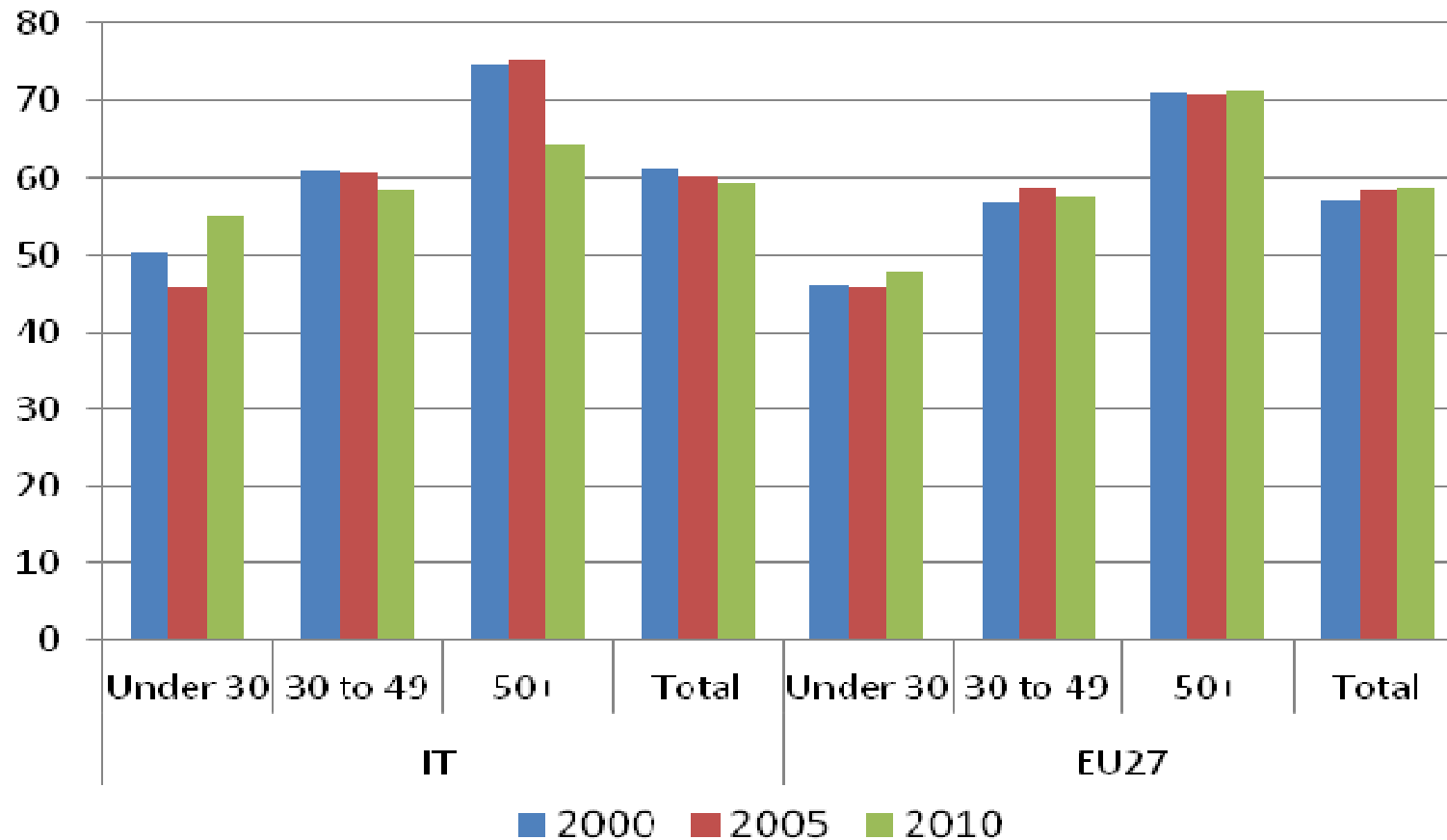
Salute a rischio a causa del lavoro



Trend in calo per riduzioni rischi più vistosi e terziarizzazione.

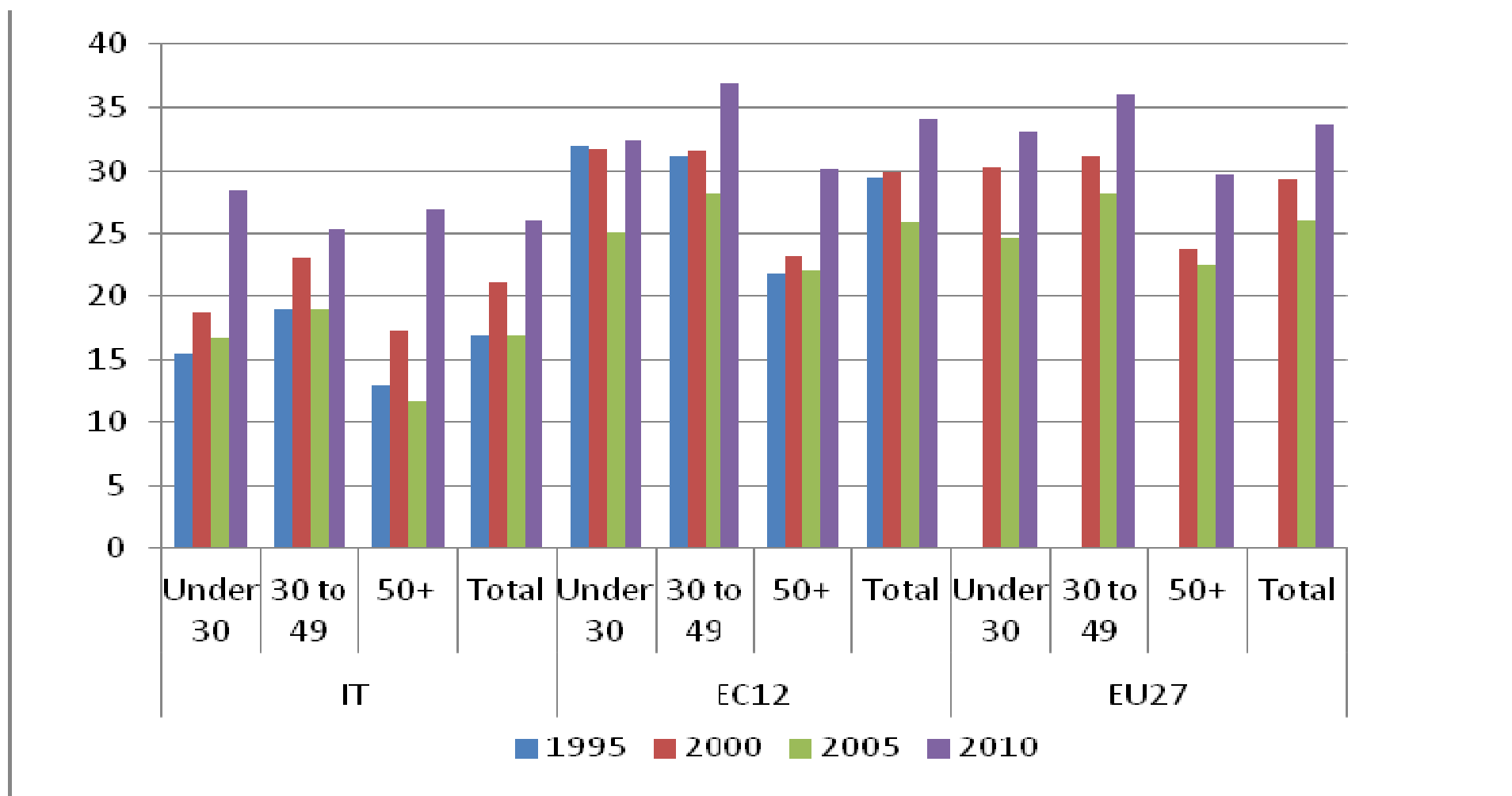
La crisi rende i ritmi più blandi per (quasi) tutti. Ma non per gli anziani in Italia, che fanno i lavori pesanti che erano "scaricati" sui giovani precari

Sarò capace di fare questo lavoro a 60 anni?



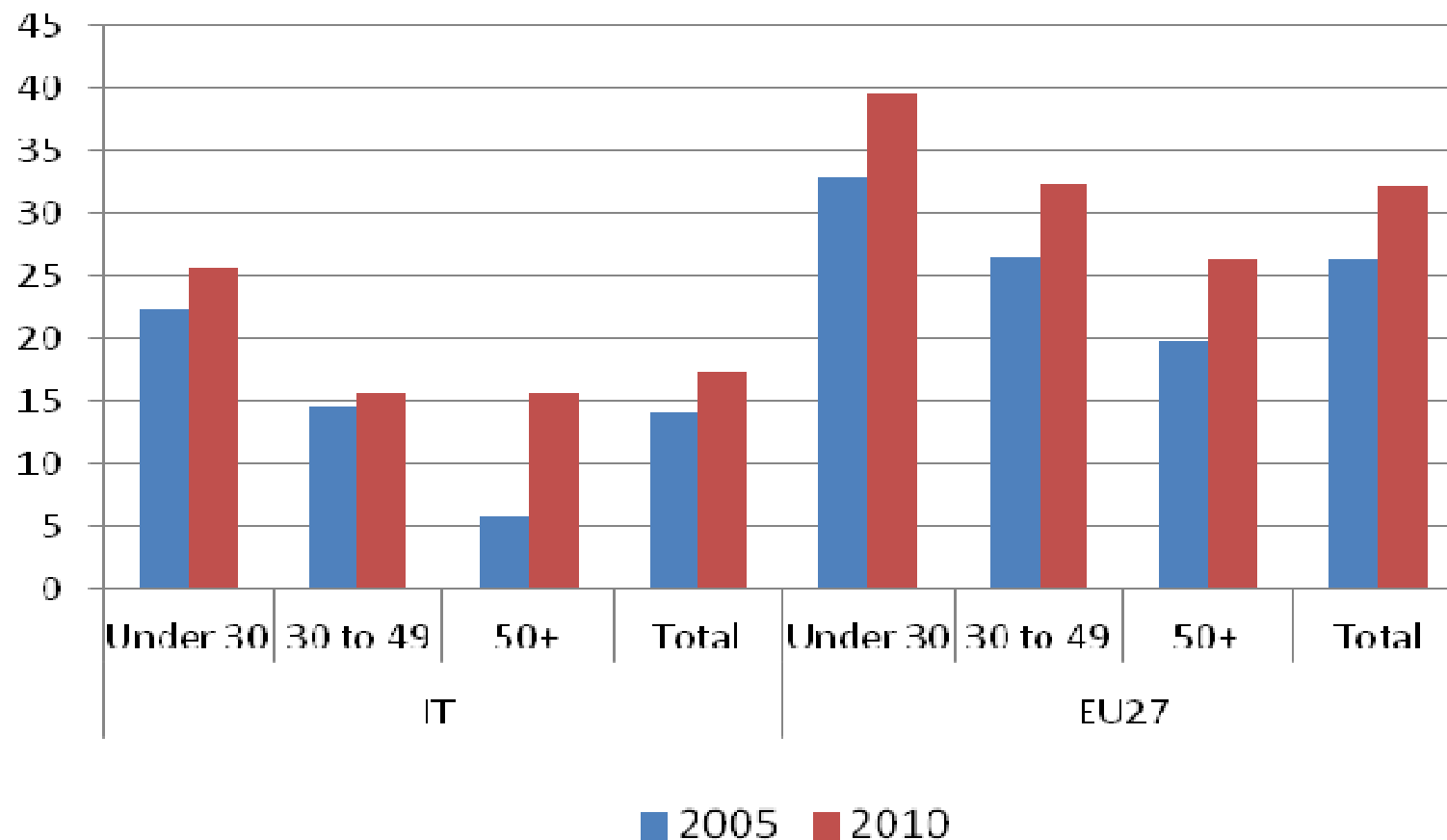
Data l'intensificazione vista, non può che peggiorare la percezione di sostenibilità fra i lavoratori italiani (fatta salva la crisi).

La formazione offerta dall'azienda: in aumento per la crisi



Nel 2010 la formazione è complementare agli ammortizzatori sociali, specie per gli anziani. Ma siamo sempre molto sotto i dati medi europei

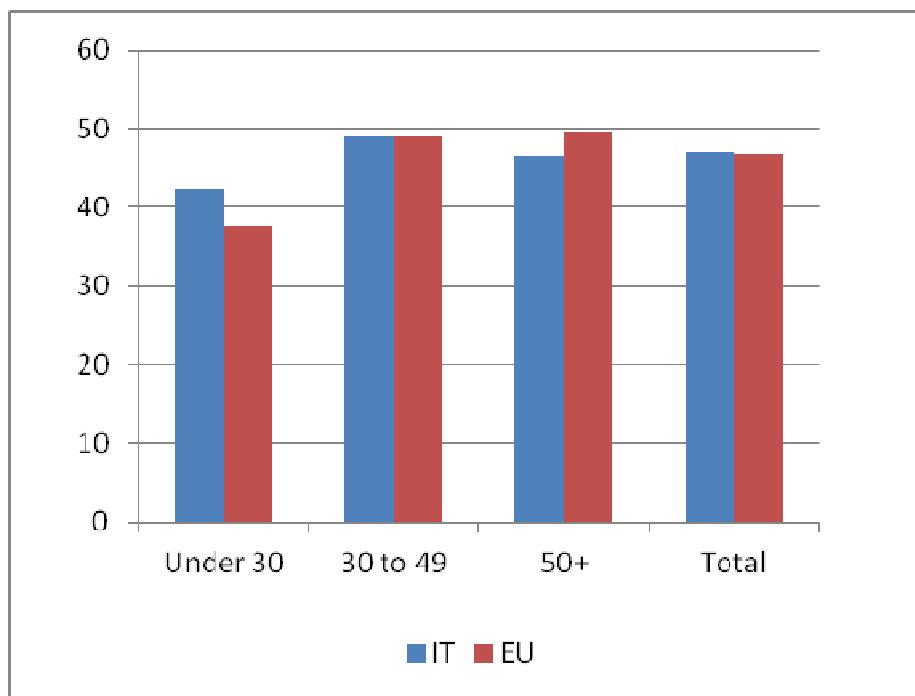
La formazione on-the-job e il falso mito dell'”arte di arrangiarsi”



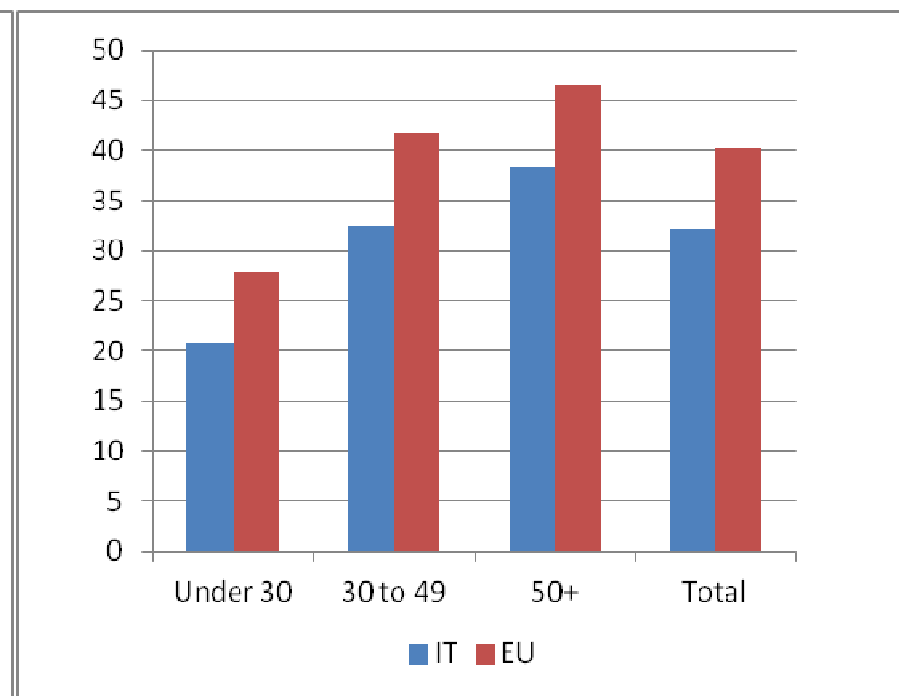
In ripresa (con la crisi c'è più tempo), ma ben lontano dalle prassi europee: nel 2005 terz'ultimi in Europa. Appare evidente come l'apprendimento sia ancora un fatto individuale, nonostante la letteratura sui distretti industriali (cfr Ires, 2006)

Coinvolti, ma non sulle cose importanti

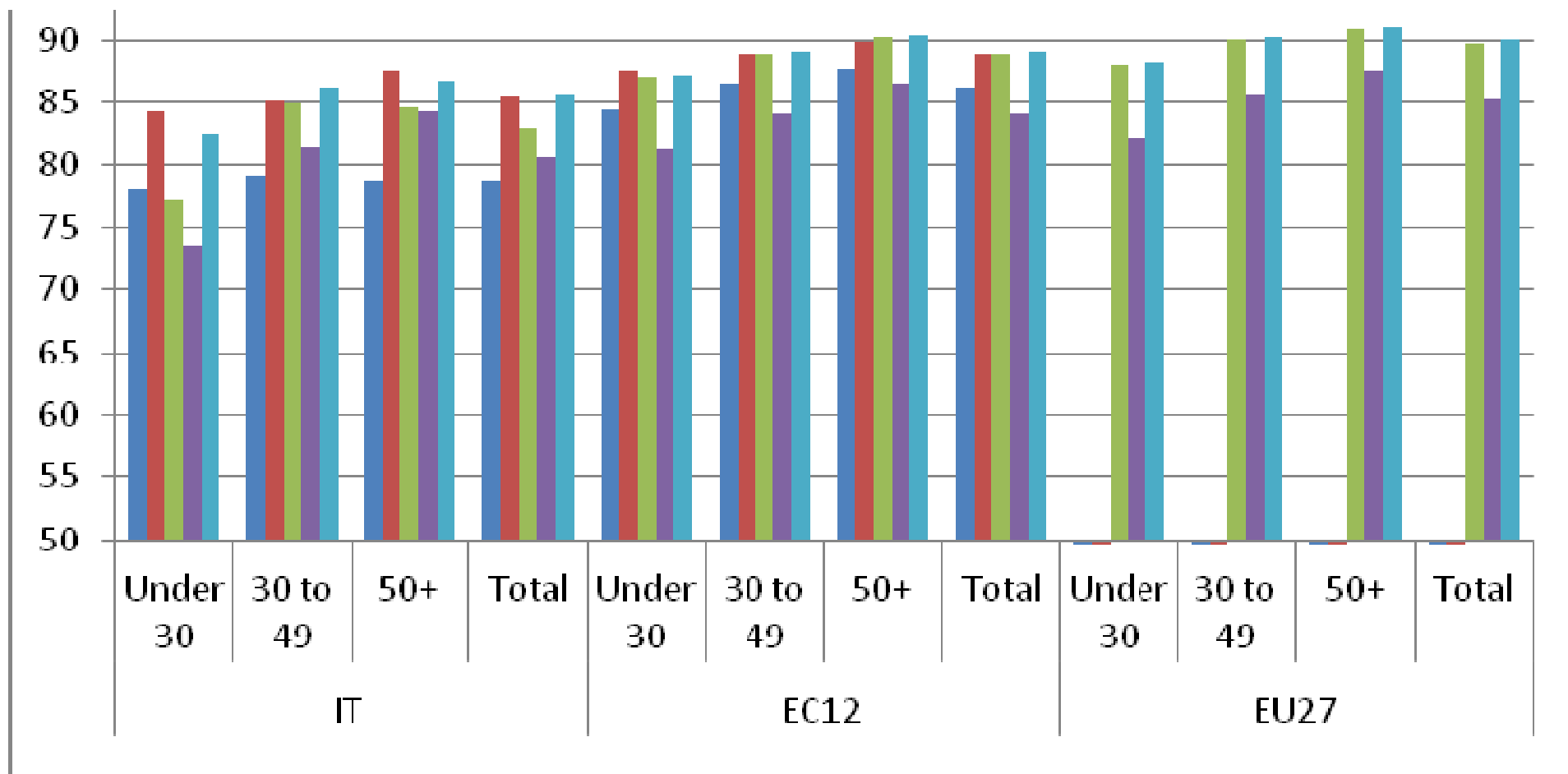
Per i miglioramenti minori



Per le decisioni importanti

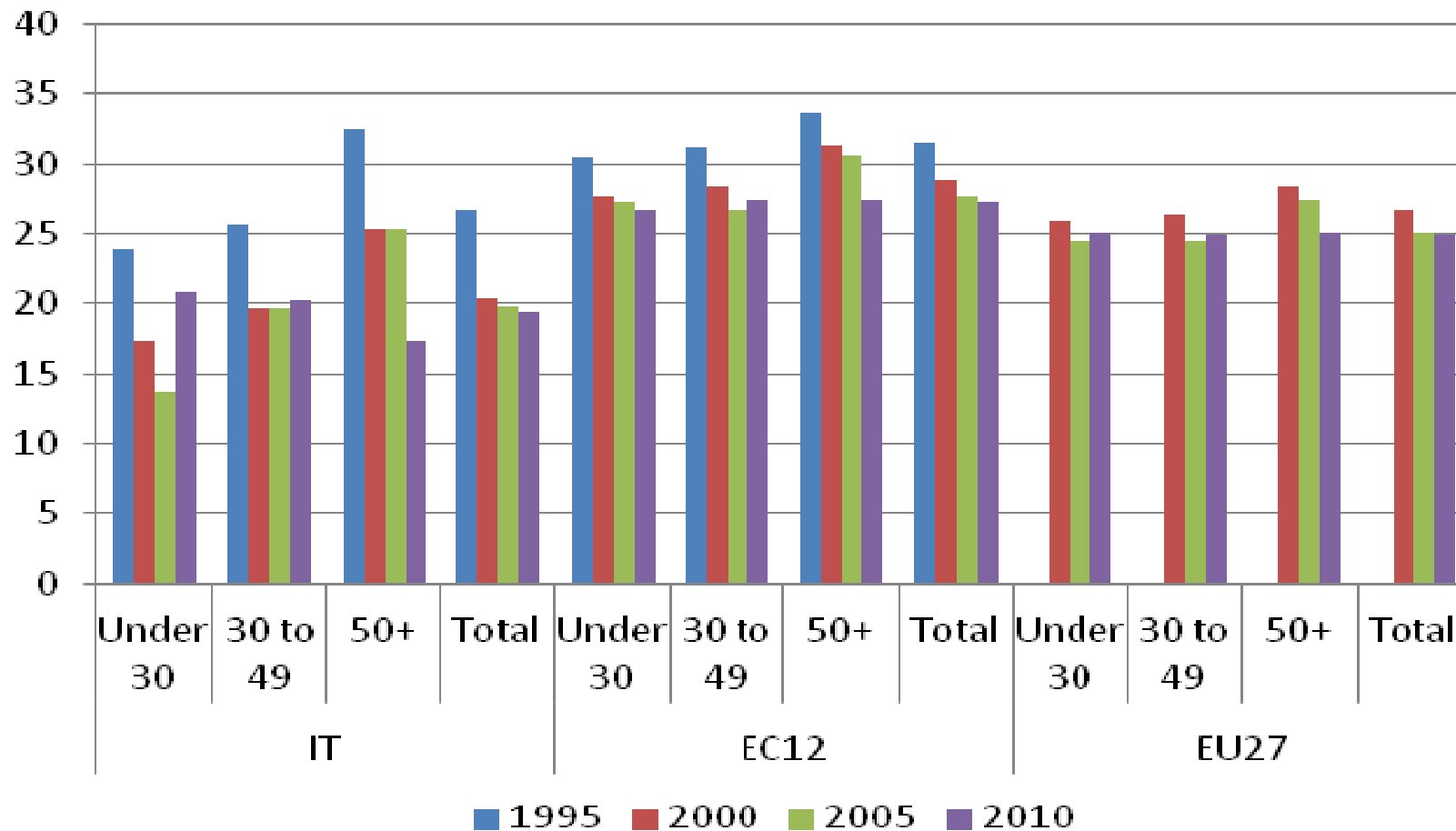


L'informazione su salute e sicurezza è sotto la media europea



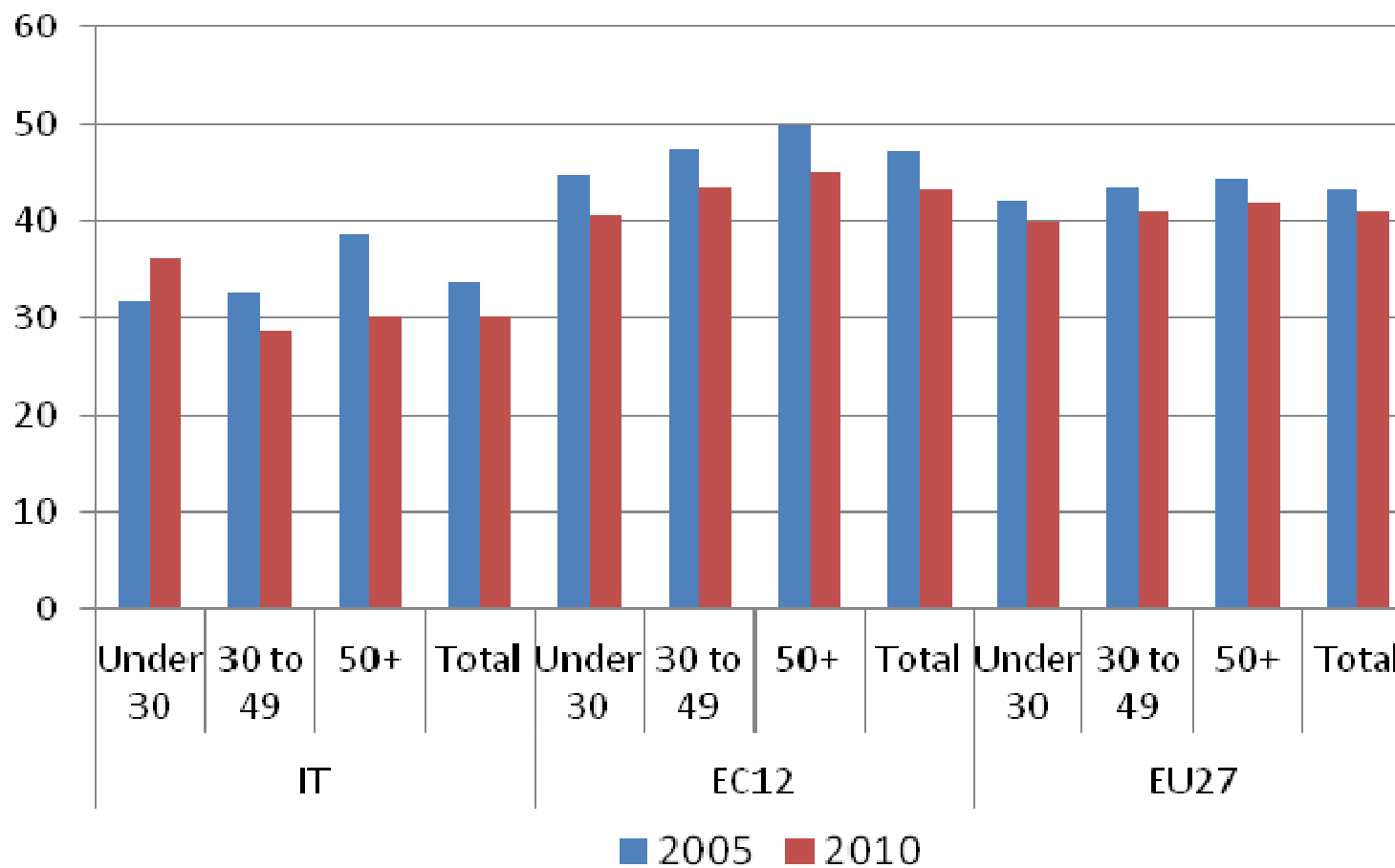
Dopo la grande campagna dopo la 626, si osserva un autentico tracollo fra i giovani (-10%). La ripresa del 2010 è legata all'espulsione dei precari, meno informati, e alla formazione sfruttando la crisi e l'avvio dei fondi interprofessionali

I “molto soddisfatti” scendono molto più che in Europa



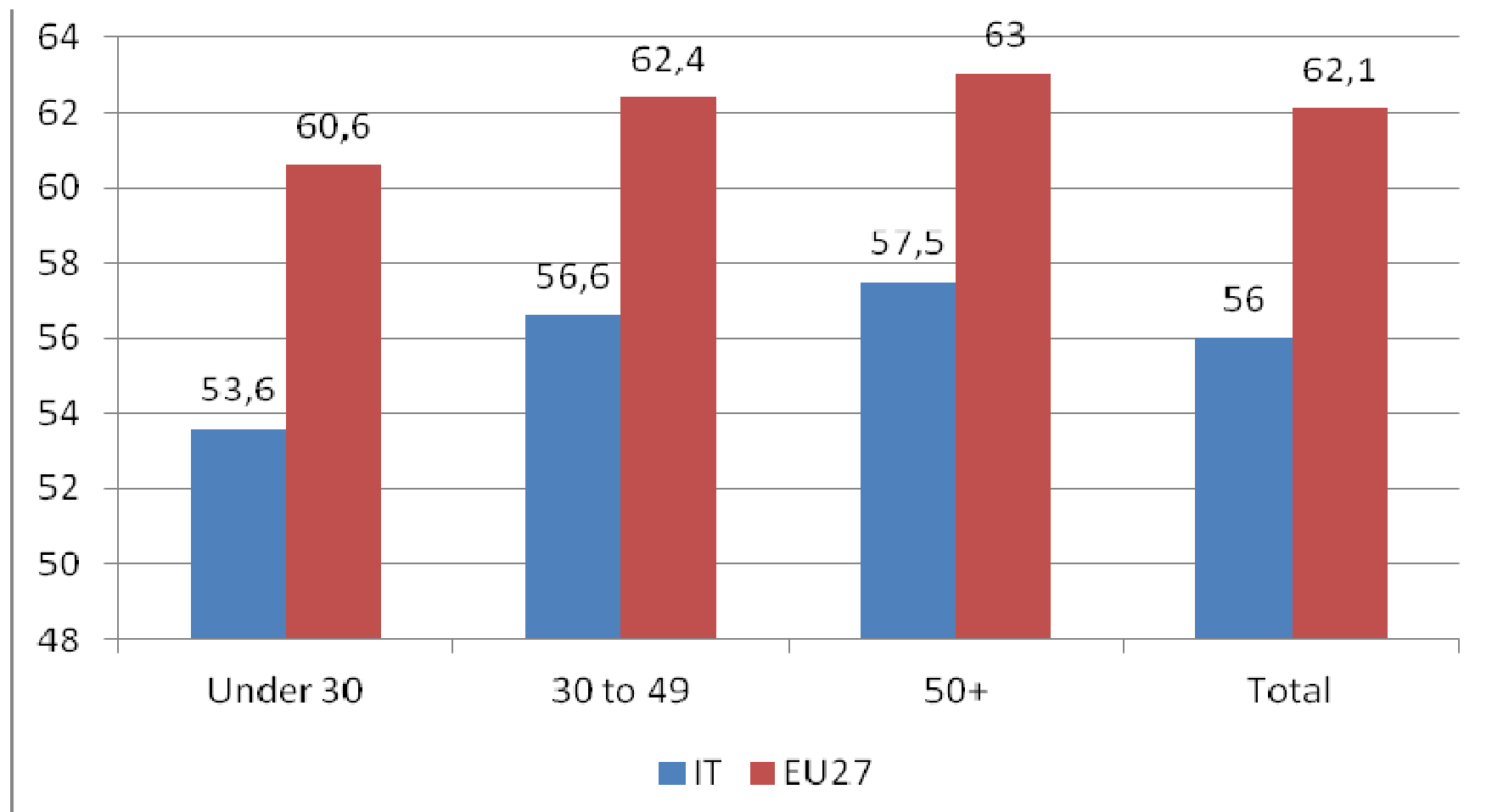
La caduta fra i giovani è impressionante, il rimbalzo del 2010 è per il taglio dei lavori più marginali e precari. Si conferma il trend della QVL Isfol 2002-2006

(Non) sono pagato bene per il lavoro che faccio



Fra i giovani incide ancora lo stare in famiglia e il processo di autoselezione per la crisi. Permane una **questione salariale** in Italia.

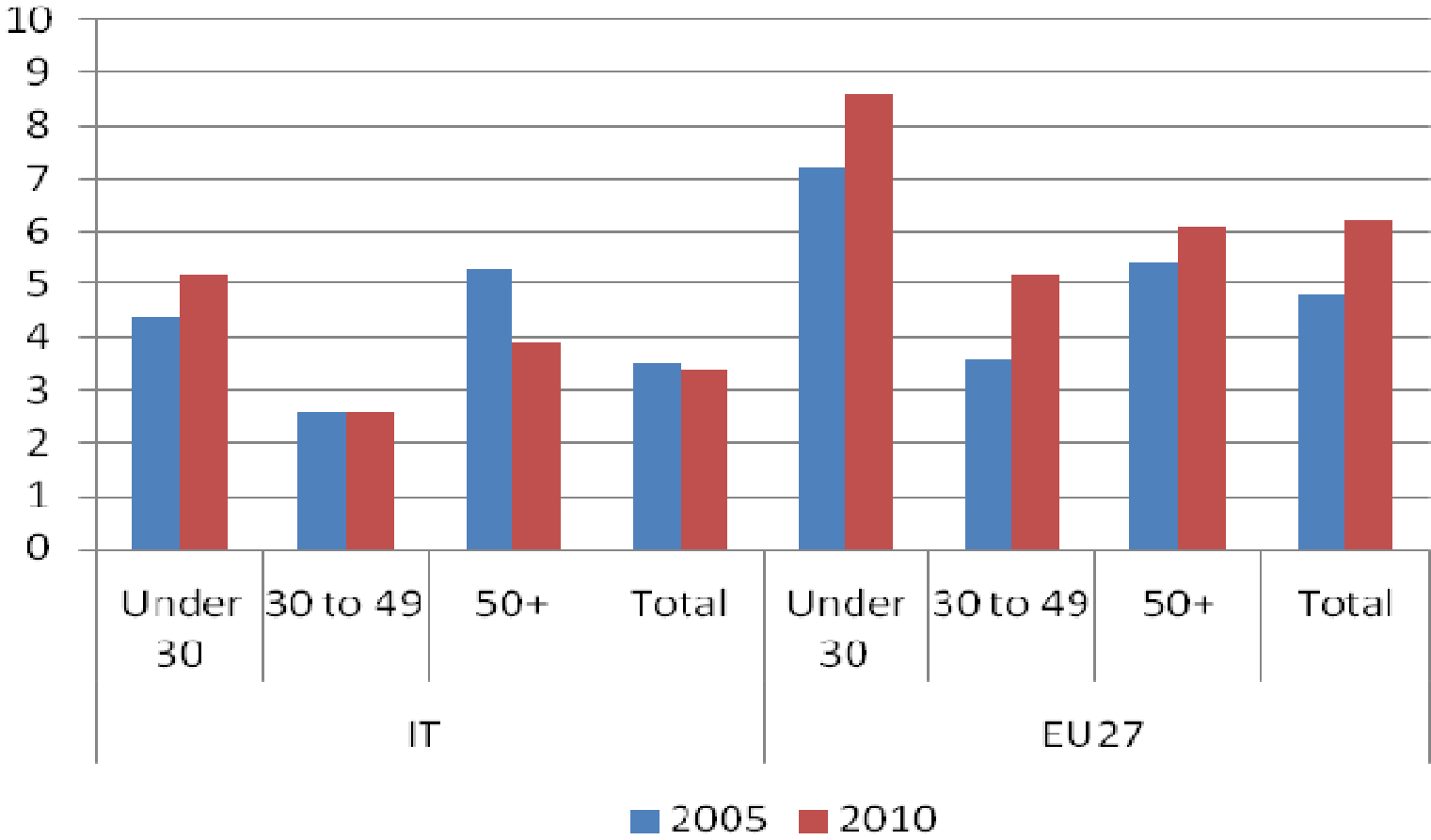
L'organizzazione per cui lavoro mi motiva a dare il massimo?



Il divario dall'Europa è rilevante (6%) ed è maggiore fra i giovani (7%). Più o meno lo stesso spread del coinvolgimento nelle decisioni importanti.

Chissà perché?

Indice di discriminazione: peggiora per i giovani in tutta Europa



Il divario Italia-Europa spiegabile da motivazioni oggettive ma anche da diversa sensibilità ai diritti individuali e di cittadinanza.

In Europa peggiora per tutti (difficoltà del diversity management) ma in Italia solo per i giovani, più in mismatch

In sintesi: affidarsi a “l’arte di arrangiarsi” condanna il nostro futuro

In generale

- Scarsa formazione continua e deterioramento della salute e sicurezza sul lavoro si riflettono in bassi salari e minore produttività
- La crisi ha espulso giovani precari nei lavori peggiori affidandoli ai più anziani
- Necessità di forti investimenti in qualità organizzativa secondo approcci partecipativi invece dell’intensificazione dei ritmi

La condizione giovanile

- Sono quasi “separati” rispetto agli altri lavoratori: alto mismatch e discriminazioni in crescita (es. basso coinvolgimento)
- Mercato del lavoro asfittico per i giovani li condanna nella trappola della precarietà
- Ad alto rischio per la salute per scarsa formazione

Grazie per l'attenzione!