

Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: primi risultati

> Sintesi <

“Il lavoro retribuito contribuisce alla qualità della vita sia positivamente che negativamente. È fonte di reddito e interazioni sociali, permette di trovare una propria identità, ma può anche essere all'origine di esperienze negative e di rischi. ... Ciò sottolinea l'importanza di raccogliere informazioni più sistematiche sulla qualità del lavoro retribuito...”

Relazione della Commissione sulla misura delle prestazioni economiche e del progresso sociale (volta a individuare i limiti del PIL come indicatore delle prestazioni economiche e del progresso sociale)

Joseph Stiglitz, Amartya Sen e Jean-Paul Fitoussi, 2010



La sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) presenta il variegato panorama dell'Europa sul posto di lavoro nel corso del tempo per diversi paesi, professioni, generi e fasce d'età. I risultati dell'indagine sottolineano la complessa realtà con la quale devono confrontarsi i responsabili politici europei se vogliono costruire un'Europa equa e competitiva, richiamando l'attenzione sulla gamma e la portata delle azioni che i soggetti politici potrebbero intraprendere per affrontare le sfide dei nostri tempi.

Risultati principali

Sviluppi positivi in diverse aree

- L'esposizione riferita ai rischi legati alla postura, seppur ancora significativa in quanto attestata al 43 %, è comunque diminuita.
- Nove lavoratori su dieci riferiscono di essere ben informati o molto ben informati circa i rischi per la salute e la sicurezza legati allo svolgimento del proprio lavoro.
- Una percentuale elevata di lavoratori (58 %) riferisce di essere sostenuta dal proprio superiore sempre o la maggior parte delle volte, mentre una percentuale molto alta (71 %) afferma di ricevere sostegno dai colleghi sempre o la maggior parte delle volte.
- La percentuale di dipendenti il cui immediato superiore (supervisore) è una donna è passata dal 24 % nel 2000 al 33 % nel 2015.
- La maggior parte della forza lavoro (58 %) riferisce di essere soddisfatta dell'orario di lavoro nell'impiego retribuito principale.

- Un terzo dei dipendenti (31 %) lavora in una “organizzazione ad alta partecipazione”, caratterizzata da un elevato livello sia di distinzione delle mansioni sia di partecipazione organizzativa.
- Quasi due terzi dei lavoratori sono d'accordo sul fatto che l'organizzazione per cui lavorano li motivi a rendere al meglio sul lavoro: il 39 % è “tendenzialmente d'accordo” e il 24 % è “molto d'accordo”.

Questioni relative a specifici gruppi di lavoratori

- Le differenze di genere restano rilevanti, sia nel lavoro che nella vita al di fuori di tale ambito.
- Più spesso gli uomini lavorano un numero maggiore di ore (48 ore o più, in particolare i lavoratori autonomi), mentre le donne ne lavorano di meno (sotto le 20 ore).
- Gli uomini riferiscono un numero maggiore di ore di lavoro retribuite, ma il numero totale di ore di lavoro (lavoro retribuito in posti di lavoro principali e nei secondi lavori, tempo necessario agli spostamenti e lavoro quotidiano non retribuito) è più elevato per le donne rispetto agli uomini.
- I lavoratori in aziende più piccole sono informati con minor frequenza sui rischi per salute e sicurezza legati allo svolgimento del loro lavoro.
- I giovani lavoratori sono più esposti a picchi di lavoro, lavoro a turni, comportamenti sociali negativi e precarietà dell'impiego rispetto ad altri lavoratori.
- I lavoratori con più di 50 anni riferiscono minori prospettive di avanzamento di carriera e inadeguatezza dell'offerta formativa.

Questioni problematiche

- Tra il 2010 e il 2015 è stato registrato un aumento del livello di esposizione alla manipolazione di prodotti chimici (dal 15% al 17%) e materiali infettivi (dall'11% al 13%).
- Molti operai rimangono esposti ad alti picchi di lavoro, insieme a bassi livelli di autonomia, di sicurezza del lavoro e sicurezza del posto di lavoro.
- Quasi un lavoratore su sei (16%) riferisce di essere stato soggetto a comportamenti sociali negativi – come ad esempio atti di violenza, molestie e attenzioni sessuali indesiderate – con conseguenze negative potenzialmente gravi per i lavoratori interessati e per la continuità della loro partecipazione al lavoro.
- La percentuale di lavoratori che ha sempre la sensazione che il lavoro sia ben fatto è scesa drasticamente al 40%.
- La segregazione di genere è ancora prevalente, con due terzi dei dipendenti (67%) che ha un supervisore uomo e l'85% dei dipendenti uomini che ha un supervisore anch'egli uomo.
- Nel 2015, il 16% dei lavoratori – la stessa proporzione del 2010 – si è dichiarato “d'accordo” o “molto d'accordo” sul fatto che potrebbe perdere il lavoro nei prossimi sei mesi.
- Per alcuni lavoratori la qualità del lavoro è scarsa in qualche campo o anche in diversi campi, il che indica che sono necessarie misure a sostegno dei lavoratori nel corso della loro vita lavorativa.

Introduzione

Il lavoro è un'attività fondamentale per raggiungere uno degli obiettivi chiave dell'Unione europea, che è quello di tendere verso “[...] lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira

alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente...” (articolo 3 del Trattato sull'Unione europea). La recente e rinnovata attenzione della politica sulla misurazione del benessere ha anche dimostrato l'importanza del lavoro per il progresso della società.

Il successo delle attuali priorità delle politiche per l'occupazione – aumentare i livelli di occupazione, prolungare la vita lavorativa, incrementare la partecipazione delle donne, sviluppare produttività e innovazione e adeguarsi alla sfida digitale – dipende non solo dai cambiamenti del mercato esterno del lavoro, ma anche dallo sviluppo di condizioni di lavoro ottimali e dalla qualità del lavoro. Ciò significa, in particolare, garantire che nel corso della vita esistano pratiche a sostegno dell'equilibrio fra vita professionale e vita personale e dello sviluppo della carriera, sia sul lavoro sia nella società in generale. Detto con le parole dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) “... il futuro del lavoro sarà ciò che ne faremo. La sfida è farlo diventare come lo vogliamo.”¹

Le conclusioni preliminari di Eurofound sulla sesta edizione dell'EWCS aiutano a comprendere queste sfide critiche.

Situazione del mercato del lavoro

I cambiamenti nella struttura occupazionale delle professioni, nelle condizioni di lavoro e a livello di forza lavoro sono fondamentali per la definizione delle condizioni di lavoro dei lavoratori in Europa.

Secondo l'Indagine europea sulla forza lavoro (EU-LFS), i livelli di occupazione complessivi dell'UE nel 2014 sono ancora inferiori a quelli registrati agli inizi della crisi. I tassi di occupazione sono notevolmente diminuiti in Grecia, Portogallo e Spagna. Uomini e donne sono stati colpiti dalla crisi e interessati dalla ripresa in modi molto diversi. Col tempo, la percentuale delle donne sul totale degli occupati nell'UE continua ad aumentare, mentre la forza lavoro in generale sta invecchiando.

¹ “Il futuro dell'iniziativa centenaria del lavoro”, Conferenza Internazionale del Lavoro, 15 maggio 2015.

Tabella 1. Esposizione per età a condizioni di lavoro difficili (%)

	Meno di 35 anni	35–49 anni	50+ anni
Posizioni dolorose o faticose (per un quarto del tempo o più)	42	44	43
Nessuna opportunità di imparare cose nuove	25	27	33
Lavoro a turni	26	22	16
Nessun corso di formazione ricevuto negli ultimi 12 mesi	59	57	62
Interessati da ristrutturazione o riorganizzazione	19	24	25
Lavoro a ritmi sostenuti (per tre quarti del tempo o più)	37	34	28
Comportamento sociale negativo *	18	17	13
Impossibilità di modificare i metodi di lavoro	34	31	27
Timore di perdere il lavoro nei prossimi sei mesi	19	15	14
Scarse prospettive di avanzamento di carriera	50	63	71

* Nell'indagine, il comportamento sociale negativo viene misurato con domande sull'occorrenza di sette comportamenti: abuso verbale, attenzioni sessuali indesiderate, minacce, comportamenti umilianti, violenza fisica, molestie sessuali e bullismo/molestie.

La percentuale di professionisti sul totale degli occupati nell'UE è aumentata dal 13% del 2005 al 19% del 2014, mentre la percentuale dei lavoratori addetti alle vendite e ai servizi è salita dal 13% al 17%. D'altra parte, la quota di artigiani e quella di addetti al comando di impianti e macchinari è diminuita rispettivamente dal 14% al 12% e dal 9% al 7%. Tra il 2010 e il 2014 si è inoltre registrato un calo della percentuale di dirigenti dall'8% al 6% rispetto al numero totale di occupati.

Nel corso degli ultimi 10 anni, il lavoro a tempo parziale è diventato una caratteristica costante dei mercati del lavoro in tutti i paesi. La percentuale sia di lavoratori autonomi sia di lavoratori interinali nell'Unione europea è rimasta invariata, attestandosi rispettivamente al 15% e al 12% del totale degli occupati (EU-LFS).

Invecchiamento e sostenibilità del lavoro

Con l'invecchiamento demografico e l'allungamento della vita lavorativa è più importante che mai coniugare la partecipazione al mercato del lavoro con la qualità dello stesso. È cruciale controllare e comprendere meglio il nesso fra condizioni di lavoro e individui nel corso della carriera dei lavoratori. Particolarmente importanti, in questo contesto, sono le condizioni di lavoro difficili che potrebbero determinare l'uscita prematura dal mercato del lavoro o che non sfruttano appieno il potenziale dei lavoratori. Per contro, il lavoro sostenibile contribuisce allo sviluppo dei lavoratori e, in ultima analisi, a mantenere i lavoratori più a lungo nel mercato del lavoro.

Raggiungere la sostenibilità del lavoro per i lavoratori significa garantire che quelli più anziani possano continuare ad avere i requisiti previsti dalle proprie mansioni e che l'organizzazione delle stesse consenta loro di lavorare in modo sano, li protegga da situazioni di vulnerabilità e valorizzi al meglio la loro esperienza e conoscenze. Ciò significa anche che, a tutte le età, sia le condizioni di lavoro sia i percorsi di carriera aiutano i lavoratori a conservare la propria salute fisica e mentale, la motivazione e la produttività. Le politiche di gestione delle risorse umane e le pratiche aziendali permettono ai lavoratori più anziani di contribuire al meglio in questo contesto.

La sesta EWCS evidenzia le condizioni di lavoro che presentano particolari problemi di sostenibilità nel corso della vita, in quanto l'esposizione a tali condizioni può avere un impatto negativo sulla salute. La tabella 1 presenta, suddivisi per età, i dati riguardanti l'incidenza di alcune di queste difficili condizioni di lavoro.

Segregazione di genere

Le modalità secondo cui donne e uomini di diverse età partecipano al mercato del lavoro e il lavoro che svolgono variano notevolmente. La segregazione di genere è una caratteristica persistente dei mercati del lavoro europei. Nonostante i progressi fatti in questo senso, sono molte le dimensioni sul luogo di lavoro in cui continuano a esservi differenze fra donne e uomini: occupazione, settore, tipo di contratto, retribuzione e orario di lavoro. Oltre la metà di tutti i lavoratori riferisce di condividere le proprie mansioni principalmente con lavoratori del proprio sesso (58% degli uomini e 54% delle donne), mentre appena un quinto (21%) dei lavoratori dichiara di condividerle con donne e uomini in parti uguali.

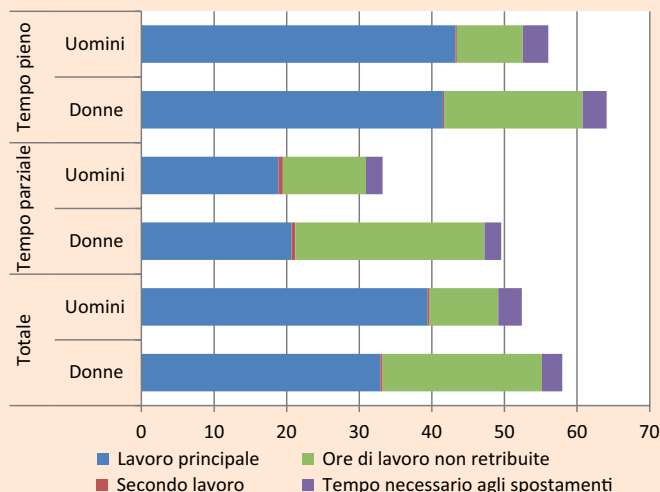
In termini di segregazione gerarchica, la percentuale complessiva di lavoratori che riferisce di avere un supervisore donna è aumentata dal 24% del 2000 al 33% del 2015. Tuttavia, due terzi dei dipendenti (67%) hanno ancora un supervisore uomo. Un'analisi più approfondita rivela ulteriori differenze di genere: la metà dei dipendenti di sesso femminile ha un supervisore donna, rispetto a solo il 15% dei dipendenti uomini.

Uso del tempo ed equilibrio fra vita professionale e vita privata

Raggiungere l'obiettivo della strategia Europa 2020 del 75% di occupati fra le persone di 20-64 anni dipende in gran parte dall'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Europa. Affinché tale partecipazione sia maggiore occorre comprendere l'interazione fra l'orario di lavoro e altre dimensioni del tempo, quali ad esempio il tempo necessario per gli spostamenti e il lavoro non retribuito. I risultati confermano che i compiti di assistenza e il lavoro domestico non retribuito non sono equamente condivisi da uomini e donne: queste ultime, infatti, si assumono una quota maggiore del lavoro non retribuito.

L'indicatore composito dell'EWCS delle ore di lavoro retribuite e non retribuite – che comprende il lavoro retribuito nel posto di lavoro principale e nel secondo lavoro, il tempo necessario agli spostamenti e il lavoro non retribuito (principalmente legato alla cura dei figli e all'assistenza nei confronti di altre persone a carico) – dimostra che, nel complesso, le ore di lavoro delle donne sono di più se si conteggiano insieme le ore di lavoro retribuite e quelle non retribuite (figura 1).

Figura 1. Indicatore composito delle ore di lavoro retribuite e non retribuite di donne e uomini



Qualità del lavoro e pratiche sul posto di lavoro

La qualità del lavoro è un'importante preoccupazione politica nell'agenda europea e dipende dalle pratiche generalmente seguite sul luogo di lavoro. Gli indici di qualità del lavoro elaborati da Eurofound includono redditi, prospettive, qualità intrinseca del lavoro (uso di competenze e distinzione dei compiti, ambiente sociale, ambiente fisico e livello dei picchi di lavoro) e qualità dell'orario di lavoro.

Prospettive

La sicurezza del lavoro e le prospettive di avanzamento di carriera sono dimensioni importanti della qualità del lavoro.

Nel 2015, alla domanda sulla possibilità di perdere il lavoro nei successivi sei mesi ha risposto “tendenzialmente d'accordo” o “molto d'accordo” il 16 % dei lavoratori, la stessa percentuale del 2010. Di questo gruppo, la percentuale di lavoratori convinti che, qualora perdano il loro attuale lavoro, sarebbe facile per loro trovare un lavoro con uno stipendio simile è passata dal 32 % del 2010 al 37 % nel 2015. Nel complesso, il 39 % dei dipendenti è “tendenzialmente d'accordo” o “molto d'accordo” sul fatto che il proprio lavoro offra buone prospettive di carriera (con un incremento dal 32 % nel 2010).

I lavoratori con orari ridotti riferiscono con maggiore frequenza di altri lavoratori che sarebbe facile per loro trovare un lavoro simile qualora dovessero perdere il posto di lavoro; nel contempo, questo gruppo riferisce una maggiore precarietà del lavoro e prospettive di carriera peggiori rispetto alla media.

Vi sono notevoli differenze tra le varie professioni in termini di sicurezza del posto di lavoro (fiducia nella possibilità di trovare un lavoro) e precarietà del lavoro (paura di perderlo): i lavoratori più qualificati riferiscono, ad esempio, una maggiore sicurezza del posto di lavoro (figura 2).

Figura 2. Sicurezza del posto di lavoro e precarietà del lavoro per professione (%)



Nota: % di dipendenti che sono molto d'accordo con ogni affermazione.

Cambiamenti inerenti al posto di lavoro

Retribuzione, orario di lavoro, possibilità di determinare il proprio lavoro, compiti e mansioni sono alcuni degli aspetti soggetti a cambiamenti nell'ambito di un posto di lavoro. Va notato che durante la recessione sono state negoziate o imposte riduzioni dell'orario di lavoro e della retribuzione in cambio della conservazione dell'impiego.

La maggior parte dei dipendenti non riferisce cambiamenti nel proprio lavoro. In termini di retribuzione, il 32 % dei dipendenti riferisce un aumento negli ultimi 12 mesi e l'11 % ne segnala una diminuzione. Nel contempo, il 21 % riferisce un aumento delle ore di lavoro e l'8 % una diminuzione, mentre il 34 % segnala un aumento dei propri compiti e mansioni a fronte di una diminuzione per il 3 %. Per

quanto riguarda la possibilità che i dipendenti hanno di determinare il proprio lavoro, il 22 % ne riferisce un aumento e il 4 % una diminuzione.

Competenze e sviluppo

Un aspetto fondamentale dell'iniziativa della Commissione europea dal titolo “Nuove competenze per nuovi posti di lavoro” è quello di garantire che i lavoratori siano in grado di sviluppare le proprie competenze nel corso della vita lavorativa. A questo riguardo l'accesso alla formazione e la misura in cui una persona è in grado di apprendere nuove competenze nello svolgimento del proprio lavoro sono fattori fondamentali.

Vi sono differenze significative nell'accesso alla formazione nel corso degli ultimi 12 mesi sia per i dipendenti (formazione erogata dal datore di lavoro) sia per i lavoratori autonomi, in base alla situazione occupazionale. Quasi la metà dei dipendenti con contratti a tempo indeterminato (45 %) ha seguito corsi di formazione rispetto al 31 % dei dipendenti con contratto a tempo determinato, una percentuale simile a quella dei lavoratori autonomi con dipendenti (32 %). I lavoratori autonomi senza dipendenti riferiscono le minori possibilità di accesso alla formazione (19 %).

A ogni modo, va notato che non sono stati presi in considerazione la durata e il contenuto della formazione.

Le opportunità per i lavoratori di apprendere cose nuove e di variare la routine o le operazioni sul lavoro mostrano risultati contrastanti. L'opportunità di impegnarsi in compiti complessi è leggermente aumentata negli ultimi 10 anni (dal 60 % nel 2005 al 63 % nel 2015), così come la possibilità di apprendere cose nuove (dal 69 % nel 2005 al 72 % nel 2015). Al tempo stesso è aumentata la percentuale di lavoratori che riferiscono di svolgere compiti monotoni (dal 43 % nel 2005 al 46 % nel 2015).

Orario di lavoro

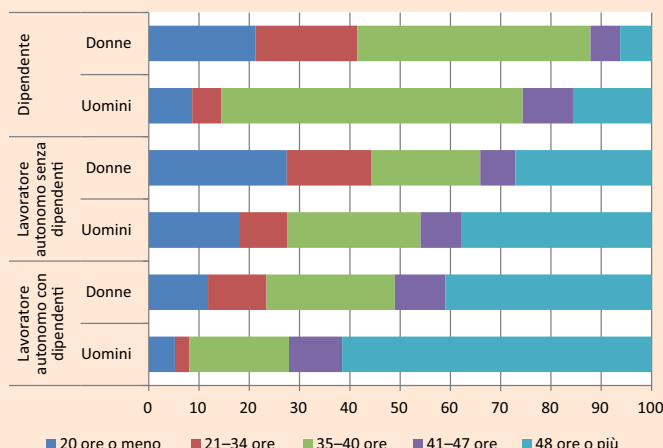
Differenze in base al genere e alla situazione occupazionale

Da decenni le ore di lavoro sono in calo. Tuttavia, mentre diminuiscono i lavoratori che totalizzano 48 ore o più, il numero di quelli che lavorano a “tempo parziale lungo” (tra 21 e 34 ore a settimana) e a “tempo parziale breve” (20 ore a settimana o meno) è aumentato in entrambi i casi nel corso del tempo. Nel complesso, sebbene la percentuale di lavoratori con ore di lavoro “standard” si sia ridotta col passar del tempo, è comunque ancora significativa.

Come illustrato nella figura 3, il lavoratore autonomo in media lavora più ore rispetto ai dipendenti, e le donne e gli uomini hanno profili diversi.

Il divario di genere nelle ore di lavoro settimanali retribuite nell'UE è diminuito leggermente dal 2005, grazie al fatto che l'orario di lavoro retribuito degli uomini si è ridotto più velocemente di quello delle donne. Tuttavia, il divario di genere resta significativo, con gli uomini che lavorano in media 39 ore e le donne 33 ore a settimana nel loro principale lavoro retribuito.

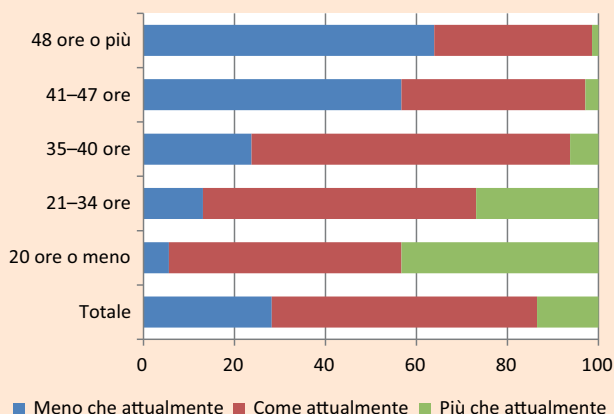
Figura 3. Ore di lavoro per situazione occupazionale e genere (%)



Ore lavorative e preferenze sull'orario di lavoro

Mentre la maggior parte della forza lavoro (58%) riferisce che l'orario nel lavoro principale è in linea con le loro preferenze (figura 4), il 13% vorrebbe aumentarlo e il 28% vorrebbe ridurlo. È questo ciò che accadrebbe se il lavoratori potessero decidere il proprio orario di lavoro, tenendo conto delle proprie esigenze economiche.

Figura 4. Preferenze sull'orario di lavoro in base alle ore attualmente lavorate (%)



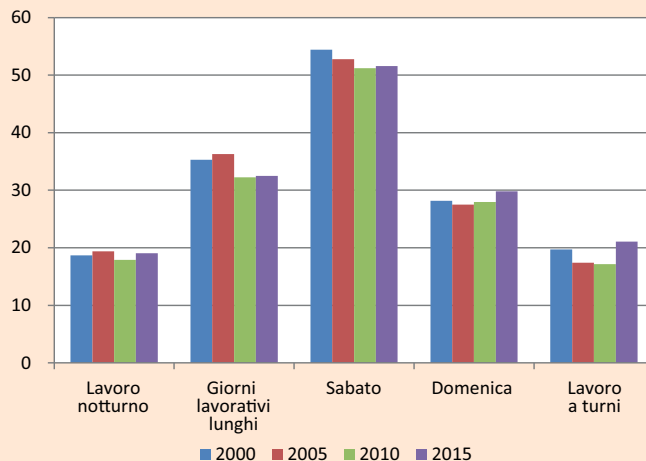
Organizzazione dell'orario di lavoro

La regolarità del numero di ore di lavoro al giorno e a settimana, il numero di giorni lavorati a settimana e l'inizio e la fine della giornata lavorativa a orari fissi restano la norma per la maggior parte dei lavoratori, sebbene vi sia stato un lieve calo del numero di ore lavorate a settimana e al giorno. L'indice di regolarità elaborato da Eurofound mostra che per il 43% dei lavoratori le ore di lavoro e l'organizzazione dell'orario lavorativo sono estremamente regolari, per il 28% la regolarità è media e per il 30% è bassa. Più donne (46%) che uomini (40%) hanno un lavoro con un orario molto regolare.

Orari di lavoro atipici – tra cui sabati e domeniche, giornate di lavoro lunghe (oltre 10 ore), lavoro a turni e notturno – sono una caratteristica della vita lavorativa per una percentuale significativa di lavoratori nell'UE (figura 5). Più della metà di tutti i

lavoratori lavora almeno un sabato al mese (52%), mentre un terzo (32%) lavora per lunghe giornate di 10 ore o più almeno una volta al mese. Il lavoro la domenica sta aumentando leggermente (30%), così come quello a turni (21%), mentre il 19% dei lavoratori ha un lavoro notturno.

Figura 5. Ore di lavoro atipiche 2000–2015 (%)



Dai risultati dell'indagine emerge che per la maggior parte dei lavoratori sono i datori di lavoro che decidono gli orari. Due terzi dei dipendenti (64%) non può modificare il proprio orario, mentre solo uno su 10 (10%) può scegliere tra diversi orari stabiliti dall'azienda. Più donne che uomini lavorano in aziende che mettono a disposizione una serie di programmazioni dell'orario di lavoro a scelta del dipendente.

Un dipendente su cinque (20%) è libero di adattare l'orario di inizio e fine giornata lavorativa entro i limiti stabiliti (orario flessibile), mentre il 6% dei dipendenti decide autonomamente il proprio orario di lavoro. Si verificano modifiche all'organizzazione dell'orario di lavoro per il 31% dei dipendenti, spesso con breve preavviso; il 5% riferisce di essere informato dei cambiamenti il giorno stesso e l'8% di esserne informato il giorno prima. Inoltre, all'11% dei lavoratori è stato chiesto di presentarsi al lavoro con breve preavviso diverse volte nel mese precedente l'indagine, mentre per il 2% dei lavoratori ciò è avvenuto diverse volte nella settimana precedente l'indagine.

Vita professionale e vita privata: verso confini meno netti

I risultati indicano in che misura la vita professionale e la vita privata sono interconnesse: il 14% dei lavoratori dichiara di continuare a preoccuparsi per il lavoro nel proprio tempo libero "sempre" o "la maggior parte delle volte"; il 21% afferma di sentirsi "sempre" o "la maggior parte delle volte" troppo stanco per fare alcuni dei lavori domestici che vanno fatti; l'11% riferisce che il lavoro impedisce loro "sempre" o "la maggior parte delle volte" di dedicare del tempo alla propria famiglia. Infine, il 3% dei lavoratori riferisce che le responsabilità familiari e di assistenza hanno un impatto negativo sul proprio lavoro.

Lo sviluppo del lavoro basato su competenze specifiche nonché delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) ha consentito ai lavoratori di adattarsi alle esigenze della vita privata. In tal modo ha anche reso meno netti i confini tra vita professionale e vita privata: il 45 % dei lavoratori afferma di aver lavorato nel proprio tempo libero per soddisfare esigenze di lavoro negli ultimi 12 mesi; di questi, il 3 % lo fa quotidianamente, il 7 % più volte a settimana e il 13 % diverse volte al mese. Alla domanda sulla possibilità di prendersi una o due ore libere durante l'orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o familiari, il 25 % dei lavoratori riferisce che è "molto facile" per loro e il 40 % che è "abbastanza facile".

Ambiente sociale e fisico

Informazioni sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Un lavoratore su dieci (10%) riferisce di "non essere molto ben informato" o "per niente ben informato" circa i rischi per salute e sicurezza legati allo svolgimento delle proprie mansioni. A questo riguardo, luoghi di lavoro di diverse dimensioni presentano percentuali diverse: riferisce di "non essere molto bene informato" o "per niente bene informato" il 12% dei lavoratori in luoghi di lavoro con meno di 10 dipendenti, il 10% in luoghi di lavoro di piccole e medie dimensioni (da 10 a 249 dipendenti) e il 9% in luoghi di lavoro grandi (250 dipendenti o più).

In generale, la percentuale di lavoratori che riferisce rischi per la propria salute a causa del lavoro è diminuita, passando al 23% dei lavoratori dell'UE nel 2015 rispetto al 31% nel 2000. Gli uomini riferiscono questa circostanza con più frequenza delle donne (27% rispetto al 19%).

Esposizione a rischi fisici nel tempo

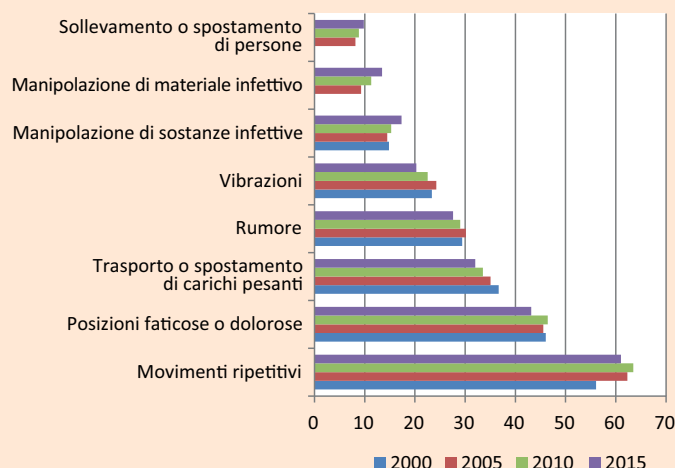
La figura 6 mostra le variazioni nell'esposizione a rischi fisici a partire dal 2000. L'essere costretto a movimenti ripetitivi di mani e braccia e a posizioni faticose e dolorose è piuttosto comune, con percentuali rispettivamente del 61% e 43% dei lavoratori che riferiscono di essere esposti a questo tipo di movimenti per almeno un quarto del tempo. Tali rischi sono riferiti nel 2015 in percentuali leggermente inferiori a quelle indicate nel 2010.

L'esposizione a rumori forti e a vibrazioni causati da macchine è in calo dal 2005.

Il modello inverso si riscontra per la manipolazione di prodotti chimici e di materiali infettivi nonché per il sollevamento o lo spostamento di persone. Sebbene tali rischi non siano molto comuni, con percentuali che oscillano fra il 10% e il 17% dei lavoratori che riferiscono di esservi esposti almeno per un quarto del tempo, dal 2005 i livelli di esposizione sono in costante aumento.

Per quanto riguarda la maggior parte di questi rischi fisici, i livelli di esposizione sono più elevati per gli uomini che per le donne. Rientrano nelle eccezioni i movimenti ripetitivi, per i quali i livelli di esposizione sono più o meno uguali, e la manipolazione di materiale infettivo, il sollevamento e lo spostamento di persone, che sono più comuni fra le donne che fra gli uomini.

Figura 6. Esposizione a rischi fisici nel tempo
(% di persone esposte un quarto del tempo o più)



Questi risultati vanno interpretati con cautela. Nel corso degli ultimi decenni, la struttura occupazionale in termini di professione e settore è cambiata: attualmente sono meno numerose le persone impiegate nelle industrie manifatturiere e più numerose quelle attive nel settore dei servizi. Questo cambiamento potrebbe almeno in parte spiegare i modelli di esposizione al rischio di cui sopra, il che implicherebbe che il livello di rischio associato ai lavori stessi potrebbe non essere cambiato poi molto.

Gestione dei rischi psicosociali

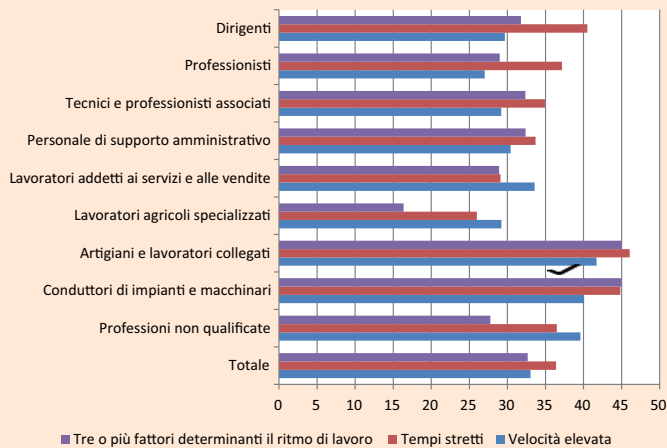
I fattori di rischio psicosociali sono correlati al modo in cui il lavoro è stato concepito, organizzato e gestito, nonché al relativo contesto socioeconomico. Oltre all'insicurezza del lavoro e del posto di lavoro, i rischi psicosociali comprendono l'elevato livello di impegno richiesto dal posto di lavoro e i relativi picchi, le esigenze emotive, la mancanza di autonomia, relazioni sociali di scarsa qualità e una leadership scadente.

Posti di lavoro impegnativi

Dall'indagine emerge una percentuale significativa di lavoratori che si trovano ad affrontare un altissimo livello di impegno sul posto di lavoro. Questo può avere una serie di ragioni: il lavoro è più concentrato (lavoro in tempi stretti), deve essere svolto più velocemente (lavoro a ritmi sostenuti), vi sono frequenti interruzioni del flusso di lavoro o la mole di lavoro è semplicemente troppo grande (senza che ci sia abbastanza tempo per portarlo a termine). È possibile che i lavoratori debbano destreggiarsi fra vari ritmi di lavoro allo stesso tempo, imposti ad esempio dai colleghi, dal supervisore, dagli obiettivi da raggiungere, dalle richieste dirette o dalla velocità automatica di una macchina.

Con riferimento a tutti questi indicatori, l'indagine conferma che il lavoro a ritmi intensi è piuttosto diffuso: il 36% dei lavoratori nell'UE lavora "sempre" o "quasi sempre" in tempi stretti, mentre il 33% riferisce di lavorare a ritmi sostenuti (figura 7). Un terzo dei lavoratori (33%) riferisce di essere soggetto a tre o più fattori determinanti il ritmo di lavoro. La stessa percentuale riferisce frequenti interruzioni del flusso di lavoro e afferma di non avere mai, o raramente, abbastanza tempo per farlo. Quelli che totalizzano molte ore segnalano, inoltre, che il lavoro è intenso.

Figura 7. Posti di lavoro altamente impegnativi per professione (%)



* I fattori che determinano il ritmo di lavoro sono: il lavoro svolto dai colleghi, le richieste dirette da parte di altre persone (clienti, passeggeri, alunni, pazienti ecc.), gli obiettivi in termini quantitativi o di prestazioni, la velocità automatica di una macchina o del movimento di un prodotto, il controllo diretto del supervisore.

Le esigenze emotive, come ad esempio nascondere o sopprimere i sentimenti, possono essere causa di stress psicologico. Più di un quarto di tutti i lavoratori – il 28 % degli uomini e il 35 % delle donne – riferisce di nascondere sempre o la maggior parte delle volte i propri sentimenti al lavoro.

Il lavoro molto intenso ha conseguenze negative in termini di salute fisica e mentale e di assenteismo. D'altra parte, l'elevata intensità del lavoro può essere associata a un aumento delle prestazioni economiche delle imprese e a una più elevata retribuzione dei lavoratori, alcuni dei quali possono percepirla come gratificante o interessante.

Autonomia sul lavoro

L'autonomia o discrezione decisionale – la capacità di modificare l'ordine dei compiti, i metodi di lavoro e la velocità o il tasso di lavoro – è importante per i lavoratori in quanto consente loro di adattarsi facendo fronte nel miglior modo possibile all'impegno richiesto dal proprio posto di lavoro. Un elevato livello di autonomia è incoraggiato anche per l'effetto positivo atteso sulla creatività, oltre che sulla motivazione.

L'autonomia – soprattutto quando è associata al sostegno sociale da parte di colleghi e dirigenti – può compensare l'elevato impegno richiesto dal lavoro, ma solo fino a un certo punto.

Come illustra la figura 8, dal 2005 la possibilità che i dipendenti scelgano o modifichino ordine dei compiti, metodi di lavoro e velocità o tasso di lavoro è leggermente aumentata sia per le donne che per gli uomini che lavorano nell'Unione europea.

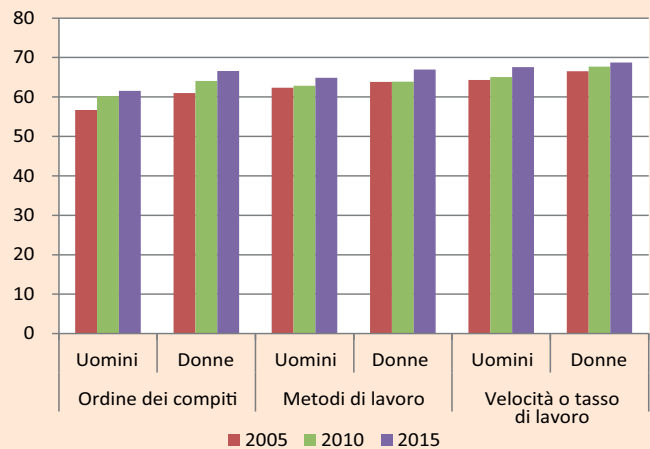
Relazioni sociali sul lavoro

Delle buone relazioni sociali sul posto di lavoro possono contribuire a una maggiore efficienza, nonché a un maggiore benessere e senso di appartenenza. Per contro, relazioni mediocri o non rispettose possono essere causa di inefficienza sul lavoro, con conseguente assenteismo e progetti di abbandono, e altresì influire negativamente sulla salute e sul benessere dei lavoratori.

Il livello di sostegno che i lavoratori in Europa ricevono dai loro colleghi resta elevato: il 36 % riferisce di ricevere aiuto e sostegno dai colleghi "sempre", mentre un altro 36 % riferisce che ciò accade "la

maggior parte delle volte". Anche il sostegno da parte dei dirigenti è elevato: il 28 % dei lavoratori riferisce che il proprio superiore li aiuta e li sostiene "sempre", mentre il 31 % segnala che ciò avviene "la maggior parte delle volte".

Figura 8. Autonomia dei dipendenti per genere, 2005–2015 (%)



La qualità della leadership è una componente importante delle relazioni sul lavoro: il 56 % dei dipendenti è "molto d'accordo" sul fatto che il loro supervisore li rispetti come persona. Un 4 % circa dei dipendenti riferisce il contrario. Poco meno di un terzo dei dipendenti (31 %) è molto d'accordo sul fatto che il proprio supervisore incoraggi e sostenga il loro sviluppo, mentre una percentuale simile (32 %) è molto d'accordo sul fatto che il proprio supervisore li elogi e li apprezzi quando svolgono un buon lavoro.

Comportamento sociale negativo nel luogo di lavoro

La violenza sul posto di lavoro può assumere forme diverse ed è un importante fattore di rischio in termini di depressione, ansia e suicidio. È difficile raccogliere dati affidabili su questo argomento, soprattutto in un quadro comparativo. L'indagine ha lo scopo di registrare l'incidenza di vari tipi di comportamento sociale negativo quali gli abusi verbali, le attenzioni sessuali indesiderate, le minacce e i comportamenti umilianti nel mese precedente l'indagine e l'occorrenza di violenza fisica, molestie sessuali e bullismo/molestie nel corso dei 12 mesi precedenti. Nel 2015, il 17 % delle donne e il 15 % degli uomini riferisce di essere stato esposto a comportamenti sociali negativi, e il 7 % di tutti i lavoratori riporta di aver vissuto qualche tipo di discriminazione (a fronte del 5 % nel 2005 e del 6 % nel 2010).

Luogo di lavoro

La maggior parte dei lavoratori – il 62 % degli uomini e il 78 % delle donne – ha un unico luogo di lavoro principale dove lavora quasi tutto il tempo, generalmente la sede aziendale del proprio datore di lavoro (o una sede propria se si tratta di lavoratori autonomi). Quasi un terzo dei lavoratori (30 %) svolge il proprio orario di lavoro in più sedi, lavorando almeno più volte alla settimana in un posto di lavoro diverso ogni volta. Nonostante l'immagine popolare dei "lavoratori mobili" come giovani lavoratori nei settori caratterizzati da competenze specifiche, intenti a digitare sui loro computer portatili in un parco o un caffè, avere più di un normale luogo di lavoro è più comune nei settori dell'edilizia (57 %), dei trasporti (49 %) e dell'agricoltura (50 %).

Partecipazione dei dipendenti

Molte ricerche, in particolare la recente analisi dell'Indagine sulle imprese europee (ECS) di Eurofound, confermano che la partecipazione dei dipendenti può migliorare le prestazioni e aumentare la qualità della vita lavorativa in quanto sfrutta le competenze implicite dei lavoratori e contribuisce all'incremento della creatività e dell'impegno. Inoltre, nel contesto di una forza lavoro sempre più qualificata, svolgere un lavoro che abbia un senso assume una nuova importanza.

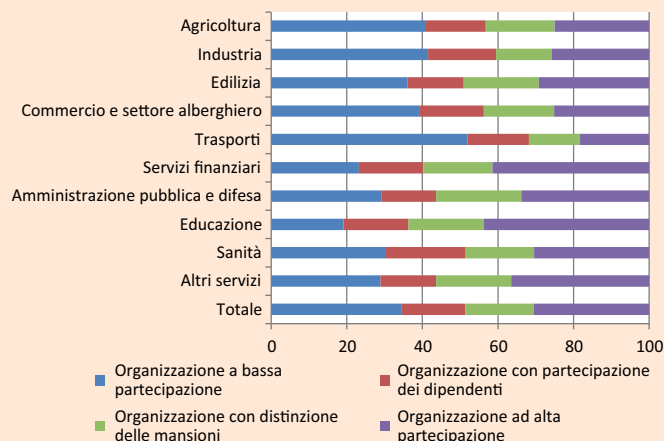
La partecipazione a livello organizzativo si riferisce all'influenza che i dipendenti hanno su com'è organizzato il loro lavoro. La maggior parte dei dipendenti nell'UE ha una certa voce in capitolo a questo proposito: il 67 % dei dipendenti partecipa per lo meno "qualche volta" al miglioramento dell'organizzazione del lavoro o dei processi di lavoro del proprio reparto o della propria organizzazione. Analogamente, il 69 % dei dipendenti sente di poter influenzare le decisioni importanti per il proprio lavoro.

La partecipazione organizzativa e la distinzione delle mansioni (la possibilità di modificare ordine dei compiti, metodi di lavoro, velocità o tasso di lavoro, discussa nella sezione precedente) determinano la misura in cui i dipendenti partecipano al funzionamento delle loro organizzazioni. In base al quadro elaborato per analizzare la quinta EWCS,² quest'indagine mostra che il 31 % di tutti i dipendenti dell'UE lavora in organizzazioni con alti livelli di distinzione dei compiti e alti livelli di partecipazione organizzativa; il 18 % dei dipendenti lavora in organizzazioni con un elevato livello di distinzione dei compiti, ma nelle quali ha meno influenza sulle decisioni organizzative; il 17 % lavora in organizzazioni con partecipazione dei dipendenti (bassi livelli di distinzione dei compiti ma elevati livelli di partecipazione organizzativa); e il 34 % lavora in organizzazioni a bassa partecipazione, con bassi livelli di distinzione dei compiti e bassi livelli di partecipazione organizzativa.

Come illustrato nella figura 9, le organizzazioni a elevata partecipazione sono più comuni in settori

orientati ai servizi, come ad esempio i servizi finanziari e l'istruzione. Le organizzazioni a bassa partecipazione, per contro, sono più diffuse in settori connessi con la produzione, quali i trasporti e l'industria.

Figura 9. Partecipazione dei dipendenti per attività economica (%)



Lavoro ben fatto

Concordare sulla qualità di un prodotto o di un lavoro eseguito non è un processo semplice a livello di azienda in quanto richiede il consenso di diversi punti di vista (lavoratore, collega e dirigenza). Dalla prospettiva di un singolo lavoratore, essere in grado di svolgere un lavoro di qualità e avere quindi la sensazione del lavoro fatto bene è importante, mentre non riuscire a farlo rappresenta un rischio psicosociale.

La percentuale di lavoratori che ha "sempre" la sensazione che il lavoro sia ben fatto è calata nell'ultimo decennio: dal 51 % nel 2005 al 45 % nel 2010 e al 40 % nel 2015. Sorprendentemente, il 5 % dei lavoratori non ha "mai" o ha "raramente" questa sensazione.

Metodologia

L'EWCS è un'indagine ad ampio raggio che Eurofound conduce fra i lavoratori ogni cinque anni dal 1991. L'indagine prevede interviste a dipendenti e lavoratori autonomi su questioni chiave correlate al loro lavoro e al posto di lavoro, per una durata media di 45 minuti.

La sesta edizione dell'EWCS è stata svolta nel 2015 in 35 paesi. L'analisi dell'UE a 28 paesi si basa su 35 765 interviste realizzate fra febbraio e settembre 2015. Il questionario contiene domande sull'inquadramento dei dipendenti, sui rischi fisici e psicosociali, sull'orario e il luogo di lavoro, sull'organizzazione del lavoro, sull'uso e lo sviluppo delle competenze, sulle relazioni sociali sul lavoro nonché sulla salute e il benessere.

² Organizzazione del lavoro e partecipazione dei dipendenti in Europa, Eurofound, 2013.

Ulteriori informazioni

Ulteriori informazioni sulla serie "Indagine europea sulle condizioni di lavoro" sono disponibili all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>

Per maggior informazioni, contattare Sophia MacGoris, assistente alla ricerca, all'indirizzo smg@eurofound.europa.eu



doi:10.2806/313157
ISBN: 978-92-897-1446-4

Coordinating the Network of EU Agencies 2015



EF/15/68/IT