



Condizioni di lavoro nell'Unione europea: organizzazione del lavoro

Sintesi

Introduzione

La quarta *Indagine europea sulle condizioni di lavoro* (EWCS), condotta nel 2005 dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), tratta problematiche che figurano ai primi posti dell'agenda politica per l'occupazione dell'Unione europea. L'obiettivo generale dell'indagine è fornire una panoramica delle condizioni di lavoro in tutta Europa, nonché un'indicazione della portata e del tipo di cambiamenti che coinvolgono la forza lavoro e la qualità del lavoro. In seguito all'indagine del 2005 la Fondazione ha condotto ulteriori analisi approfondite dei risultati dell'indagine su tematiche chiave riguardanti le condizioni di lavoro nell'UE. La diversità delle forme di organizzazione del lavoro in Europa è stata uno dei temi esplorati ed è l'oggetto di questa relazione.

In tale contesto, i risultati dell'EWCS sono stati analizzati per identificare le differenze nelle principali forme di organizzazione del lavoro dei paesi dell'UE, esaminando le caratteristiche strutturali, demografiche e transnazionali che aiutano a definire le diverse forme e studiando il rapporto tra l'organizzazione del lavoro e le varie dimensioni della qualità del lavoro e dell'occupazione. Lo studio comprende un'analisi dei legami esistenti tra l'organizzazione del lavoro e le pratiche di gestione delle risorse umane, nonché un esame dell'organizzazione del lavoro in enti di piccole dimensioni e in settori "non di mercato", quali le istituzioni dell'amministrazione pubblica, della sicurezza sociale, dell'istruzione, della sanità e del lavoro sociale. Sulla base dei suoi risultati sull'organizzazione del lavoro nell'UE, lo studio viene concluso proponendo alcuni importanti indicatori politici delle forme di organizzazione del lavoro che potrebbero essere utili nel quadro della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO).

Contesto politico

La notevole diversità delle forme di organizzazione del lavoro nell'UE influisce enormemente sulla qualità delle iniziative e dei dibattiti politici europei. La decisione del 2005 del Consiglio europeo concernente gli orientamenti per le politiche dell'occupazione degli Stati membri ha confermato il ruolo guida svolto dalla SEO nella realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona in materia di occupazione e mercato del lavoro, nonché nel miglioramento della qualità e della produttività sul luogo di lavoro e nel rafforzamento

della coesione ed inclusione sociale. Tali obiettivi possono essere sostenuti formulando politiche adeguate, volte ad incoraggiare forme di organizzazione del lavoro che promuovano migliori prestazioni nel rispetto della salute e della sicurezza, coltivando al contempo un'uguaglianza sociale sostenibile in termini di accesso ai posti di lavoro, carriera e influenza sul luogo di lavoro.

Risultati principali

Sulla base delle analisi e dell'insieme di variabili utilizzate nella ricerca, sono stati individuati quattro tipi principali di organizzazione del lavoro: l'"apprendimento discrezionale", la "produzione lean" (produzione snella), il "taylorismo" e i modelli di organizzazione del lavoro "tradizionali" o "a struttura semplice".

Il metodo dell'apprendimento discrezionale, applicato al 38 % dei lavoratori che hanno partecipato all'indagine, è caratterizzato da alti livelli di autonomia sul lavoro, da attività di apprendimento e "problem-solving", dalla complessità delle mansioni, dall'autovalutazione della qualità del lavoro e, in misura minore, da un lavoro di squadra autonomo. La produzione "lean" (26 % dei lavoratori) è caratterizzata principalmente da un livello più alto di lavoro di squadra e di rotazione delle mansioni, dall'autovalutazione della qualità del lavoro e dalle norme di qualità, nonché dai vari fattori che influenzano il ritmo di lavoro. Per contro, i modelli tayloristi di organizzazione del lavoro (20 % degli impiegati) sono caratterizzati da bassi livelli di autonomia sul lavoro, in particolare per quanto riguarda i metodi di lavoro, da scarse dinamiche di apprendimento, da bassi livelli di complessità e da una rappresentanza eccessiva delle variabili che misurano i vincoli sui ritmi del lavoro, dalla ripetitività e dalla monotonia delle mansioni e dalle norme di qualità. Nelle forme tradizionali o a struttura semplice (16 % dei lavoratori) tutte le variabili dell'organizzazione del lavoro sono sottorappresentate e i metodi sono ampiamente informali e non codificati.

I modelli di organizzazione del lavoro adottati nei 27 Stati membri dell'UE (UE27) dipendono dal settore dell'attività economica o dalla categoria occupazionale. Ad esempio, il metodo dell'apprendimento discrezionale è fortemente sviluppato nel settore dei servizi, mentre la

produzione “lean” e il taylorismo vengono impiegati più frequentemente nelle industrie manifatturiere. In termini di categorie occupazionali, le forme “tradizionali” o “a struttura semplice” di organizzazione del lavoro sono più frequenti tra i lavoratori nel campo dei servizi e della vendita, nonché tra i lavoratori non qualificati, mentre le forme di apprendimento discrezionale prevalgono tra gli alti dirigenti, i professionisti e i tecnici. Anche le caratteristiche demografiche dei lavoratori hanno rilevanza: ad esempio, l'apprendimento discrezionale è più diffuso tra i lavoratori più anziani, mentre il taylorismo viene applicato principalmente ai giovani lavoratori. Allo stesso tempo, la produzione “lean” è caratterizzata da una sovrarappresentanza degli uomini, mentre le forme tradizionali o a struttura semplice di organizzazione del lavoro sono caratterizzate da una maggiore presenza di donne.

Da una prospettiva transnazionale, emergono ampie differenze anche in termini di importanza delle quattro forme di organizzazione del lavoro nell'UE27. L'apprendimento discrezionale è più sviluppato in Danimarca, Svezia e Paesi Bassi, mentre la produzione “lean” è più diffusa in Irlanda e nel Regno Unito, nonché in numerosi paesi dell'Europa orientale, in Finlandia, nel Lussemburgo, a Malta e in Portogallo. Il taylorismo è maggiormente diffuso nei paesi dell'Europa meridionale e in molti paesi orientali, mentre le forme tradizionali e a struttura semplice sono più sviluppate nei paesi meridionali e in alcuni paesi dell'Europa orientale.

Le politiche in materia di gestione delle risorse umane rappresentano un'altra caratteristica distintiva delle varie forme di organizzazione del lavoro adottate nei paesi dell'UE. In particolare, le politiche adottate in materia di formazione, tipo di contratto di lavoro, sistemi di pagamento e consultazioni e discussioni legate al lavoro svolgono un ruolo cruciale. Ad esempio, l'apprendimento discrezionale e la produzione “lean” tendono ad essere caratterizzati da più alti livelli di formazione complementare fornita dal datore di lavoro, da un maggior impiego di forme di remunerazione variabile o incentivante, da posti più sicuri associati ad un maggiore uso di contratti a tempo indeterminato e da un maggior coinvolgimento dei lavoratori nelle consultazioni e nelle discussioni inerenti al lavoro.

Per quanto concerne l'impatto dell'organizzazione del lavoro, emergono importanti relazioni tra ciascuna forma di organizzazione del lavoro e alcuni aspetti della qualità del lavoro e dell'occupazione: fattori di pericolo fisico, orari di lavoro, rischi per la salute e la sicurezza legati al lavoro, intensità di lavoro, equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, premi intrinseci, condizioni psicologiche connesse alla gestione delle risorse umane o all'integrazione sociale sul luogo di lavoro e soddisfazione in merito alle condizioni di lavoro.

L'esposizione a fattori di pericolo fisico, ad esempio, è molto meno frequente nell'apprendimento discrezionale e nelle forme tradizionali o a struttura semplice che nella produzione “lean” e nelle forme tayloriste di organizzazione del lavoro. Lunghi orari di lavoro settimanali o giornalieri sono più diffusi nella produzione “lean” e nell'apprendimento discrezionale che nei modelli tradizionali, a struttura semplice o tayloristi. La precarietà del posto di lavoro percepita e l'essere sottopagati sono tipici del taylorismo e si riscontrano in misura minore tra chi lavora secondo il metodo dell'apprendimento discrezionale. Allo stesso tempo, la percentuale dei

lavoratori che si ritengono soddisfatti o molto soddisfatti delle condizioni di lavoro nell'ambito della loro principale occupazione retribuita è più alta nell'apprendimento discrezionale e più bassa nell'ambito del taylorismo.

Raccomandazioni politiche

- L'adozione dell'apprendimento discrezionale come modello di organizzazione del lavoro, rispetto ai metodi della produzione “lean” e del taylorismo, può comportare migliori condizioni di lavoro in termini di minore intensità di lavoro, minore esposizione a rischi fisici, minori orari di lavoro non standard, migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e minori livelli di problemi di salute connessi al lavoro.
- L'apprendimento discrezionale è altresì associato a più alti premi intrinseci, migliori condizioni psicologiche legate alle politiche di gestione delle risorse umane e all'integrazione sociale sul luogo di lavoro, nonché a livelli globali più alti di soddisfazione dei lavoratori in merito alle condizioni di lavoro.
- La Fondazione propone quattro indicatori che potrebbero essere impiegati per monitorare i progressi compiuti dagli Stati membri nello sviluppo di forme innovative di organizzazione del lavoro:
 - la percentuale dei lavoratori che apprendono concetti nuovi sul luogo di lavoro;
 - la percentuale dei lavoratori che partecipano alle attività di “problem-solving” sul luogo di lavoro;
 - un criterio di valutazione combinato dell'autonomia sul lavoro, basato sulla media delle percentuali dei lavoratori che esercitano un controllo sul loro metodo e ritmo di lavoro e sull'ordine delle loro mansioni;
 - il numero di lavoratori che lavorano in squadre autonome che possono prendere decisioni sulla divisione delle mansioni, come percentuale del numero di lavoratori che lavorano in tutte le squadre.
- L'*Indagine europea sulle condizioni di lavoro* dovrebbe essere ulteriormente impiegata per contribuire allo sviluppo di una serie di indicatori per i vari aspetti della qualità nel lavoro: rischi fisici, rischi per la salute e la sicurezza connessi al lavoro, orari di lavoro, intensità del lavoro, equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, condizioni psicologiche sul luogo di lavoro e soddisfazione in merito alle condizioni di lavoro. Tali indicatori potrebbero essere impiegati per informare le politiche e integrare gli indicatori delle forme innovative di organizzazione del lavoro.

Informazioni aggiuntive

La relazione *Working conditions in the European Union: Work organisation* (Condizioni di lavoro nell'Unione europea: organizzazione del lavoro) è disponibile on line all'indirizzo Internet:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0862.htm>

La relazione sulla quarta *Indagine europea sulle condizioni di lavoro* e le analisi secondarie dei dati dell'indagine sono disponibili sul sito web dell'Osservatorio europeo sulle condizioni di lavoro al seguente indirizzo:
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, Funzionario di collegamento responsabile per l'informazione
sri@eurofound.europa.eu