

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Italian

Prospettive dell'occupazione dell'Ocse – Edizione 2008

Riassunto in italiano

- *Prospettive dell'OCSE 2008* è un rapporto annuale sulla situazione del mercato del lavoro e dell'occupazione nei paesi dell'OCSE.
- L'edizione 2008 rivela che i tassi di occupazione nei paesi dell'OCSE non sono mai stati così alti, con i due terzi della popolazione in età di lavoro attualmente occupata.
- Ma alcuni gruppi incontrano maggiori difficoltà: rispetto agli uomini, le donne hanno il 20% in meno di possibilità di trovare un'occupazione, e la ricerca di lavoro è molto più lunga per le minoranze.
- Le riforme attuate hanno consentito di attenuare queste disparità, ma è necessario prendere nuove misure, come ad esempio rafforzare le attuali leggi contro le discriminazioni e introdurre politiche che favoriscano la non discriminazione.

Garantire la parità di opportunità per tutti

Le prestazioni del mercato del lavoro sono migliorate e le pari opportunità per tutti rappresentano la nuova sfida

Negli ultimi dieci anni, i mercati del lavoro dell'area Ocse hanno registrato miglioramenti significativi. Nel 2007, il tasso di disoccupazione è sceso a 5.6%, il livello più basso registrato dal 1980. A sua volta, l'occupazione è aumentata considerevolmente e, in media, i due terzi della popolazione attiva ha oggi un lavoro, un dato senza precedenti nell'era del dopoguerra. Questi risultati sono indubbiamente incoraggianti, ma non devono indurre a riposare sugli allori. Per molti gruppi è difficile farsi spazio nel mercato del lavoro. Inoltre, i rischi che incombono sull'economia mondiale fanno temere ripercussioni negative sull'occupazione (vedi *Prospettive Economiche dell'Ocse* No. 83).

Al di là della sua debolezza ciclica, la sfida principale del mercato del lavoro nei paesi dell'OCSE risiede nel promuovere ulteriori miglioramenti degli standard di vita in un contesto di invecchiamento della popolazione. La *Rivalutazione della Strategia OCSE per l'occupazione* offre un quadro completo delle politiche rivolte a rilanciare l'occupazione e i redditi, e pone l'accento sul fatto che assistere i lavoratori dei gruppi sottorappresentati nella ricerca di lavoro è una priorità politica in molti paesi. Il tasso di occupazione di donne, giovani, anziani e disabili è basso. Tuttavia, l'assistenza nella ricerca di un lavoro non basta, è necessario compiere maggiori sforzi per garantire pari opportunità per tutti. Negli ultimi dieci anni, in molti paesi dell'OCSE, la crescita dell'occupazione è stata dettata in prevalenza dall'aumento di lavori precari o mal retribuiti.

Le riforme del mercato del lavoro hanno favorito la partecipazione ...

Le riforme del mercato del lavoro attuate in alcuni paesi dell'OCSE, hanno favorito la partecipazione dei gruppi sottorappresentati. Tali riforme includono le strategie attive fondate sul mutuo impegno che associano servizi efficaci di reinserzione professionale e incentivi per la ricerca di un lavoro; le riforme fiscali e sociali mirate a ridurre il cuneo fiscale e ad accrescere i redditi, in particolare per i lavoratori mal retribuiti, e a rimuovere gli ostacoli al proseguimento dell'attività lavorativa, esistenti nei sistemi pensionistici e negli schemi di prepensionamento. Per le donne, queste riforme includono la possibilità di una maggiore flessibilità nel lavoro, un congedo di maternità

adeguato, e strutture di custodia per i bambini di qualità e poco costose.

... ma tali riforme non saranno sufficienti se non verranno eliminati gli ostacoli che limitano l'accesso all'occupazione, quali la discriminazione

Le politiche mirate a facilitare la partecipazione all'occupazione si riveleranno inefficaci se non cresce l'offerta di lavoro per i gruppi sottorappresentati. Per promuovere le pari opportunità nel mercato del lavoro è necessario investire sul lungo periodo nell'istruzione e nella formazione, e adottare misure politiche atte a favorire l'accesso a un'occupazione produttiva e ben remunerata. Il persistere del divario tra le competenze acquisite dagli individui e quelle richieste dalle aziende per muoversi in un contesto sempre più globalizzato e competitivo, rappresenta per alcuni gruppi un ostacolo alla possibilità di trovare un lavoro.

Le discriminazioni esistenti in molti paesi, come il diverso trattamento retributivo per lavoratori di eguali mansioni in base all'appartenenza a un dato gruppo, sono la causa principale dell'accentuarsi delle disparità nelle opportunità e nella qualità del lavoro. Ad esempio, benché il tasso di occupazione femminile sia notevolmente aumentato e il divario tra i sessi nel trattamento e nell'occupazione si sia virtualmente ridotto un po' ovunque, le donne continuano ad avere il 20% di opportunità in meno di trovare un lavoro rispetto agli uomini, e sono pagate il 17% in meno rispetto ai loro omologhi maschili. La presente edizione delle *Prospettive dell'occupazione* rivela che circa l'8% del divario occupazionale e il 30% del divario retributivo tra uomini e donne, nei paesi dell'OCSE, è ascrivibile alle pratiche discriminatorie esistenti nel mercato del lavoro. In più, per i lavoratori appartenenti a minoranze etniche la ricerca di lavoro è molto più lunga (dal 40 al 50%) che per chi ha le stesse competenze ma appartiene a gruppi maggioritari, e questo li rende più esposti al rischio di rimanere a lungo disoccupati. Inoltre, in molti paesi, i cittadini appartenenti a una minoranza etnica che lavorano sono pagati più del 10% in meno rispetto ai cittadini appartenenti ai gruppi maggioritari.

Le riforme strutturali possono contribuire a ridurre la discriminazione ...

Le riforme strutturali possono, per natura, migliorare le prospettive di occupazione dei gruppi sottorappresentati riducendo il manifestarsi di comportamenti discriminatori. Grazie alle riforme attuate negli ultimi vent'anni, intese a rafforzare e a rendere più competitivi i mercati dei beni di consumo, molti paesi dell'Ocse hanno preso due piccioni con una fava. In effetti, sono riusciti a promuovere una migliore distribuzione delle risorse e una crescita economica più forte e

Figura 3.1. Il divario occupazionale di genere è diminuito e converge verso i livelli registrati nei paesi con un divario poco marcato

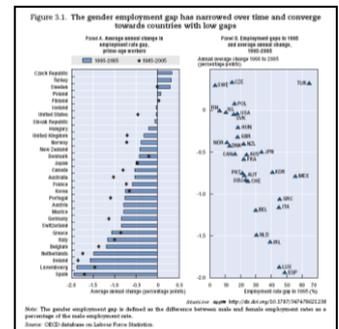
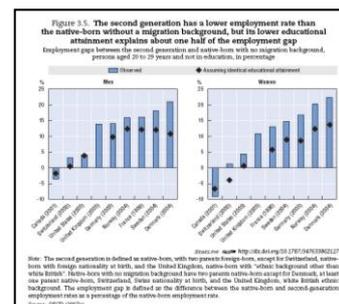


Figura 3.5. Tra la seconda generazione si registra un tasso di occupazione più basso rispetto ai nativi senza un passato di migrazione. Il 50% del divario occupazionale è dovuto al minore livello d'istruzione raggiunto



sostenibile, e a rilanciare quindi la domanda di forza lavoro. Tuttavia, ridimensionando i profitti delle imprese, la maggiore competitività ha indebolito la capacità dei datori di lavoro di coprire i costi delle assunzioni e delle promozioni. In compenso, le riduzioni dei costi di assunzione dei lavoratori a bassa produttività, l'allentamento delle legislazioni sulla protezione del lavoro, a volte eccessivamente rigide, i moderati aumenti delle retribuzioni minime e la compressione del cuneo fiscale sui lavoratori mal retribuiti, possono contribuire a ridurre la discriminazione, basata spesso su pregiudizi e stereotipi relativi alle prestazioni di un dato gruppo.

... ma è fondamentale rafforzare la legislazione che vieta la discriminazione ...

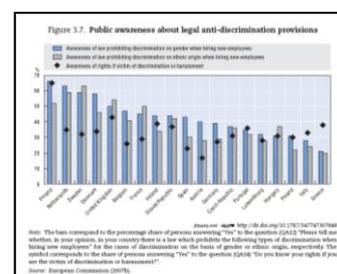
È tuttavia indispensabile adottare una legislazione e delle politiche efficaci per combattere la discriminazione. Ma le leggi contro la discriminazione sono efficaci solo se vengono applicate. A questo proposito, il problema maggiore risiede nel fatto che in tutti i paesi dell'Ocse, l'applicazione di tali leggi dipende essenzialmente dalla volontà delle vittime di rivendicare i propri diritti. Molte persone, però, non conoscono i loro diritti in materia di discriminazione sul posto di lavoro. E anche quando li conoscono, provare di essere vittima di discriminazione è molto difficile, le azioni legali in tribunale sono molto costose, e i benefici finali sono infimi e incerti. Tutto questo scoraggia le vittime dallo sporgere denuncia. I paesi che affrontano seriamente questa problematica forniscono un sostegno giuridico ai querelanti e la loro legislazione prevede evidenti risarcimenti, e propone procedure semplificate per la risoluzione della vertenza.

La legislazione avrà comunque un maggiore impatto se l'applicazione non dipende esclusivamente dall'azione individuale. Molti paesi dell'Ocse hanno creato apposite agenzie per la lotta contro la discriminazione. Solo in pochi paesi, però, queste agenzie hanno poteri effettivi, in mancanza di denunce individuali, di effettuare indagini sulle aziende, di intentare un'azione legale contro i datori di lavoro sospettati di pratiche discriminatorie, e di sanzionarli nel caso in cui la discriminazione sia provata.

... e promuovere i comportamenti non discriminatori e le azioni positive

Per lottare contro la discriminazione nel mercato del lavoro non basta reprimere i comportamenti indesiderati e risarcire le vittime. È anche indispensabile cambiare le mentalità e ridefinire le pratiche socialmente accettabili. Emanare leggi semplici e consolidate, e promuovere codici etici può, innanzitutto, incoraggiare i datori di lavoro ad evitare le pratiche discriminatorie. Ma è ancora più importante che i governi promuovano incentivi per favorire i comportamenti etici come, per esempio, riconoscimenti per le pratiche

Figura 3.7. Consapevolezza pubblica della necessità di leggi antidiscriminazione



non discriminatorie e aiuti finanziari per specifiche azioni positive.

Per promuovere le pari opportunità per tutti è necessario associare riforme strutturali e misure antidiscriminatorie

La *Rivalutazione della Strategia OCSE per l'occupazione* ha provato di essere uno strumento utile per politiche ad ampio raggio rivolte a promuovere il miglioramento e la crescita dell'occupazione. In più, questa agenda di riforme contribuisce a ridurre la discriminazione nel mercato del lavoro. Rimane comunque necessario adottare misure dirette per prevenire la discriminazione e poter realmente garantire le pari opportunità a tutti i lavoratori.

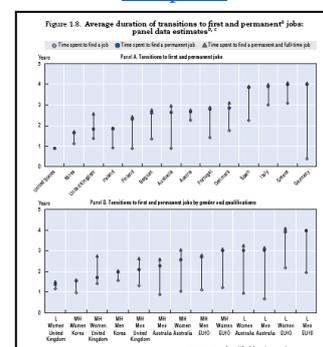
* * * * *

Quest'anno *le Prospettive dell'occupazione* analizzano nuove problematiche, come ad esempio il modo di promuovere migliori opportunità di lavoro per i giovani, l'occupazione informale e la salute mentale dei lavoratori. Valutano anche le condizioni di lavoro e di retribuzione nelle multinazionali straniere e come è possibile promuovere gli investimenti esteri diretti e una "condotta responsabile" delle imprese.

Pronti per un buon inizio? La transizione dei giovani verso il mercato del lavoro nei paesi dell'OCSE

Il capitolo offre una panoramica del mercato giovanile negli ultimi dieci anni. Mostra le relazioni tra ciclo economico e disoccupazione giovanile, e il diffondersi del lavoro a durata determinata o part-time come modo di entrare nel mondo del lavoro. Vengono poi presentati diversi indicatori sui tempi e le modalità di transizione scuola/lavoro dopo il completamento degli studi e viene analizzata la qualità del lavoro giovanile e fino a che punto i lavori temporanei e mal retribuiti rappresentano un trampolino verso un'occupazione migliore. Per finire, il capitolo mette in luce la difficoltà di uscire dalla spirale della disoccupazione, soprattutto per coloro che non hanno completato con successo gli studi secondari, malgrado la fluidità del mercato del lavoro giovanile.

Figura 1.8. Durata media di transizione per il primo lavoro a durata indeterminata: stime dei dati panel



Lavoro dichiarato o lavoro nero: Occupazione informale in 7 paesi dell'OCSE

L'occupazione informale e il lavoro non dichiarato rappresentano un grave problema in alcuni paesi dell'OCSE a reddito medio-basso, poiché destano preoccupazioni sulla protezione dei diritti dei lavoratori, impediscono ai governi di offrire un servizio pubblico di qualità e rappresentano un ostacolo alla crescita e alla produttività. Una forte crescita economica non contribuisce necessariamente a ridurre l'occupazione informale. Quali sono le politiche da adottare per lottare contro l'occupazione informale? La risposta è diversa da un paese all'altro. In base alla situazione di ogni paese, si possono ad esempio potenziare gli incentivi al lavoro dichiarato riducendo il costo del lavoro laddove è troppo alto, accrescere la flessibilità in quei paesi con legislazioni eccessivamente rigide, e migliorare gli schemi di protezione sociale per accrescere i vantaggi dell'affiliazione per i lavoratori. Tali incentivi dovrebbero essere integrati da maggiori sforzi in materia di tasse, previdenza sociale e legislazione del lavoro. Migliori modelli di governance potrebbero contribuire ad adottare spontaneamente comportamenti conformi alla legge.

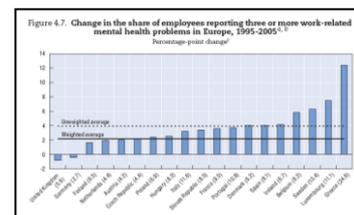
Tavola 2.1. Misure alternative all'occupazione informale e al lavoro non dichiarato

Employees in informal jobs	Employees in informal jobs		Employees in informal jobs		Employees in informal jobs	
	Employees in informal jobs					
Costa Rica	1.8	11.4	0.7	0.1	10	8
Hungary	10.4	2.6	4.6	1.8	9	6
Italy	20.8	11.1	4.7	1.7	7	7
Mexico	21.3	20.0	0.1	0.3	31	7
Poland	4.8	7.0	0.7	2.3	11	11
Slovak Republic	2.2	0.2	0.1	1.2	6	7
Turkey	20.7	10.0	0.1	0.7	10	10

Tutti i lavori sono buoni per la salute? L'impatto della posizione e delle condizioni di lavoro sulla salute mentale

Il capitolo tratta del diffondersi dei disturbi psichici legati al lavoro nei paesi dell'OCSE e del ruolo che i nuovi modelli aziendali hanno sulla salute mentale. Nonostante un forte aumento del numero di pensioni d'invalidità per malattia mentale in molti paesi, gli indicatori disponibili non suggeriscono un incremento globale dei disturbi psichici tra la popolazione in età lavorativa nei paesi dell'OCSE. Tuttavia, si registra un peggioramento in alcuni paesi e per alcuni gruppi di lavoratori, e nei paesi europei è aumentata l'incidenza delle condizioni di lavoro potenzialmente stressanti. Analisi longitudinali rivolte ai lavoratori di cinque paesi che la disoccupazione incide più del lavoro sulla salute mentale e che le assenze dal lavoro per danni alla salute mentale variano in base al tipo di impiego e alle condizioni di lavoro, e all'esistenza di problemi psichici anteriori. In particolare, un lavoro atipico ha effetti molto più negativi sulla salute dei lavoratori di un lavoro normale, soprattutto tra le persone già affette da problemi psichici.

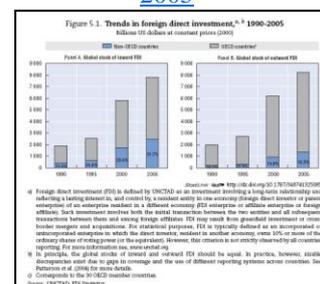
Figura 4.7. Evoluzione del numero di lavoratori con problemi psicologici legati al lavoro, in Europa 1995-2005
Evoluzione in punti di percentuale



Le multinazionali promuovono una migliore retribuzione e delle migliori condizioni di lavoro?

Negli ultimi vent'anni, gli investimenti esteri diretti (FDI) delle imprese multinazionali (MNE) dei paesi dell'OCSE nei paesi emergenti e in via di sviluppo sono notevolmente cresciuti. Malgrado siano generalmente considerati come positivi per lo sviluppo locale, tali investimenti fanno sorgere preoccupazioni sulla concorrenza sleale e sul rispetto dei diritti dei lavoratori nei paesi ospiti. Questo capitolo valuta gli effetti dei FDI sugli stipendi e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle MNE e di quelli delle loro società fornitrici. L'indagine suggerisce che le MNE tendono a retribuire meglio delle società locali, soprattutto nei paesi emergenti e in via di sviluppo, ma non offrono necessariamente migliori condizioni di lavoro. Gli effetti sugli stipendi potrebbero estendersi ai fornitori stranieri delle MNE, ma questi effetti di spillover sono minimi

Figura 5.1. Tendenze degli investimenti esteri diretti, 1990-2005



Per accedere all'intera pubblicazione: www.oecd.org/employment/outlook

La sintesi contiene **StatLinks**, un sistema che permette di scaricare in Excel™ i dati e grafici presenti nelle Prospettive.

© OECD 2008

Questa sintesi non è una traduzione ufficiale dell'OCSE.

La riproduzione della presente sintesi è autorizzata sotto riserva della menzione del Copyright OCSE e del titolo della pubblicazione originale.

Le sintesi sono traduzioni di stralci di pubblicazioni dell'OCSE i cui titoli originali sono in francese o in inglese.

Sono disponibili gratuitamente presso la libreria online dell'OCSE sul sito www.oecd.org/bookshop/

Per maggiori informazioni contattare l'Unità dei Diritti e Traduzioni, Direzione Affari Pubblici e Comunicazione

rights@oecd.org

Fax: +33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal

75116 Paris

France

Website www.oecd.org/rights/

