

DIPARTIMENTO DI IMPRESA  
E MANAGEMENT

CATTEDRA DI INTRODUZIONE  
ALL'ECONOMETRIA E ALL'ECONOMIA  
APPLICATA

## **LA QUALITÀ DEL LAVORO**

*Gli aspetti che rendono desiderabile un impiego*

RELATORE  
Chiar.ma Prof.ssa Giovanna Vallanti

CANDIDATO  
Giacomo Cicerani  
Matr. 170641

ANNO ACCADEMICO 2013/2014



*“Un cane non è per tutta la vita, ma riempie la nostra  
esistenza”. R.Caras*

*A Lily*

# Indice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introduzione.....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>Capitolo 1 Studio della qualità del lavoro in Europa: approcci, metodologie e problematiche ...</b>            | <b>10</b> |
| 1.1 Gli approcci perseguibili nello studio della qualità del lavoro .....   | 12        |
| 1.1.1 Il grado di soddisfazione dei lavoratori .....  | 14        |
| 1.1.2 L'opinione dei lavoratori .....   | 17        |
| 1.1.3 La tradizione economica e sociale.....  | 19        |
| 1.1.4 Conclusioni .....   | 22        |
| 1.2 Misurazione della qualità del lavoro nell'Unione Europea .....  | 23        |
| 1.2.1 Livello individuale o aggregato?.....   | 23        |
| 1.2.2 Un indice composito o un sistema di indicatori? .....   | 25        |
| 1.2.3 Periodicità .....   | 26        |
| 1.3 Dati esistenti per lo studio della qualità del lavoro in Europa .....   | 27        |
| 1.3.1 L'European Labour Force Survey (ELFS) .....   | 28        |
| 1.3.2 L'European Working Conditions Survey (EWCS) .....   | 29        |
| 1.4 Rassegna degli indicatori esistenti della qualità del lavoro: approccio, caratteristiche e<br>debolezze ..... | 31        |
| 1.4.1 I Laeken Indicators of Job Quality .....  | 32        |
| 1.4.2 The European Job Quality Index (EJQI) .....   | 36        |
| 1.4.3 Considerazioni dei lavoratori .....   | 40        |
| 1.5 Questioni aperte .....  | 41        |
| 1.5.1 La natura soggettiva della qualità del lavoro .....   | 41        |
| 1.5.2 La qualità del lavoro: un concetto relativo .....   | 42        |
| 1.5.3 Mancanza di spiegazioni teoriche .....  | 42        |
| 1.5.4 Conclusioni .....   | 43        |
| 1.6 L'indagine di David Holman.....   | 43        |
| 1.6.1 Passo 1: sviluppo di una tassonomia dei tipi di lavoro nell'Unione Europea.....                             | 44        |
| 1.6.2 Passo 2: misurazione della qualità del lavoro .....   | 47        |
| 1.6.3 Passo 3: i regimi istituzionali .....   | 50        |
| <b>Capitolo 2 Analisi empirica.....</b>   | <b>54</b> |
| 2.1 Selezione delle dimensioni.....   | 55        |
| 2.1.1 La Factor Analysis .....  | 55        |
| 2.2 Analisi descrittiva .....   | 62        |

|                          |   |           |
|--------------------------|---|-----------|
| 2.2.1                    | Salari.....   | 63        |
| 2.2.2                    | Orari di lavoro.....                                    | 66        |
| 2.2.3                    | Job security.....                                       | 71        |
| 2.2.4                    | Autonomia.....  | 73        |
| 2.2.5                    | Condizioni fisiche e rischio di incidenti .....         | 76        |
| 2.2.6                    | Fattori di rischio psicosociali .....                   | 79        |
| 2.2.7                    | Intensità del lavoro.....                               | 80        |
| 2.2.8                    | La soddisfazione dei lavoratori.....                    | 81        |
| 2.2.9                    | Giorni di malattia.....                                 | 84        |
| 2.2.10                   | Sesso e Istruzione.....                                 | 87        |
| 2.3                      | Risultati.....  | 88        |
| 2.3.1                    | Soddisfazione dei lavoratori e qualità del lavoro ..... | 89        |
| 2.3.2                    | Assenteismo e qualità del lavoro .....                  | 91        |
| 2.3.3                    | Assenteismo e soddisfazione .....                       | 93        |
| <b>Conclusione.....</b>  |   | <b>95</b> |
| <b>Bibliografia.....</b> |   | <b>99</b> |

## Indice tabelle

|  |    |
|--|----|
| <i>Tabella 1 Le dimensioni rilevanti per i lavoratori europei .....</i>  | 18 |
| <i>Tabella 2 Gruppi di Paesi con le stesse preferenze .....</i>  | 19 |
| <i>Tabella 3 Vantaggi e debolezze dell'EFLS .....</i>  | 29 |
| <i>Tabella 4 Vantaggi e debolezze dell'EWCS.....</i>   | 31 |
| <i>Tabella 5 Variabili utilizzate per la costruzione di un indice composito della qualità del lavoro dall'European Commission (2008) .....</i> | 35 |
| <i>Tabella 6 Job Types e regimi istituzionali. David Holman.....</i>   | 52 |
| <i>Tabella 7 Framework teorico.....</i>  | 57 |
| <i>Tabella 8 Variabili EWCS 2010.....</i>  | 58 |
| <i>Tabella 9 Risultati della Factor Analysis .....</i>   | 61 |
| <i>Tabella 10 Orari di lavoro atipici .....</i>  | 68 |
| <i>Tabella 11 Condizioni fisiche e ambientali.....</i>   | 77 |
| <i>Tabella 12 Soddisfazione dei lavoratori e qualità del lavoro.....</i>   | 89 |
| <i>Tabella 13 Assenteismo e qualità del lavoro .....</i>   | 91 |
| <i>Tabella 14 Assenteismo e soddisfazione .....</i>  | 93 |

## Indice grafici

|  |    |
|--|----|
| <i>Figura 1 Work e employment conditions.....</i>  | 13 |
| <i>Figura 2 Approccio soggettivo del primo tipo: la soddisfazione dei lavoratori .....</i> | 14 |
| <i>Figura 3 Indice di soddisfazione dei lavoratori (2005).....</i>                         | 16 |
| <i>Figura 4 Classificazione dei Paesi dell'UE in base ai Laeken Indicators .....</i>       | 36 |

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Figura 5 Risultati dei Paesi dell'UE in base all'EJQI.....</i>  | <i>40</i> |
| <i>Figura 6 GDP pro capite e salario annuale, EU-27=100, 2006.....</i>   | <i>64</i> |
| <i>Figura 7 Salario.....</i>   | <i>65</i> |
| <i>Figura 8 Orari di lavoro.....</i>   | <i>67</i> |
| <i>Figura 9 Flessibilità.....</i>  | <i>69</i> |
| <i>Figura 10 Flessibilità Paesi dell'UE.....</i>   | <i>70</i> |
| <i>Figura 11 Job security.....</i>   | <i>72</i> |
| <i>Figura 12 Lavoratori a tempo determinato nell'UE 27, 2007.....</i>  | <i>73</i> |
| <i>Figura 13 Autonomia.....</i>  | <i>74</i> |
| <i>Figura 14 Autonomia Paesi dell'UE.....</i>  | <i>76</i> |
| <i>Figura 15 Condizioni di lavoro fisiche.....</i>   | <i>78</i> |
| <i>Figura 16 Percentuale di incidenti gravi sul luogo di lavoro, 2005.....</i>                                     | <i>79</i> |
| <i>Figura 17 Intensità.....</i>  | <i>81</i> |
| <i>Figura 18 La soddisfazione dei lavoratori.....</i>  | <i>82</i> |
| <i>Figura 19 La soddisfazione dei lavoratori per i Paesi dell'UE.....</i>  | <i>83</i> |
| <i>Figura 20 Percentuale di lavoratori che si assentano in un anno lavorativo.....</i>                             | <i>85</i> |
| <i>Figura 21 Giorni medi di assenza dal lavoro.....</i>  | <i>86</i> |
| <i>Figura 22 Sesso.....</i>  | <i>87</i> |
| <i>Figura 23 Istruzione.....</i>   | <i>87</i> |
| <i>Figura 24 Correlazione tra indice della qualità del lavoro e tasso di occupazione. Paesi UE, 1983-2004.....</i> | <i>97</i> |

# Introduzione

Nel campo dell'economia, la qualità del lavoro è stata sintetizzata tradizionalmente attraverso il livello salariale o, per quanto riguarda gli studi sociologici, tramite le condizioni lavorative a cui gli individui sono soggetti.

Tuttavia, i recenti sviluppi delle ricerche socioeconomiche e delle teorie del capitale umano, le quali riconoscono l'eterogeneità sia degli impieghi che dei lavoratori, hanno posto l'accento sulla necessità di identificare delle dimensioni aggiuntive rispetto a quelle tradizionali per effettuare un'accurata e una più precisa valutazione della job qualità.

Siccome l'interesse per il tema si è sviluppato piuttosto recentemente, infatti, ancora non esiste una chiara e condivisa definizione del concetto di qualità del lavoro né tantomeno un metodo oggettivo di valutazione e misurazione del fenomeno.

L'obiettivo del presente elaborato è, in linea con le considerazioni di cui sopra, quello di effettuare una personale individuazione delle dimensioni ritenute rilevanti per la valutazione della qualità di un impiego con il fine di dare un contributo al raggiungimento di una solida definizione di qualità del lavoro che ponga le basi per lo sviluppo e che favorisca la comparabilità delle ricerche future in modo tale da riuscire a cogliere correttamente le differenze tra Paesi; gruppi di individui, in particolare in riferimento a genere, livello d'istruzione ed età; e soprattutto verificare l'ipotesi che a un più alto livello di qualità del lavoro sia associata una migliore performance economica.

La motivazione della scelta di questa tematica è dovuta al fatto che solitamente il policy maker, l'opinione pubblica e le istituzioni nazionali e sovranazionali si concentrano perlopiù sugli aspetti cosiddetti "quantitativi" del mercato del lavoro e dell'economia. Ossia essi pongono l'attenzione su misure come ad esempio il tasso di disoccupazione, l'entità della forza lavoro, il tasso di inflazione, il tasso di crescita del reddito pro-capite, tralasciando erroneamente l'aspetto "qualitativo" del mercato del lavoro, il quale presenta un impatto più che significativo sulla vita degli individui, forse addirittura maggiore del PIL di un Paese, e che sicuramente non può essere semplificato tenendo in considerazione solamente il reddito percepito dai lavoratori.

La tesi si è sviluppata nelle seguenti fasi:

Nel primo capitolo sono stati esaminati gli approcci, le fonti, le metodologie e le considerazioni effettuate dagli studiosi e dai ricercatori di maggior rilievo con lo scopo di elaborare un framework teorico che fungesse da guida nell'analisi empirica condotta nel secondo capitolo. Nella parte finale della prima sezione, inoltre, verrà presentata in dettaglio l'indagine condotta da David Holman, selezionata tra i tanti studi meritevoli di attenzione per l'analogia con la ricerca condotta nel presente elaborato in riferimento alla metodica, alle fonti utilizzati e ai risultati conseguiti. Come esposto pocanzi, nella seconda parte della tesi verrà condotta l'analisi empirica la quale, a sua volta, può essere divisa in due parti: nella prima verranno selezionate le variabili dal database dell'*European Working Conditions Survey (2010)* sulla base del quadro teorico sviluppato in riferimento alle considerazioni svolte nel primo capitolo; nella seconda, invece, si è proceduto alla verifica della significatività delle dimensioni attraverso tre differenti regressioni che svolgono le seguenti funzioni: quella di testare se le dimensioni selezionate secondo dei presupposti teorici abbiano anche riscontro secondo il punto di vista dei lavoratori; quella di indagare se esistono eventuali differenze per Paese, genere, sesso e livello d'istruzione; e quella di verificare se i risultati siano coerenti con l'ipotesi cruciale di correlazione tra qualità del lavoro e produttività.



## Ringraziamenti

Desidero ringraziare tutti coloro che mi hanno aiutato nella stesura di questa tesi senza i quali non sarebbe stato possibile realizzare tale lavoro.

Ringrazio innanzitutto la Professoressa Vallanti per l'interesse suscitato in me per la materia, per avermi fornito gli strumenti e le competenze necessari per lo svolgimento dell'analisi empirica, per la gentilezza e per il continuo supporto che ho ricevuto durante i numerosi incontri avvenuti nel corso di questi mesi.

Desidero poi ringraziare in modo particolare la Professoressa Cipollone per l'enorme aiuto fornitomi nello svolgimento dell'analisi fattoriale, forse la fase più delicata e importante di questa tesi. La ringrazio con sincerità, inoltre, per avermi insegnato a padroneggiare il software statistico-econometrico Stata e per avermi aiutato sempre con tempestività, precisione e cordialità.

Vorrei ringraziare, inoltre, il personale della biblioteca per il supporto fornitomi nella ricerca dei materiali e nella stesura della bibliografia.

Un ringraziamento particolare va ai miei amici e colleghi Raffaele, Emanuele e Franco con i quali ho trascorso felicemente questi tre anni universitari.

Vorrei poi ringraziare le persone a me più care: i miei fratelli, i miei genitori e i miei amici.

Tutte le persone citate in questa pagina hanno svolto un ruolo fondamentale nella stesura di questa tesi ma mi preme precisare che ogni eventuale errore o imprecisione è imputabile solo a me.

.

# **Capitolo 1 Studio della qualità del lavoro in Europa: approcci, metodologie e problematiche**

In questo capitolo esamineremo i possibili approcci perseguibili nello studio della qualità del lavoro, evidenziandone punti di forza e debolezze, le fonti di dati da cui è possibile attingere informazioni, nonché le tipologie di indicatori più diffusi e le questioni ancora irrisolte per fornire al lettore una visione complessiva del framework e delle problematiche che affliggono un tema ancora così poco consolidato come quello della qualità del lavoro. Nella stesura di questa sezione si è preso come punto di riferimento nella maggior parte dei casi il punto di vista degli autori Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve. Nella seconda parte del capitolo, invece, verrà esaminato in dettaglio lo studio condotto da David Holman (2013), scelto tra le numerose ricerche meritevoli di attenzione per l'innovazione, l'attualità e le diverse similitudini con l'analisi empirica sviluppata nel secondo capitolo di questa tesi.

## **Perché ci poniamo il problema della qualità del lavoro?**

In media i lavoratori full-time spendono all'incirca 42 ore settimanali sul luogo di lavoro e i lavoratori part-time 20, ossia  $\frac{1}{4}$  e rispettivamente  $\frac{1}{8}$  delle ore totali disponibili in una settimana. È ovvio che tutto ciò che accade in questo considerevole arco di tempo ha delle importanti ripercussioni sul benessere dei lavoratori. Inoltre, è ormai evidente che, detto in termini proverbiali, le persone "non lavorano per vivere" ma la professione di un individuo è divenuta al giorno d'oggi un elemento cardine della vita sociale e personale dei lavoratori, un'attività importante per l'autorealizzazione e per l'integrazione sociale. Per questi motivi la qualità del lavoro rappresenta un elemento chiave non solo per una

valutazione della desiderabilità di un impiego, ma può essere intesa anche come una buona proxy della qualità della vita di un individuo.

L'analisi tradizionale sul mercato del lavoro si è sempre focalizzata sugli aspetti quantitativi, ossia sul numero di posti di lavoro, sul tasso di occupazione e di disoccupazione e così via. Tuttavia, per valutare correttamente il mercato del lavoro di un Paese bisogna tenere in considerazione oltre alle misure sopra citate anche le combinazioni di svantaggi e vantaggi, le condizioni fisiche e ambientali, la conciliabilità con la vita privata che presentano i diversi impieghi.

Seppure la corrente principale degli economisti afferma che non è conveniente concentrarsi sulle differenze qualitative dei diversi posti di lavoro poiché il mercato tende a compensare tali differenze fornendo un salario più elevato per quei lavori che sono caratterizzati da una più bassa qualità, noi consideriamo questa teoria, dati i riscontri empirici, ampiamente discutibile ed eccessivamente semplicistica. Secondo il nostro personale punto di vista, infatti, il salario rappresenta solo un fattore che, seppur determinante, non è sufficiente a rappresentare la qualità complessiva di un posto di lavoro né tantomeno può essere utilizzato come contrappeso nei confronti di tutti gli altri attributi che contribuiscono a determinare la qualità complessiva di una professione.

Inoltre, in un contesto odierno caratterizzato da profondi e repentini cambiamenti (globalizzazione, evoluzione tecnologica, ecc.), è essenziale utilizzare indicatori ulteriori oltre a quelli tradizionali per comprendere meglio la natura dei mutamenti a cui va incontro la società.

Bisogna considerare, per di più, che il rapido aumento della disoccupazione indebolisce la forza contrattuale dei lavoratori i quali si vedono costretti ad accettare peggiori condizioni contrattuali che vanno al di là della semplice riduzione salariale. È fondamentale tenere conto di questa implicazione per formulare correttamente delle politiche sociali ed occupazionali per far fronte alla crisi economica, la quale non ha solo un impatto diretto sulle possibilità di consumo degli individui ma anche un potenziale peggioramento di ulteriori aspetti intangibili e difficilmente misurabili ai quali, per questo motivo, non si è data la dovuta importanza in passato.

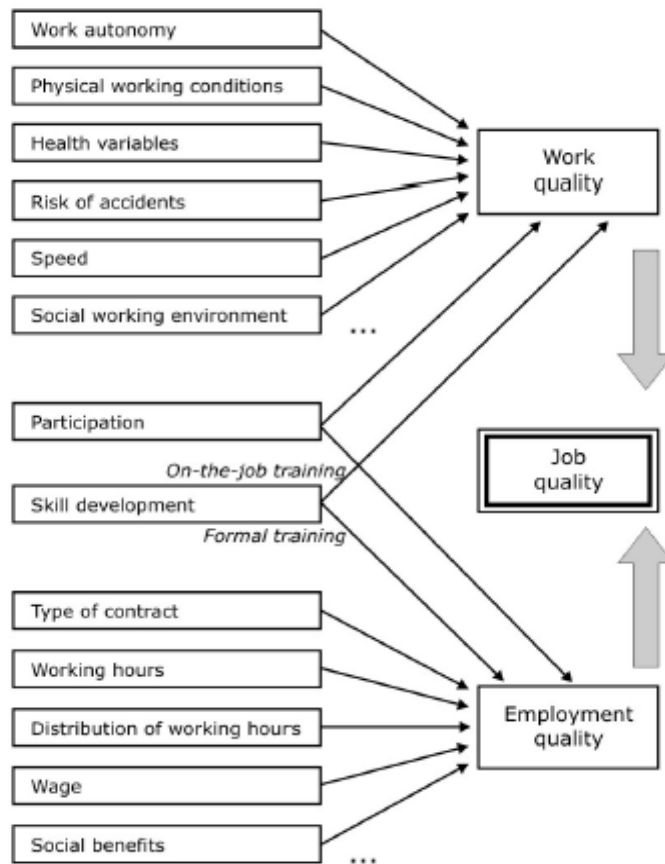
In ultimo, ma certamente non meno importante, al tema della qualità del lavoro è direttamente collegato quello della produttività e della crescita economica:

intuitivamente un lavoratore soddisfatto della propria occupazione presenterà un maggiore impegno nell'attività lavorativa la quale verrà svolta, con tutta probabilità, con maggiore efficienza ed efficacia. Dimenticare questa considerazione nella situazione corrente significherebbe avere una visione miope del quadro generale e delle possibili soluzioni praticabili per il raggiungimento di una crescita economica sostenibile nel tempo.

## **1.1 Gli approcci perseguibili nello studio della qualità del lavoro**

La qualità del lavoro è intesa necessariamente come un concetto multidimensionale, frutto della somma di molteplici aspetti riguardanti sia le relazioni che si esplicano nell'ambito lavorativo sia le caratteristiche del lavoro in sé, le quali vengono definite rispettivamente dalla letteratura con i termini *employment* e *work conditions*.

Figura 1 Work e employment conditions



Fonte: "Indicators of job quality in European Union" di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve

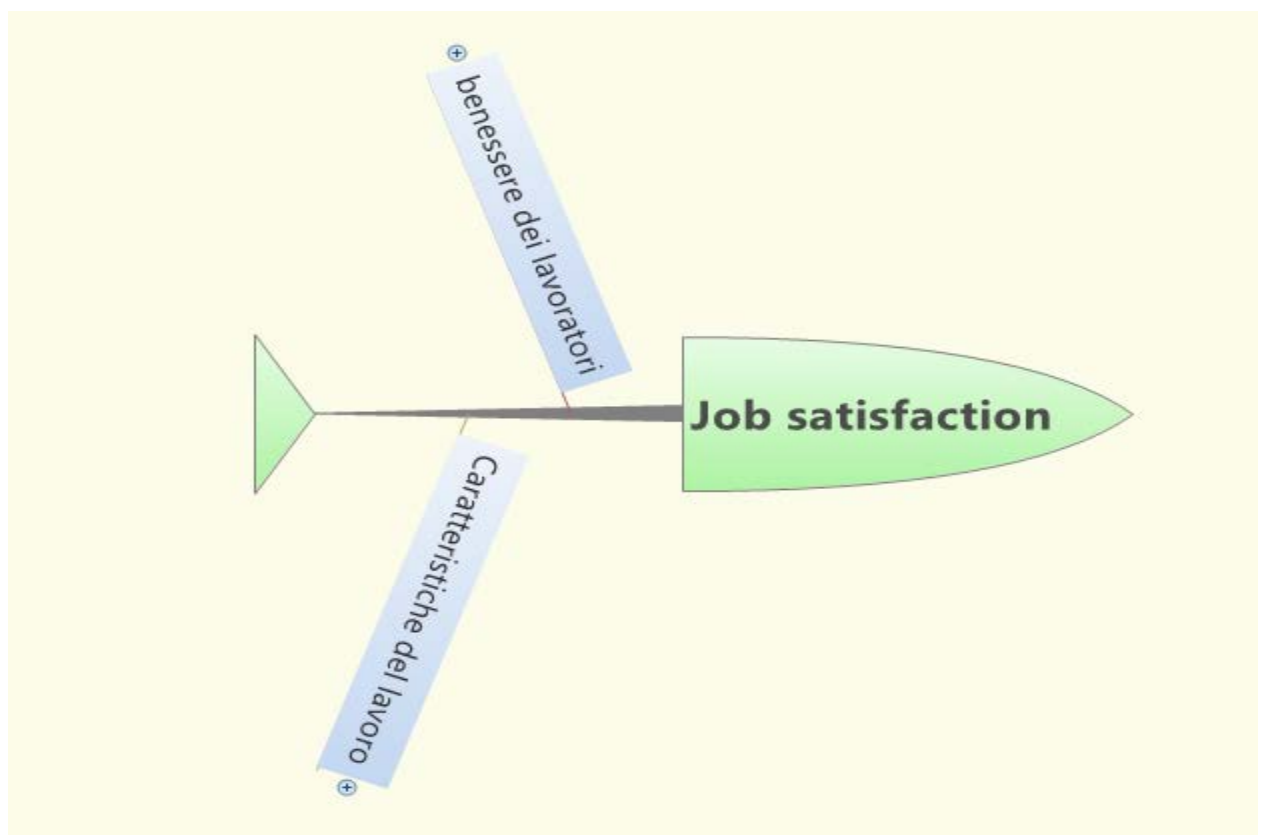
In questa sezione presenteremo tre possibili approcci che possono essere seguiti col fine di costruire un indicatore generale della qualità del lavoro utile per effettuare comparazioni tra Paesi o per monitorare l'evoluzione di un particolare mercato del lavoro nel tempo. La prima strategia parte dal riconoscimento della complessità di un'accurata identificazione di tutti gli aspetti che influenzano la qualità del lavoro e propone una scorciatoia che consiste nella considerazione del livello di soddisfazione dei lavoratori (*job satisfaction*) come proxy della qualità del lavoro. La seconda strategia è basata sull'uso di questionari sottoposti ai lavoratori con lo scopo di identificare una selezione diretta di quegli elementi che i lavoratori stessi considerano importanti per la qualità del lavoro. La terza strategia, invece, partendo da un punto di vista completamente teorico, ossia dalle

teorie sviluppate dai sociologi e dagli economisti, utilizza quest'ultime come guida generale per la selezione delle dimensioni rilevanti della qualità del lavoro.

### 1.1.1 Il grado di soddisfazione dei lavoratori

Il riconoscimento della complessità nella definizione del concetto di qualità del lavoro, per non parlare delle difficoltà inerenti alla scelta e alla misurazione delle variabili, ha portato alcuni ricercatori a seguire un approccio completamente differente. Il ragionamento alla base di questo approccio è il seguente: si è interessati a misurare l'impatto delle caratteristiche del lavoro sul benessere dei lavoratori ma invece di focalizzarsi sugli input (caratteristiche del lavoro), si pone l'attenzione direttamente sull'output, ossia sul benessere dei lavoratori. Sfortunatamente, non essendoci un metodo comunemente accettato per misurare direttamente il benessere, dobbiamo ripiegare su un indicatore di tipo indiretto: la soddisfazione dei lavoratori.

**Figura 2** Approccio soggettivo del primo tipo: la soddisfazione dei lavoratori



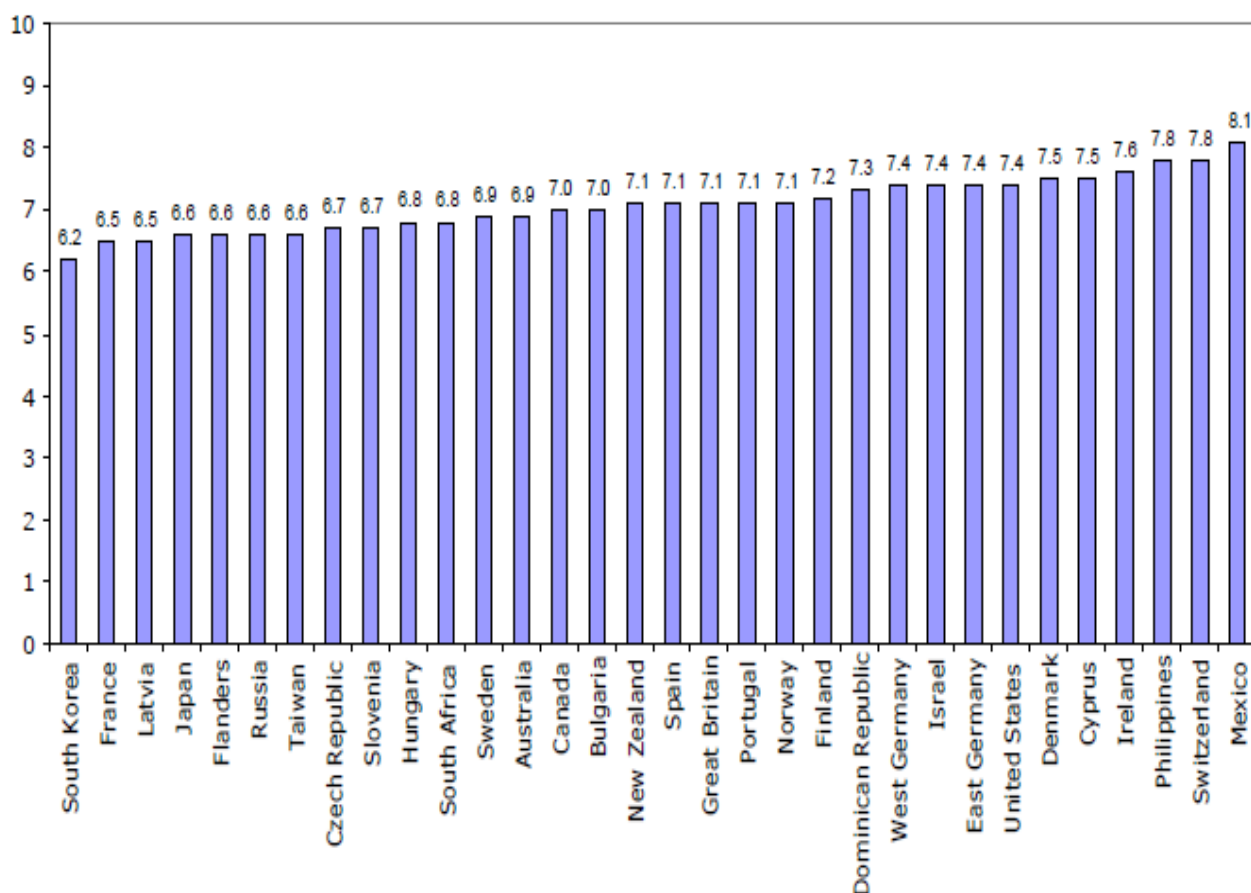
Fonte: Elaborazione personale

Usare il grado di soddisfazione dei lavoratori come indicatore della qualità del lavoro presenta diversi vantaggi. Prima di tutto, esso permette ai ricercatori di sintetizzare un concetto multidimensionale in un indice singolo, più semplice da maneggiare e da interpretare. In secondo luogo, invece di utilizzare un framework rigido per l'identificazione delle caratteristiche cosiddette "buone" e "cattive" di un lavoro, in questo approccio sono gli stessi lavoratori che applicano i propri criteri per giudicare la loro occupazione. In terzo luogo, si evita di concepire una scala necessariamente arbitraria di valori e pesi per le differenti caratteristiche che incidono sulla qualità di una professione. Inoltre, quando si utilizza il grado di soddisfazione dei lavoratori, i lavoratori considerano caratteristiche del loro impiego che potrebbero non essere incluse se si decidesse di usare un modello multidimensionale della qualità del lavoro. Infine, l'informazione può essere reperita più facilmente e a basso costo rispetto alle altre metodologie.

Sfortunatamente questo approccio presenta anche importanti inconvenienti, i quali fanno del grado di soddisfazione dei lavoratori il meno affidabile degli approcci percorribili se si vuole ideare un modello sulla qualità del lavoro, nonostante l'appropriatezza per altri tipi di ricerche.

Nella figura 3 possiamo osservare il livello medio di soddisfazione per 32 Paesi caratterizzati da un diverso background culturale e livello di sviluppo nell'anno 2005. Nonostante le lievi differenze si nota subito che il livello dell'indicatore risulta elevato per tutti i paesi (livello medio di 7.08 su 10). Inoltre soffermandoci sull'ordinamento, la Francia occupa il penultimo posto in termini soddisfazione dei lavoratori mentre il Messico il primo, perfino al di sopra di Paesi come la Danimarca e la Norvegia. I risultati, ovviamente, sono in evidente contrasto con l'opinione generale ed è questo il fattore fondamentale che ci fa dubitare sull'uso del grado di soddisfazione dei lavoratori come proxy della qualità del lavoro.

Figura 3 Indice di soddisfazione dei lavoratori (2005)



Fonte: "Indicators of job quality in European Union" di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve. Microdati ISSP 2005

### Il grado di soddisfazione dei lavoratori è correlato con altri classici indicatori della qualità del lavoro?

Esistono numerosi contributi della letteratura che tentano di spiegare un collegamento tra il grado di soddisfazione dei lavoratori con diverse caratteristiche qualitative del lavoro, come ad esempio l'autonomia (Spector 1997), stress, utilità del lavoro (Mangione and Quinn), supporto da parte di colleghi e superiori, insicurezza (Cornelissen 2006, Clark 2005). Solitamente questi studi hanno trovato un alto grado di correlazione anche se il problema che essi presentano, e che va a minare l'attendibilità dei risultati, è che queste caratteristiche occupazionali sono rilevate basandosi sui giudizi dei lavoratori stessi, i quali sono influenzati necessariamente dal proprio livello di soddisfazione. Per questo motivo l'alto grado di correlazione non implica inevitabilmente l'esistenza di un rapporto causale tra il grado di soddisfazione dei lavoratori e caratteristiche del lavoro, ma è



possibile che sia frutto del fatto che si sta misurando sostanzialmente la stessa cosa in modi diversi. Per evitare questo inconveniente è necessario utilizzare degli indicatori della qualità del lavoro che non sono contaminati dalla soggettività dei lavoratori. Quando tali indicatori vengono utilizzati la correlazione con il grado di soddisfazione dei lavoratori è normalmente molto bassa (Clark e Oswald 1996; Brown e McIntosh 1998; Garcia Mainar 1999). Inoltre, un alto livello di job soddisfazione può derivare semplicemente da un processo di adattamento o di realizzazione delle aspettative degli individui per quanto riguarda le caratteristiche del lavoro e, per questo motivo, la soddisfazione non può essere usata come un indicatore affidabile che rispecchi realmente le condizioni del lavoro (Muñoz de Bustillo e Fernández-Macías 2005).

Riassumendo, anche se il grado di soddisfazione dei lavoratori può essere correlata con la qualità del lavoro, ci sono numerose altre variabili che non hanno una relazione con quest'ultima ma influenzano il livello di soddisfazione e perciò questa mal si adatta ad essere utilizzata come proxy della qualità del lavoro. Inoltre, nel caso si volesse costruire un indice multidimensionale rappresentativo della qualità del lavoro sarebbe inappropriato includere il grado di soddisfazione dei lavoratori come un ulteriore elemento dell'indice dato che significherebbe utilizzare input e output nello stesso indicatore e considerare l'impatto delle variabili due volte.

### **1.1.2 L'opinione dei lavoratori**

Un metodo alternativo per valutare la qualità di un lavoro anziché usare un indice del grado di soddisfazione dei lavoratori, è quello di utilizzare i giudizi espressi dagli stessi lavoratori, ossia chiedere a quest'ultimi quali tipi di caratteristiche considerano discriminanti per distinguere tra un lavoro "buono" e uno "cattivo".

Per una migliore comprensione di questo approccio utilizziamo un esempio. La tabella 4 mostra le risposte alla seguente domanda effettuata nel 2005 dall'International Social Survey Program: "Quali caratteristiche sono importanti in un lavoro?" La lista delle possibili alternative è composta da: alto reddito, opportunità di crescita professionale, sicurezza, lavoro stimolante, utilità per la società, aiutare le altre persone, indipendenza, flessibilità. La tabella include 32 Paesi di differenti aree geografiche e con differenti livelli di GDP pro capite tra cui 17 Paesi dell'Unione Europea.

**Tabella 1 Le dimensioni rilevanti per i lavoratori europei**

|                | Job Security | An interesting job | Useful to society | High Income | Opportunities of advancement | Autonomy | Help other people | Allows to decide the times or days of work |
|----------------|--------------|--------------------|-------------------|-------------|------------------------------|----------|-------------------|--|
| Australia      | 58.8         | 50.0               | 52.6              | 14.8        | 24.8                         | 25.2     | 24.8              | 14.8                                       |
| Bulgaria       | 79.1         | 54.3               | 45.3              | 78.2        | 54.8                         | 39.9     | 37.5              | 39.6                                       |
| Canada         | 56.1         | 59.8               | 45.6              | 18.3        | 29.8                         | 31.7     | 31.4              | 20.6                                       |
| Cyprus         | 47.4         | 25.4               | 54.8              | 46.8        | 20.0                         | 20.9     | 16.6              | 16.4                                       |
| Czech Republic | 58.0         | 33.2               | 49.7              | 31.3        | 14.6                         | 18.8     | 15.7              | 14.0                                       |
| Denmark        | 31.9         | 58.8               | 44.5              | 9.6         | 6.3                          | 44.7     | 26.2              | 18.1                                       |
| Dominican Rep. | 34.8         | 38.5               | 56.8              | 49.1        | 46.7                         | 32.9     | 37.9              | 30.4                                       |
| East Germany*  | 74.1         | 49.6               | 49.3              | 28.5        | 19.3                         | 40.9     | 29.4              | 13.9                                       |
| Finland        | 53.6         | 50.4               | 40.7              | 20.3        | 10.2                         | 22.6     | 15.2              | 20.7                                       |
| Flanders*      | 54.1         | 40.8               | 48.0              | 17.6        | 22.5                         | 25.4     | 20.0              | 21.9                                       |
| France         | 63.2         | 66.3               | 46.4              | 22.6        | 22.7                         | 23.0     | 19.1              | 21.1                                       |
| Great Britain  | 51.9         | 52.4               | 45.6              | 17.5        | 24.9                         | 20.6     | 22.2              | 14.3                                       |
| Hungary        | 72.5         | 29.5               | 50.7              | 42.9        | 24.2                         | 27.9     | 23.3              | 15.9                                       |
| Ireland        | 55.9         | 57.4               | 47.1              | 27.1        | 40.9                         | 31.5     | 39.1              | 23.7                                       |
| Israel         | 80.2         | 79.7               | 29.6              | 66.5        | 67.7                         | 54.9     | 59.9              | 39.4                                       |
| Japan          | 34.6         | 23.1               | 56.1              | 23.2        | 4.7                          | 8.0      | 14.7              | 10.7                                       |
| Latvia         | 62.4         | 44.9               | 52.3              | 65.5        | 28.5                         | 25.6     | 19.8              | 28.4                                       |
| Mexico         | 75.3         | 57.3               | 39.7              | 60.3        | 68.0                         | 46.9     | 48.9              | 40.6                                       |
| New Zealand    | 43.6         | 57.2               | 48.9              | 17.7        | 27.3                         | 29.1     | 27.2              | 18.9                                       |
| Norway         | 51.2         | 49.9               | 47.0              | 10.8        | 8.4                          | 23.4     | 15.9              | 18.4                                       |
| Philippines    | 61.3         | 40.0               | 49.8              | 66.3        | 50.2                         | 37.8     | 35.4              | 26.6                                       |
| Portugal       | 62.4         | 50.5               | 47.8              | 42.7        | 45.4                         | 32.7     | 40.0              | 24.9                                       |
| Russia         | 53.0         | 46.3               | 45.1              | 65.4        | 32.1                         | 25.7     | 24.1              | 21.1                                       |
| Slovenia       | 54.2         | 46.0               | 55.7              | 41.5        | 27.7                         | 35.9     | 31.9              | 26.2                                       |
| South Africa   | 72.2         | 52.9               | 43.2              | 59.5        | 51.6                         | 39.9     | 47.3              | 31.0                                       |
| South Korea    | 60.0         | 55.2               | 49.3              | 42.8        | 48.1                         | 24.5     | 31.2              | 23.0                                       |
| Spain          | 69.3         | 48.8               | 41.6              | 61.0        | 44.0                         | 38.1     | 37.4              | 36.8                                       |
| Sweden         | 57.9         | 51.0               | 44.2              | 17.7        | 11.7                         | 31.3     | 23.7              | 20.9                                       |
| Switzerland    | 58.9         | 60.3               | 63.4              | 7.6         | 12.8                         | 42.8     | 26.3              | 23.0                                       |

Fonte: "Indicators of job quality in European Union" di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve

Osservando i risultati, ci sono vari aspetti degni di nota da evidenziare: prima di tutto, in Europa, Giappone e negli USA, al contrario di quello che si potrebbe pensare, il salario non è considerato come l'aspetto più rilevante. La più importante caratteristica per i lavoratori USA e dell'UE (la seconda per quelli del Giappone) è la sicurezza del posto di lavoro (*job security*). Inoltre, dalla ricerca risulta che i lavoratori sono piuttosto preoccupati circa la natura della propria occupazione, sia che esso sia interessante o utile per la società. L'autonomia rimane, invece, un aspetto di secondaria importanza rispetto alle caratteristiche sopramenzionate. Ad eccezione del reddito, il quale presenta un'elevata variabilità, tutte le altre variabili sono caratterizzate da una bassa dispersione,

in particolare ciò vale per quegli aspetti che hanno registrato i punteggi più elevati nella maggior parte dei Paesi dell'indagine come l'interesse, l'utilità e la sicurezza.

L'eterogeneità dei risultati comporta delle evidenti difficoltà nell'identificazione di quelle caratteristiche del lavoro che influenzano maggiormente il benessere dei lavoratori. Per esempio, anche se la sicurezza viene considerato come un attributo rilevante per la maggior parte dei Paesi, per la Danimarca e il Giappone assume un'importanza minore.

I risultati di questa ricerca mostrano come il concetto di qualità del lavoro sia un concetto multidimensionale che viene inteso diversamente da luogo a luogo e come la sicurezza svolga un ruolo chiave, più importante di quello ricoperto dal salario, anche se è necessario evidenziare che questa considerazione vale solo per i Paesi ricchi. Osservando le similitudini tra i diversi Paesi e utilizzando una particolare metodologia *denominata cluster analysis*, è possibile identificare 6 gruppi di Paesi con caratteristiche affini riguardo la valutazione delle caratteristiche di rilievo per la qualità del lavoro.

**Tabella 2 Gruppi di Paesi con le stesse preferenze**

|                   | Job Security | An Interesting job | Useful to society | High income | Opportunities of advancement | Autonomy | Help other people | Allows to decide the times or days of work |
|-------------------|--------------|--------------------|-------------------|-------------|------------------------------|----------|-------------------|--|
| Taiwan            | 50.5         | 32.9               | 64.0              | 21.0        | 20.0                         | 9.0      | 16.5              | 19.6                                       |
| United States     | 62.8         | 56.8               | 42.5              | 30.3        | 42.5                         | 34.3     | 43.3              | 17.6                                       |
| West Germany*     | 64.8         | 46.7               | 52.0              | 15.4        | 16.8                         | 38.0     | 21.1              | 14.4                                       |
| EU 9              | 56.5         | 52.3               | 45.8              | 25.2        | 24.5                         | 30.8     | 26.4              | 21.7                                       |
| EU 27             | 58.7         | 47.3               | 47.9              | 34.9        | 26.0                         | 29.8     | 25.6              | 22.3                                       |
| High Income       | 57.7         | 49.7               | 48.0              | 31.1        | 26.4                         | 30.3     | 27.2              | 21.7                                       |
| Medium/low income | 58.2         | 46.2               | 49.7              | 52.1        | 45.2                         | 31.0     | 34.5              | 27.5                                       |
| Mean              | 58.3         | 48.9               | 48.4              | 35.6        | 30.3                         | 30.8     | 28.8              | 22.7                                       |
| Total             | 58.1         | 49.1               | 48.5              | 36.4        | 31.8                         | 30.7     | 29.7              | 23.3                                       |

Fonte: "Indicators of job quality in European Union" di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve, ISSP microdati (2005)

### 1.1.3 La tradizione economica e sociale

Un metodo alternativo per selezionare le varie caratteristiche che hanno un impatto sulla qualità del lavoro è quello di seguire degli approcci teorici che mirano a spiegare i fattori che influenzano il benessere dei lavoratori. Questa modalità di procedere non è completamente incompatibile con l'approccio soggettivo presentato nei precedenti paragrafi dal momento che è possibile prendere atto dell'opinione dei lavoratori nel processo di scelta. In effetti i due approcci possono essere considerati complementari: quando si sottopone un questionario ai lavoratori su quali sono le caratteristiche che

dovrebbe avere un lavoro le possibili risposte sono già pre-selezionate grazie a un modello teorico e agli studi precedenti.

### **La teoria ortodossa: la teoria della compensazione**

Brevemente, la teoria della compensazione può essere spiegata in un modo piuttosto semplice. Supponiamo che il valore della qualità del lavoro dipenda da due fattori: il salario e un insieme di caratteristiche non monetarie denominate benefici. Per ogni lavoratore, questi due aspetti possono essere più o meno sostituibili in base alle preferenze personali, così lavori differenti, pur avendo caratteristiche diverse, possono avere lo stesso grado di qualità del lavoro grazie alla compensazione tra le due variabili. Secondo tale teoria gli impieghi con peggiori condizioni di lavoro dovrebbero essere compensati da un alto livello salariale. Tuttavia, a dispetto della teoria economica, l'evidenza empirica mostra che ciò accade piuttosto raramente. Una possibile spiegazione del perché la teoria della compensazione non si verifichi è la considerazione dell'evoluzione del mercato del lavoro, guidata principalmente dalla globalizzazione dei mercati e dallo sviluppo tecnologico, i quali hanno portato a una più difficile realizzazione del principio della compensazione in un tale contesto dinamico nel quale si verifica continuamente la creazione di nuove forme di impieghi, così come la svalutazione e la rivalutazione delle abilità dei lavoratori.

### **L'approccio comportamentale: 2 punti di vista**

Due differenti approcci criticano la teoria della compensazione. Il primo mette in dubbio le ipotesi fondamentali di partenza della teoria economica che permetterebbero la realizzazione del principio della compensazione, ossia: perfetta informazione dei lavoratori, concorrenza perfetta e piena occupazione. Il secondo approccio critica tale teoria poiché, seppur ipotizzando che le ipotesi semplificatrici del modello siano valide, la

contrattazione tra lavoratori e datori di lavoro solitamente avviene a livello di gruppo e non di singolo. Per questo motivo le differenze salariali non compenserebbero perfettamente le condizioni lavorative poiché ogni individuo ha preferenze diverse che lo porterebbero a scegliere una combinazione salario-benefici differente se fosse libero di negoziare il proprio contratto singolarmente.

Infine, è importante sottolineare che secondo l'approccio economico della teoria ortodossa il problema della qualità del lavoro non viene considerato come un tema morale meritevole di una maggior attenzione ma come un generico problema di efficienza. Di conseguenza, se per qualunque ragione (disoccupazione, mercato del lavoro non competitivo, contrattazione collettiva) le differenze salariali non fossero completamente compensate da altri benefici non monetari, sussisterebbe un problema di efficienza simile a quelli che possono essere trovati negli altri mercati.

### **L'effetto del lavoro sulla salute**

L'approccio tradizionale sulla salute e la sicurezza considera il luogo di lavoro come un focolaio nel quale i lavoratori sono esposti a un diverso numero di fattori di rischio fisico e psicologico che possono causare malattie o possibili incidenti. La letteratura inerente a questa tematica è molto vasta ed è stata utilizzata soprattutto come base per la rivendicazione dei diritti dei lavoratori e della legislazione riguardante la sicurezza sul lavoro.

### **Segmentazione e l'importanza delle condizioni di lavoro**

Tale teoria fu proposta inizialmente da Doeringer e Piore, i quali piuttosto che di segmentazione, parlarono più propriamente di dualismo. Essi osservarono che il mercato del lavoro è segmentato in un settore primario ed in uno secondario. Il primo contenente i lavori cosiddetti "buoni", con alti salari, sicurezza e buone prospettive di crescita: a questo settore appartengono gli impieghi nelle grandi imprese che usano processi

tecnologicamente avanzati. Il secondo settore contiene, invece, i lavori “cattivi”, con bassi salari e pessime condizioni di lavoro, normalmente in piccole imprese che usano processi tecnologicamente meno avanzati o obsoleti. La motivazione di questo dualismo secondo gli autori è sostanzialmente legata alla tecnologia: i settori tecnologicamente avanzati hanno bisogno di una stabile offerta di lavoratori altamente specializzati per fronteggiare i cambiamenti del mercato, ed è così è nel loro interesse creare le condizioni necessarie per attrarre e mantenere questo tipo di forza lavoro. Il secondo settore, non essendo tecnologicamente all'avanguardia non ha bisogno di una forza di lavoro specializzata e, per questo motivo, può beneficiare di una certa forma di flessibilità in quanto ha accesso ad un bacino di lavoratori con delle qualifiche medio-basse, i quali solitamente rappresentano la maggioranza della forza lavoro.

La scuola radicale della teoria della segmentazione (Gordon, Reich e Edwards 1996) originariamente fu d'accordo con Doeringer e Piore per quanto riguarda i risultati ma non per quanto riguarda le motivazioni. Secondo gli studiosi marxisti, infatti, la segmentazione sarebbe una strategia messa in atto dai capitalisti per minare la solidarietà e la mobilitazione della classe operaia col fine di generare discordia e divisioni interne tra la classe proletaria.

#### **1.1.4 Conclusioni**

In questa parte del capitolo abbiamo effettuato una breve descrizione di tre differenti approcci per la misurazione della qualità del lavoro. Il primo, focalizzandosi sulla soddisfazione dei lavoratori come proxy della qualità del lavoro, permette ai ricercatori di eliminare le difficoltà riguardanti il processo di selezione e di misurazione delle caratteristiche che influiscono sulla qualità del lavoro. Il secondo approccio, pur rimanendo sempre di natura soggettiva, si basa sull'opinione dei lavoratori per la selezione di quelle variabili ritenute importanti per il benessere dei lavoratori. Questo procedimento si differenzia dal primo per il fatto che, una volta selezionate le variabili chiave per la costruzione di un indice della qualità del lavoro, si usano dati oggettivi e non il grado di soddisfazione dei lavoratori per analizzare le differenze nazionali o il trend della qualità del lavoro. Il terzo approccio, invece, parte dalle considerazioni svolte dalla letteratura per la selezione delle caratteristiche principali da considerare per valutare la qualità del lavoro.

Secondo la nostra visione, l'approccio puramente soggettivo è il meno soddisfacente dei tre, così noi utilizzeremo un mix tra il secondo e il terzo poiché, come già osservato precedentemente, questi due metodi, infatti, non sono mutualmente escludibili ma complementari.

## **1.2 Misurazione della qualità del lavoro nell'Unione Europea**

### **1.2.1 Livello individuale o aggregato?**

Il concetto di qualità del lavoro fa riferimento all'impatto di determinate caratteristiche di un impiego sul benessere dei lavoratori. Per questo motivo, in un modo o nell'altro, ogni misura della qualità del lavoro deve essere basata su informazioni raccolte a livello individuale.

Inoltre, bisogna tenere a mente che la qualità del lavoro è un fenomeno multidimensionale, perciò, qualsiasi indicatore che si scelga di utilizzare deve essere costituito da una somma, o aggregazione, delle singole dimensioni basate su informazioni raccolte a livello individuale. In base allo specifico scopo che si persegue, l'aggregazione può essere effettuata o meno a un livello superiore rispetto a quello individuale. Costruire un indicatore della qualità del lavoro a livello aggregato comporta una maggiore flessibilità dato che è possibile attingere alle informazioni da fonti diverse. In un indicatore della qualità del lavoro costruito a livello individuale ciò è praticamente impossibile: un tale indicatore, infatti, richiede l'osservazione di diverse caratteristiche che si riferiscono in modo specifico al singolo individuo, e, di conseguenza, sono elaborabili solamente attingendo da una singola fonte.

Per queste ragioni, ossia grazie alla maggior comparabilità e flessibilità, la maggior parte degli indicatori della qualità del lavoro sono costruiti a livello aggregato. Questo approccio è perfettamente legittimo se il nostro fine è solo quello comparativo, ma nel caso in cui lo

scopo divenisse più ampio allora questo metodo esibisce considerevoli e innegabili svantaggi.

Per prima cosa, gli indicatori costruiti a livello aggregato non permettono lo studio della distribuzione di una particolare dimensione all'interno della popolazione di interesse. Sintetizzando l'intera distribuzione delle variabili in un singolo numero si perde inevitabilmente un enorme quantità di informazione che può nascondere rilevanti differenze tra popolazioni che presentano lo stesso valore a livello aggregato. Inoltre, le politiche economiche solitamente si pongono l'obiettivo non tanto di incrementare il livello generale della qualità del lavoro del Paese, piuttosto quello di migliorare tale livello per le classi di lavoratori più svantaggiate.

Un modo per tener conto della distribuzione della qualità del lavoro è quello di indicare delle misure di dispersione affianco al valore aggregato. In questo modo, se, per esempio, due diversi Paesi hanno lo stesso livello di salario medio ma il primo presenta una minore dispersione mentre il secondo una più elevata, allora al primo Paese verrà dato un punteggio più elevato in termini di qualità del lavoro. Se si utilizza un indicatore a livello aggregato è ravvisabile anche verificare eventuali differenze per genere o per classi di lavoratori.

Un ulteriore svantaggio nell'utilizzare un indicatore a livello aggregato consiste nell'impossibilità di studiare le possibili combinazioni delle caratteristiche che influenzano la qualità del lavoro. Chiariamo il concetto con esempio: supponiamo che in un dato Paese il 40% della popolazione percepisce dei bassi salari e il 50% lavora più di 48 ore settimanali. Nel caso in cui un lavoratore assommi le due caratteristiche, ossia salario basso e lunghi orari di lavoro, starà sicuramente peggio rispetto a un altro lavoratore che ravvisa soltanto una di questi due aspetti negativi. Un indicatore a livello aggregato non riesce a cogliere una tale relazione ed è perciò completamente inadatto a tale scopo.

Riassumendo, un indicatore a livello aggregato è appropriato solo per fini generali di comparazione ma non è utilizzabile per cogliere le interazioni, la concentrazione di lavori "buoni" e lavori "cattivi" per un gruppo specifico di lavoratori o l'esistenza di meccanismi di compensazione. Soltanto un indicatore costruito a livello individuale permette di perseguire questi obiettivi più ampi.



### **1.2.2 Un indice composito o un sistema di indicatori?**

Lo scopo di comparare la qualità del lavoro nei diversi Paesi dell'UE è perseguibile attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori rappresentativo delle dimensioni della qualità del lavoro o di un indice composito. Entrambe le procedure sono perfettamente valide e, al contrario di quanto si possa immaginare, non presentano delle differenze eccessive, anche se è importante tenerne conto nell'interpretazione dei risultati.

In entrambi i casi ci si pone lo stesso obiettivo: semplificare un fenomeno complesso e multidimensionale. In ambedue le procedure è necessario sviluppare un modello teorico che fissi in modo chiaro quale sia la struttura del fenomeno che si intende misurare, specificando le sue dimensioni e le sub-dimensioni e come esse siano potenzialmente correlate tra di loro. Dopodiché occorre selezionare delle variabili adeguate tra quelle disponibili che si adattino nel modo migliore alle suddette dimensioni e verificare se la loro struttura si concilia con il modello preso in considerazione. Le fasi descritte fino a questo punto sono le stesse sia nel caso in cui si usi un indice composito o un sistema di indicatori. È solamente nello step finale che le due procedure si differenziano: un sistema di indicatori si ferma all'ultima fase una volta che si sono registrati i risultati per ognuna delle dimensioni del modello, mentre un indice composito presenta uno stadio ulteriore che consiste nella combinazione di tutte le dimensioni per generare un risultato sintetico. Ovviamente dietro il singolo valore espresso dall'indice rimangono le misure delle singole variabili e, per questo motivo, quando si svolge un'analisi sulla qualità del lavoro utilizzando un indice composito solitamente viene presentato anche il sistema di indicatori sottostante dal quale discende il valore numerico finale.

Anche se un indice composito non è altro che l'aggregazione di un sistema di indicatori, esso ricopre un ruolo importante nell'interpretazione dei risultati. Un sistema di indicatori, infatti, pur fornendo maggiore informazioni, può portare a delle più ambigue valutazioni. Per esempio, se il nostro scopo è quello di confrontare diversi Paesi, a meno che il Paese A non sia migliore in ognuna delle dimensioni della qualità del lavoro rispetto al Paese B, non è possibile stabilire quale dei due fornisca posti di lavoro migliori ai cittadini. Lo stesso succede anche quando si studia l'evoluzione della qualità del lavoro all'interno di un singolo Paese: se il Paese A migliora per determinate caratteristiche e

peggiora per altre non possiamo trarre alcuna conclusione se il Paese sia migliorato o meno nel livello complessivo della qualità del lavoro.

Al contrario, un indice composito, seppur comporta una semplificazione “brutale” di una realtà di natura complessa e multidimensionale, permette l’effettuazione di un confronto non ambiguo. Tuttavia, se non costruito con criterio, esso può portare a delle vane e risibili conclusioni che andrebbero a minare la credibilità della ricerca.

### **1.2.3 Periodicità**

Gli indicatori della qualità del lavoro non sono costruiti solo allo scopo di comparare i Paesi ma anche per quello di monitorare l’evoluzione della qualità del lavoro nel tempo all’interno del singolo Paese. L’analisi del trend implica la necessità di aggiornare gli indicatori in modo periodico, ma quanto spesso ciò deve avvenire?

Ci sono tre ragioni determinanti per stabilire quanto spesso è necessario aggiornare gli indicatori della qualità del lavoro: per prima cosa occorre adattare la periodicità agli specifici scopi dell’osservatore; in secondo luogo bisogna adattarla alla velocità di cambiamento delle variabili; e per ultimo conciliarla con la periodicità di aggiornamento dei dati a disposizione.

Nella maggior parte dei casi sono auspicabili aggiornamenti annuali in quanto essi sono abbastanza frequenti da essere coerenti con il ciclo economico e soddisfano il bisogno di informazione dell’opinione pubblica.

Tuttavia, gli studi empirici evidenziano che gli elementi della qualità del lavoro cambiano più lentamente, nel medio e nel lungo periodo piuttosto che in un ciclo annuale. Il ritmo di cambiamento della qualità del lavoro è esattamente l’opposto di quello dell’occupazione/disoccupazione, la quale può variare repentinamente in ogni direzione in seguito ai cambiamenti di politica economica o a una fase di recessione/crescita.

Per complicare ulteriormente la situazione bisogna sottolineare che differenti elementi della qualità del lavoro possono variare con una velocità diversa. Possiamo classificare le caratteristiche che incidono sulla qualità del lavoro in due differenti classi: la prima nella quale sono incluse tutte quelle che si riferiscono alla condizione occupazionale (***employment conditions***), e la seconda nella quale rientrano quelle inerenti al luogo di lavoro (***work conditions***). Le prime caratteristiche variano in modo relativamente veloce in seguito ai mutamenti del mercato del lavoro e della regolamentazione, mentre le

seconde, dipendendo dalle peculiarità dell'organizzazione del processo produttivo e dalla tecnologia, risultano essere più vischiose. Per questo motivo sarebbe ragionevole aggiornare le due classi di indicatori con una periodicità differente: annualmente per quelle aree e quelle caratteristiche che variano più velocemente e ogni quattro o cinque anni per le condizioni di lavoro che tendono a mutare con un ritmo più lento.

La disponibilità dei dati rappresenta l'ultima considerazione riguardo la problematica della periodicità di aggiornamento degli indicatori della qualità del lavoro. Le due principali fonti riguardo la qualità del lavoro in Europa sono l'Europe Labour Force Survey (ELFS) e l'European Working Conditions Survey (EWCS). L'ELFS è aggiornato ogni tre mesi e copre la maggior parte degli elementi della qualità del lavoro inerenti le *employment conditions*. L'EWCS è aggiornato ogni 5 anni e copre tutte le dimensioni riguardanti la qualità del lavoro. L'unico problema di questa dualità consiste nell'impossibilità di attingere contemporaneamente ad entrambe le fonti a livello individuale. La soluzione ideale sarebbe quella di basarsi su una singola fonte costituita da due differenti moduli, uno aggiornato annualmente e l'altro ogni 4-5 anni.

### **1.3 Dati esistenti per lo studio della qualità del lavoro in Europa**

L'accessibilità, la solidità, l'affidabilità e la comparabilità dei dati riguardanti le differenti dimensioni e variabili della qualità del lavoro sono un fattore essenziale da tenere in considerazione per l'effettuazione di uno studio sulla qualità del lavoro.

Di seguito condurremo un'analisi critica delle fonti esistenti a livello europeo che includono informazioni rilevanti per lo studio della qualità del lavoro e che possono essere utilizzate per lo sviluppo di *job quality indicators*. I database utilizzati dovranno essere completi, statisticamente rappresentativi e dovranno essere periodicamente aggiornati. Esistono cinque fonti europee che rispettano questi parametri: *l'European Labour Force Survey*, *l'European Working Conditions Survey*, *l'European Survey on Income and Living Conditions*, *l'European Structure of Earnings Survey* e *l'International Social Survey Programme*.

L'EWCS è, di gran lunga, la fonte che copre il più ampio spettro di caratteristiche inerenti la qualità del lavoro e dell'occupazione. L'EFLS è maggiormente specifico per le *employment conditions* piuttosto che per le *work conditions*. L'EU-SILC si specializza in poche variabili ma ha il vantaggio di fornire dati longitudinali e una precisa misurazione del reddito. L'ESES è ancora più limitato rispetto all'EU-SILC e non copre neanche l'intera popolazione, tuttavia presenta la misura dei salari maggiormente comparabile. Infine, l'ISSP contiene informazioni ricche di aspetti intrinseci della qualità del lavoro riguardanti la maggior parte degli stati europei, ma presenta informazioni anche riguardo ad alcuni Paesi al di fuori dell'Europa.

Di seguito illustreremo le prime due fonti di dati elencate, le quali presentano una maggiore rilevanza rispetto alla nostra analisi.

### **1.3.1 L'European Labour Force Survey (ELFS)**



L'EFLS è la fonte di informazioni più importante in Europa. Essa fornisce informazioni molto accurate ed è quella usata da maggior tempo. L'EFLS costituisce il frutto di uno sforzo coordinato di tutti gli Stati e delle istituzioni dell'Unione Europea, tra le quali svolge un ruolo chiave l'Eurostat.

Il processo del questionario e del campionamento è suddiviso in due fasi: nella prima tutti i centri statistici nazionali e l'Eurostat si accordano sui concetti, le definizioni, le classificazioni del questionario, sui principi e i requisiti del processo di campionamento; successivamente i centri statistici nazionali ultimano il processo a livello nazionale in base alle peculiarità registrate dalle singole nazioni. Questo secondo step è fondamentale perché, anche se l'EFLS presenta gli stessi concetti, definizioni, classificazioni all'interno dei Paesi europei, la struttura dei questionari e del processo di campionamento si differenzia considerevolmente all'interno dell'UE: in alcuni Paesi una persona, ad esempio, è classificata come lavoratore part-time se risponde in modo affermativo a una determinata domanda, in un altro se il lavoratore professa meno di un certo numero di ore settimanali e in un altro ancora secondo una combinazione dei due criteri (*Munoz de Bustillo 2008*). E' controverso se queste differenze rappresentino o meno un problema: a volte è meglio lasciare un certo margine di flessibilità per adattare i concetti alle specifiche caratteristiche nazionali piuttosto che imporre fermamente una formulazione

omogenea. Comunque, è importante sottolineare che tali diversità hanno un significativo impatto in termini di comparabilità che deve essere tenuto in considerazione nell'interpretazione dei risultati.

Il problema principale nell'utilizzare l'ELFS nello studio della qualità del lavoro è che esso si concentra completamente sulle informazioni inerenti la condizione occupazionale, ossia alle *employment conditions*, senza nessuna informazione riguardante l'impatto dell'attività lavorativa in sé sul benessere dei lavoratori (*work conditions*). Il suo limite principale è rappresentato soprattutto dalla totale mancanza di informazioni sul livello salariale.

**Tabella 3 Vantaggi e debolezze dell'EFLS**

| EFLS     |  | Helpful   | Harmful |
|----------|--|---|---------|
| Internal |  <b>Strengths</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>fonte consolidata</li> <li>campione ampio</li> <li>informazioni accurate sull'employment conditions</li> </ul> |  <b>Weakness</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>mancanza di work conditions</li> <li>mancanza di informazione sui salari</li> </ul> |         |

Fonte: Elaborazione personale

### 1.3.2 L'European Working Conditions Survey (EWCS)

Se l'EFLS è la più importante fonte di dati statistici per le condizioni occupazionali in Europa, senza dubbio l'EWCS è la più importante per quanto riguarda le *work conditions*. L'EWCS è la fonte che ha la copertura maggiore sul tema della qualità del lavoro poiché il suo unico scopo è sempre stato quello di raccogliere informazioni sulle condizioni dei lavoratori, al contrario dell'EFLS la quale si focalizza anche sulle misure quantitative dell'occupazione e della disoccupazione.

L'EWCS è stata fondata, progettata e coordinata dall'*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, un ente governativo europeo con sede a Dublino il cui scopo è quello di raccogliere informazioni che possano aiutare i disegni di politica economica a migliorare le condizioni lavorative e la vita dei cittadini europei. Il questionario è formulato da un gruppo di esperti e di policy maker insieme con il

personale della Fondazione Ricerca, la quale ha il compito di elaborare anche la metodologia e i principi per il campionamento.

Uno dei vantaggi chiave che ha l'EWCS rispetto alle altre fonti, specialmente nei confronti dell'Eurostat, consiste nel fatto che l'intero percorso è finanziato, progettato e coordinato a livello centrale dal personale specializzato della Fondazione. Questo garantisce un livello di comparabilità molto più elevato rispetto all'EFLS: non solo i concetti, le definizioni e le classificazioni sono le stesse all'interno dell'Europa, ma anche le domande e l'item percorso sono i medesimi seppure con qualche forma di flessibilità per gli adattamenti dei singoli Paesi. Un altro vantaggio essenziale dell'EWCS è il grado di trasparenza nella documentazione dell'intero processo di ricerca.

Il campione dell'EWCS è rappresentativo di tutti i lavoratori degli Stati Membri dell'UE ed anche qualche Stato "non membro" come la Svizzera e la Turchia. Le procedure operative seguono in modo stringente gli stessi principi all'interno dell'Europa: in tutti i Paesi il campione è stratificato in base alla regione e alla dimensione dell'insediamento e le interviste sono classificate in base alla prossimità geografica. L'effettiva selezione delle famiglie a cui è sottoposto il questionario viene effettuata attraverso il metodo "*random walk*", e, all'interno di esse, anche l'individuo occupato è selezionato in modo casuale. La dimensione del campione è stata decisa con il principale scopo di fornire un'adeguata stima delle dimensioni della qualità del lavoro a livello nazionale ed europeo tenendo sotto controllo il budget di spesa dal momento che è la Fondazione Europea che fornisce tutti i fondi necessari per la ricerca. Per la maggior parte dei Paesi la dimensione del campione è stata, perciò, di 1000 individui, limitati a 600 per gli Stati di minori dimensioni. Una casistica così limitata rappresenta l'inconveniente principale dell'EWCS. Infatti, la dimensione del campione permette la realizzazione di buone stime dell'incidenza generale del fenomeno della qualità del lavoro a livello nazionale, ma se volessimo andare di più nel profondo e scindere i risultati all'interno delle nazioni per genere, settori, occupazioni, o qualsiasi altro aspetto qualitativo, il numero di casi esaminati diventerebbe troppo esiguo per raggiungere dei risultati affidabili.

L'altra caratteristica problematica se si vuole monitorare la qualità del lavoro attraverso l'EWCS con indicatori compositi è la periodicità. Tale fonte è aggiornata solamente ogni 5 anni mentre la maggior parte degli indicatori della qualità del lavoro sono aggiornati

perlomeno ogni anno. Se l'EWCS dovesse essere aggiornata più o meno frequentemente è ancora piuttosto dibattuto. Dal report dell'Eurofound sul trend delle condizioni di lavoro dal 1991 al 2005 è stato riscontrato come il ritmo dei cambiamenti delle dimensioni della qualità del lavoro sia stato abbastanza lento per gli ultimi 15 anni in Europa. Per tale ragione un ciclo di 5 anni sembrerebbe appropriato. La ragione per cui preferire un ciclo annuale, invece, è soprattutto di origine politica (in senso lato) più che economica: la scelta dell'anno si concilierebbe meglio con il ciclo economico e garantirebbe una maggiore attenzione dell'opinione pubblica.

Per riassumere, possiamo dire che l'EWCS è senza dubbio la migliore fonte per lo studio della qualità del lavoro in Europa. La sua copertura è più che adeguata, i processi sono molto ben studiati, le grandezze sono facilmente comparabili tra Paesi e la documentazione e la trasparenza dell'intero processo sono invidiabili. Tuttavia bisogna tenere conto che la dimensione del campione è piuttosto limitata se si vuole effettuare un'analisi dettagliata delle condizioni di lavoro riguardo a dei gruppi specifici, e la periodicità potrebbe creare qualche problema in termini di monitoraggio.

**Tabella 4 Vantaggi e debolezze dell'EWCS**

| EWCS 📄 🏡 |  |   |
|----------|--|---|
|          | Helpful  | Harmful   |
| Internal |  <b>Strengths</b> 📄 <ul style="list-style-type: none"> <li>copertura +</li> <li>comparabilità</li> <li>trasparenza</li> </ul> |  <b>Weakness</b> 📄 <ul style="list-style-type: none"> <li>campione ridotto</li> <li>periodicità</li> </ul> |

Fonte: Elaborazione personale

## 1.4 Rassegna degli indicatori esistenti della qualità del lavoro: approccio, caratteristiche e debolezze

La ricerca sul tema della qualità del lavoro ha portato allo sviluppo di una moltitudine di indici e sistemi di indicatori. La mancanza di un set di indicatori consolidati è la prova in sé della novità della qualità del lavoro come oggetto di analisi e delle ancora persistenti difficoltà di misurazione di un tale concetto elusivo e multidimensionale.

Per non appesantire eccessivamente la lettura presenteremo solo alcuni degli indicatori più rilevanti dal punto di vista storico ed operativo.

#### **1.4.1 I Laeken Indicators of Job Quality**

In passato l'UE ha svolto un ruolo marginale per quanto riguarda la politica sociale, area che è stata perlopiù di competenza dei governi nazionali. Comunque, anche se la politica sociale non è mai stata l'area principale di azione dell'UE, essa assume certamente un interesse chiave per gli Stati Membri che si è materializzato non solo nello sviluppo di un sistema di welfare diffuso in tutta Europa, ma anche in accordi tra singoli Stati Membri. In particolare, l'European Social Charter del 1961 aveva come scopo quello di completare la Convenzione Europea dei Diritti umani del 1950 ponendo l'enfasi sulle diverse dimensioni collegate alla qualità del lavoro quali i "diritti dei lavoratori" (art.1) il "diritto ad una giusta remunerazione" (art.4), "condizioni di lavoro appropriate" (art.2) e "sicurezza e condizioni lavorative salutarie".

Nel 2000, il Consiglio Europeo di Lisbona e Nizza supportò fortemente la creazione di un sistema di indicatori col fine di monitorare la povertà e l'emarginazione sociale negli Stati Membri dell'Unione Europea. Quest'aspetto non fu, comunque, incluso nell'Employment Guidelines del 1997 sulle politiche sul mercato del lavoro per gli Stati Membri. Esse, infatti, avevano come priorità l'occupazione, lo spirito imprenditoriale, l'adattabilità, le pari opportunità, e non facevano riferimento alcuno alla qualità dei posti di lavoro creati. Il primo passo verso un concreto interesse dell'UE per la qualità del lavoro fu preso nel 2001, nel Consiglio Europeo di Stoccolma, nel quale gli Stati Membri affidarono alla Commissione e al Consiglio la realizzazione di un set di indicatori che sarebbero stati presentati nella riunione successiva a Laeken (Belgio) nel Dicembre 2001.

Il risultato di questo processo fu la definizione di due categorie generali di aspetti relativi alla qualità del lavoro, denominate "*work*" e "*employment conditions*". Mentre il primo gruppo comprende variabili come "formazione", "situazione contrattuale", possibilità di



carriera”, il secondo ne include altre del tipo: “uguaglianza in base al genere”, “salute e sicurezza sul lavoro”, “flessibilità e sicurezza economica”, “accesso al mercato del lavoro”, “organizzazione e conciliazione lavoro-vita”, “coinvolgimento dei lavoratori e dialogo sociale”, “produttività”. L’UE ha sviluppato diversi specifici indicatori per ogni dimensione. Tutti gli indicatori sono stati costruiti usando le fonti di dati accessibili a livello europeo: l’European Community Household Panel, l’European Labour Force Survey e altre variabili incluse nel database Eurostat. Non è stata fatta nessuna aggregazione degli indici rappresentativi delle diverse dimensioni da parte delle istituzioni europee, le quali non hanno ritenuto opportuno effettuare alcuna valutazione sull’importanza relativa dei differenti attributi, così che ogni osservatore fosse libero di utilizzare il proprio sistema di ponderazione attribuendo maggiore enfasi sulle misure che ritiene più rilevanti.

I Laeken indicators costituiscono il più grande sforzo da parte delle istituzioni europee per la misurazione e il monitoraggio della qualità del lavoro e, per questa ragione, godono di una certa notorietà, anche se presentano delle importanti debolezze che devono essere opportunamente evidenziate.

Per prima cosa, ci sono alcune variabili, e talvolta intere dimensioni, che non hanno nulla a che vedere con la qualità del lavoro (almeno non direttamente), ma sono, piuttosto, associate al mercato del lavoro o alla performance economica. Un esempio sono quelle variabili che misurano l’accesso al mercato del lavoro, la performance economica complessiva e la produttività, e tutte le altre variabili che misurano l’aspetto quantitativo del lavoro come il tasso di occupazione, di disoccupazione, la transizione tra queste due condizioni e la situazione di inattività.

In secondo luogo, la scelta di inserire il grado di soddisfazione dei lavoratori come una determinante chiave della qualità del lavoro appare piuttosto discutibile. Infatti, tralasciando la difficoltà interpretativa di questa variabile, il grado di soddisfazione dei lavoratori può essere considerato come una valutazione complessiva della qualità del lavoro effettuata dai lavoratori stessi, e, per questo motivo, esso non dovrebbe essere incluso insieme alle altre dimensioni oggettive che influenzano la qualità del lavoro. Infatti, includendo contemporaneamente le determinanti della qualità del lavoro e insieme i suoi risultati (il grado di soddisfazione dei lavoratori), si creerebbe dell’informazione ridondante.

Infine, tra le grandezze che vengono prese in considerazione nei Laeken Indicators ne viene tralasciata una di prominente importanza: i salari. Anche se la maggior parte dei modelli e le discussioni teoriche considerano il salario come una delle maggiori determinanti della qualità del lavoro, inspiegabilmente non è stato incluso alcun indicatore riguardante questa dimensione.

Ci sono poi altre problematiche di minor importanza da tenere in considerazione. Ad esempio, gli indicatori di “lavoro part-time” non tengono conto se esso sia volontario o involontario. Inoltre, il fatto che essi siano costruiti a livello aggregato non permette di effettuare un’analisi più dettagliata per i diversi sottogruppi di lavoratori. Per di più, la completa assenza di variabili che misurano il dialogo sociale e il coinvolgimento dei lavoratori, a causa della mancanza di un consenso sulla misurazione, rappresenta un ulteriore elemento di debolezza dei Laeken indicators.

L’impatto sulle politiche economiche dei Laeken indicators sembra essere stato abbastanza vario, anche all’interno delle istituzioni europee.

Nel 2008 l’*Employment in Europe Report* (European Commission, 2008) propose alcune soluzioni per attenuare i problemi riguardanti la debolezza di quegli indicatori correlati al contesto socio-economico, l’assenza di qualsiasi misura dei salari, la mancanza di misure di aspetti qualitativi quali la formazione e l’intensità del lavoro.

Le variabili proposte per l’integrazione dei Laeken indicators sono elencate di seguito:

- Percezione di essere ben pagati per il lavoro svolto
- Salari
- Passaggio da occupazione a rischio di povertà
- Prospettive di carriera
- Posizioni scomode/stancanti al lavoro
- Ripetitività dei compiti
- Salute a rischio a causa del lavoro
- Lavoro in tempi stretti
- Lavoro ad alta intensità
- Coinvolgimento nei cambiamenti organizzativi
- Lunghe giornate di lavoro
- Lavoro di notte

Inoltre, nell'occasione sono state riformulate altre variabili o ne è stata aumentata la portata.

Nel 2008, con l'*Employment in Europe Report* venne sviluppato un indicatore aggregato con lo scopo di classificare i diversi Paesi in base al risultato dell'indice e per monitorare l'evoluzione della qualità del lavoro nel tempo per il singolo Paese. La procedura seguita viene descritta di seguito. Per prima cosa, al fine di favorire la comparabilità, le variabili sono state standardizzate, inseguite e compattate, sommando o sottraendo le variabili in base all'effetto positivo o negativo sulla qualità del lavoro, e, infine, i valori ottenuti sono stati processati al fine di ottenere un indice composto.

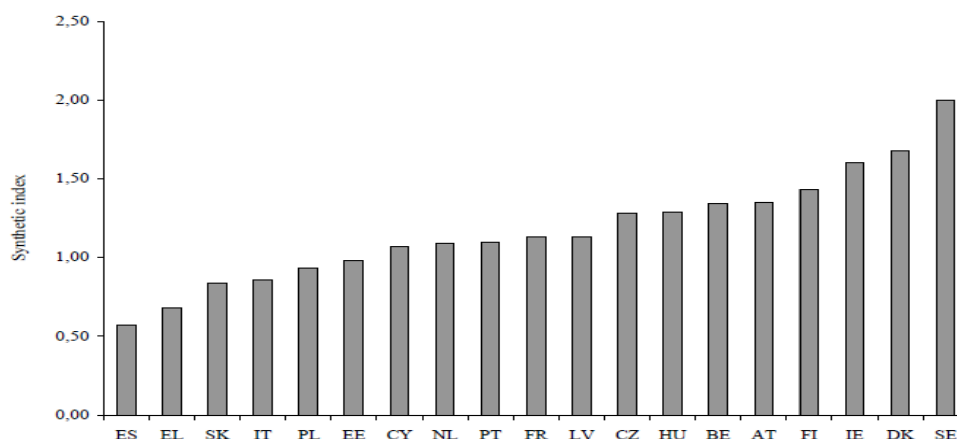
**Tabella 5 Variabili utilizzate per la costruzione di un indice composto della qualità del lavoro dall'European Commission (2008)**

| Variable   | Direction of the impact on job quality |
|--|--|
| One year transitions form employment to unemployment | +                                      |
| Long-term unemployment rate                          | -                                      |
| Involuntary part-time                                | -                                      |
| Share of employment with fixed-term contracts        | -                                      |
| Older workers (55-64) employment gap                 | -                                      |
| Gender employment gap                                | -                                      |
| Gender pay gap                                       | -                                      |
| Gender occupational segregation                      | -                                      |
| Participation in education and training              | +                                      |
| Upper secondary education attainment                 | +                                      |
| Non-standard hours                                   | -                                      |
| In-work accidents rate                               | -                                      |

Fonte: "Indicators of job quality in European Union" di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve, European Commission (2008)

Riportando una classificazione dei Paesi dell'UE attraverso i Laeken indicators effettuata da Muñoz de Bustillo nel 2004 si osservano i seguenti risultati mostrati nella figura 4.

Figura 4 Classificazione dei Paesi dell'UE in base ai Laeken Indicators



Fonte: "Indicators of job quality in European Union" di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve, European Commission (2008)

A causa dei difetti dei Laeken indicators esposti precedentemente, i risultati ottenuti sono stati piuttosto insoddisfacenti. Infatti, Paesi come Irlanda, Repubblica Ceca, Ungheria registrano un posizionamento migliore rispetto a Francia, Spagna e Italia, il che, non solo non si concilia con l'opinione generale, ma risulta anche in contrasto con le precedenti ricerche. Queste errate conclusioni portano a ritenere che i Laeken indicators avrebbero bisogno di una riformulazione radicale, che si basi su una definizione chiara e precisa di qualità del lavoro e che ponga un'attenzione particolare alle dimensioni e alle variabili usate per misurarla.

#### 1.4.2 The European Job Quality Index (EJQI)

Al fine di monitorare e valutare i progressi dei differenti Stati Membri coerentemente con lo slogan "*more and better jobs*", obiettivo dell'European Employment Strategy (EES), nel 2008 l'European Trade Union Institute (ETUI) sviluppò l'*European Job Quality Index*. L'EJQI, seppure abbia avuto uno sviluppo piuttosto recente, viene aggiornato annualmente e mostra i risultati, divisi per genere, per ogni singolo Stato Membro e per l'Unione Europea nel suo complesso. L'indice è totalmente costruito utilizzando la prospettiva dei lavoratori riguardo la qualità del lavoro, pertanto tutte le informazioni sono misurate a livello individuale con solo due eccezioni: il grado di formazione e la rappresentanza sindacale. È importante sottolineare che esso misura la qualità del lavoro solamente a un livello nazionale, di conseguenza non ci permette di utilizzare l'indice per

un'analisi più dettagliata per gruppi di lavoratori specifici in base, ad esempio, al tipo di contratto o al settore di appartenenza.

Siccome l'EJQI è un indice aggregato, esso presenta una certa flessibilità nell'attingere dati da fonti differenti. In particolare ne utilizza cinque: l'European Labour Force Survey (EFLS), l'European Working Conditions Survey (EWCS), l'Annual Macro-Economic Database of the EU (AMECO), l'European Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC), e il Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention e Social Pacts (ICTWSS).

L'EJQI è composto da 6 dimensioni, a loro volta costruite aggregando un totale di 16 variabili:

1. **Salari.** Sono rilevati usando esclusivamente il database AMECO e sono aggiornati annualmente. Per tale scopo sono utilizzati due indicatori: il reddito nominale per lavoratore e la "povertà" dei lavoratori (percentuale di lavoratori che vivono con un reddito inferiore del 60% della mediana nazionale)
2. **Forme di impiego non standard.** Quest'informazione proviene dall'EFLS, ed è aggiornata ogni anno. Anch'essa include due indicatori: percentuale di lavoratori a tempo indeterminato e percentuale di lavoratori part-time, indicando quanti di essi lo sono involontariamente.
3. **Orari di lavoro e conciliazione lavoro-vita.** La misurazione di questa dimensione è basata su EFLS, EU-SILC e EWCS. Essa include: percentuale di lavoratori che lavorano più di 48 ore a settimana (EFLS), percentuale di lavoratori soggetti a spostamenti e orari di lavoro non-standard (sera, notte e weekend, EFLS), percentuale di lavoratori part-time volontari (EU-SILC) e percentuale di lavoratori che sono soddisfatti del loro bilanciamento lavoro-vita privata (EWCS)
4. **Condizioni di lavoro e sicurezza.** Questa dimensione è quella che più delle altre è composta da elementi individuali attinti dall'EWCS, è aggiornata ogni 5 anni e include i seguenti indicatori: intensità del lavoro, autonomia, "*physical work factors*", e sicurezza percepita del posto di lavoro.
5. **Possibilità di crescita.** L'analisi di questa dimensione è basata sull'EFLS e sull'EWCS, e, di conseguenza, è aggiornata solo parzialmente ogni anno. Essa comprende due indicatori: la percentuale della popolazione (25-64 anni) che

partecipa a corsi di formazione (EFLS) e quella che ritiene di avere possibilità di carriera (EWCS),

6. **Rappresentanza degli interessi collettivi.** Grandezza basata sul database ICTWSS e sull'EWCS. La dimensione è chiaramente correlata alla qualità del lavoro in quanto l'esistenza di una rappresentanza permette ai lavoratori di difendere in modo più proficuo i propri diritti. Essa è composta da tre indicatori: livello di contrattazione collettiva, diffusione sindacale (ICTWSS) e coinvolgimento dei lavoratori nei cambiamenti organizzativi del lavoro (EWCS).

L'EJQI, secondo la letteratura, è uno degli indici più completi; infatti, fatta eccezione per la partecipazione a corsi di formazione, tutte le variabili usate per comporre l'indice sono chiaramente correlate alla qualità del lavoro, e la documentazione dell'indice provvede a fornire un'adeguata giustificazione teorica per ogni inclusione.

L'indice è costruito aggregando i punteggi normalizzati di ogni dimensione. La normalizzazione avviene scalando ogni valore rispetto al valore massimo e minimo osservati nell'anno base (fissato al 2000 per EU15 e 2007 per EU27). Questo sistema, diffusamente utilizzato per comparare le performance dei Paesi, ha il vantaggio di fornire un'indicazione relativa in base al confronto con il migliore e il peggiore dei casi.

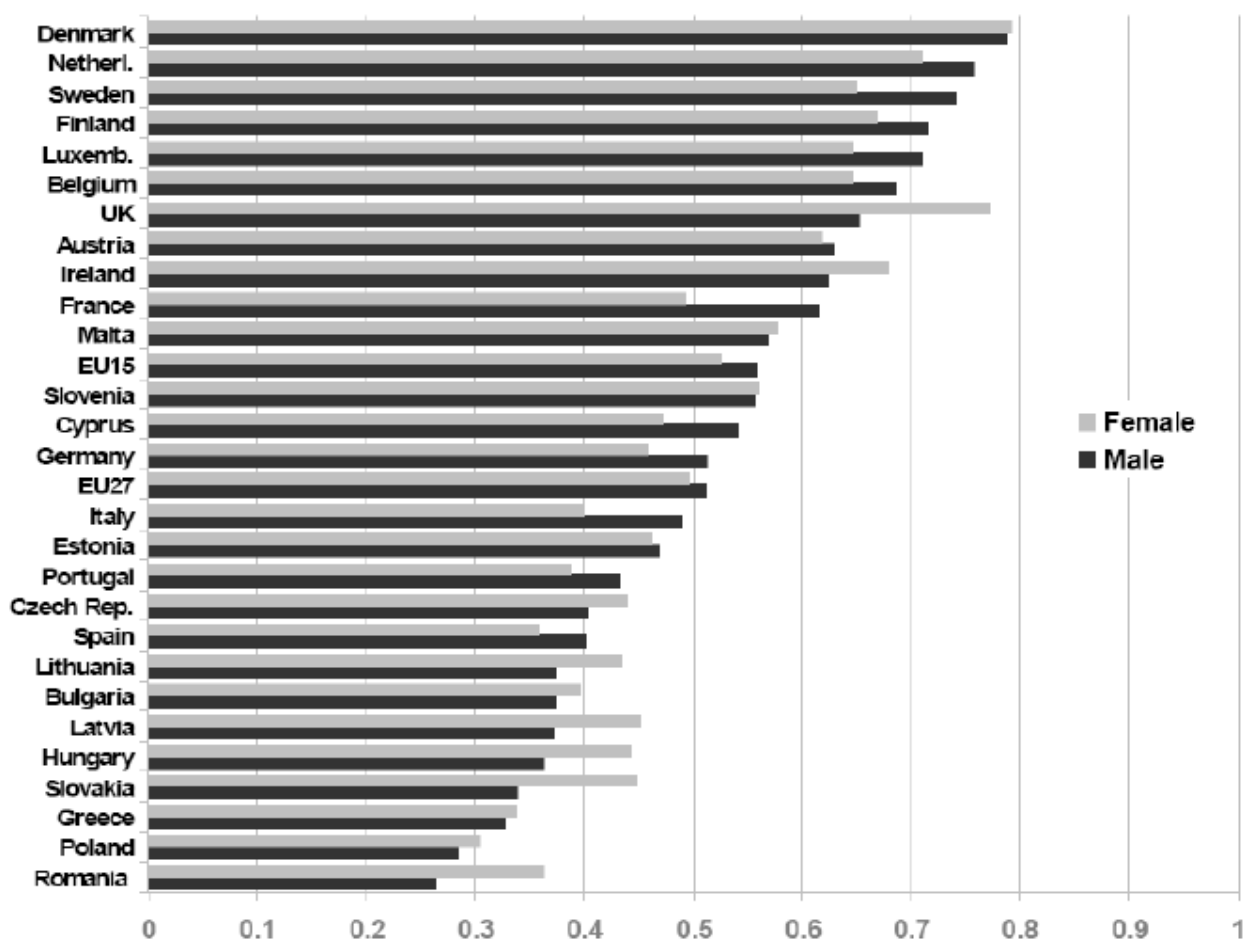
Per quanto riguarda il sistema dei pesi, l'EJQI usa un sistema asimmetrico per la costruzione di ogni indicatore normalizzato rappresentativo delle singole dimensioni, e un sistema di ponderazione uniforme per la costruzione dell'indice aggregato. Per questo motivo, tutte e sei le dimensioni sono ugualmente importanti nel determinare il risultato complessivo espresso dal valore numerico dell'indice. Le singole dimensioni sono calcolate applicando un sistema asimmetrico di ponderazione. Per esempio, la dimensione "salari" è composta da due indicatori: il reddito nominale per lavoratori, il quale pesa per il 70% sul risultato complessivo, e la povertà dei lavoratori, che pesa per il 30%. In ogni caso il sistema di ponderazione è commentato nella documentazione e appare piuttosto ragionevole nella quasi totalità dei casi. Nel principale paper metodologico dell'EJQI (Leschke, Watt and Finn, 2008), gli autori hanno annesso un allegato nel quale è stata effettuata un'analisi di sensitività che mostra come cambi il ranking dei Paesi in seguito a variazioni di lieve entità del sistema di ponderazione. Lo

studio ha dimostrato come la classifica dei Paesi sia risultata piuttosto stabile per piccole modifiche dei pesi.

È un dato di fatto che l'EJQI sia un indice ben bilanciato e trasparente nelle scelte metodologiche effettuate. Il suo problema principale consiste, tuttavia, nell'essere un indice aggregato che non permette di effettuare analisi dettagliate sulla distribuzione della qualità del lavoro all'interno di ogni Stato Membro.

La figura 5 ci fornisce un'illustrazione dei risultati ottenuti in base all'EJQI. Essa mostra il livello generale dell'indice per i Paesi dell'UE, per entrambi i sessi, nel 2007. Com'è prevedibile, i Paesi Nordici compaiono in cima alla lista, mentre i Paesi del Sud e dell'Est in fondo. Come gli stessi autori ammettono (Leschke and Watt, 2008), gli unici due risultati che appaiono sorprendenti sono quelli del Regno Unito, il cui posizionamento è piuttosto alto specialmente per le donne, e quelli della Germania, la cui posizione risulta piuttosto bassa in riferimento alla media dell'UE-27. Il risultato del Regno Unito si concilia con quello di altri indici sintetici utilizzati in diversi studi mentre quello della Germania è spiegato dal basso punteggio ottenuto nelle forme di lavoro non standard, le condizioni e la sicurezza del lavoro, seppure essa registri dei salari considerevolmente più elevati rispetto alla media europea.

Figura 5 Risultati dei Paesi dell'UE in base all'EJQI



Fonte: Leschke and Watt (2008)

### 1.4.3 Considerazioni dei lavoratori

Non solo le istituzioni, ma anche i lavoratori europei, uniti insieme nella confederazione BUSINESSEUROPE, hanno espresso la loro opinione riguardo la qualità del lavoro. In particolare, i lavoratori europei hanno ritenuto rilevanti le seguenti caratteristiche:

- Numero di incidenti gravi o fatali sul lavoro
- Tasso di malattie legate all'occupazione
- Numero totale di giorni trascorsi in malattia
- Produttività del lavoro
- Percentuale di lavoratori con livello di istruzione basso, medio e alto, differenziando per genere e per gruppi di età



- Percentuale di lavoratori con qualifiche informatiche basse, medie, alte
- Tempo medio necessario per trovare il primo o un nuovo lavoro
- Tasso di occupazione per genere, gruppi di età
- Percentuale di lavoratori che aprono una nuova impresa

Anche se è indubbiamente positivo che i lavoratori contribuiscano al dibattito sulla misurazione della qualità del lavoro, gli indicatori proposti dal BUSINESSEUROPE non sembrano adatti per tale scopo, dato che soltanto i primi tre punti dell'elenco sono sicuramente correlati con la qualità del lavoro. A riprova di ciò, la maggior parte di tali aspetti, infatti, non compaiono in nessun altro modello rinvenibile nella letteratura.

## **1.5 Questioni aperte**

### **1.5.1 La natura soggettiva della qualità del lavoro**

Cambiamenti in alcune dimensioni della qualità del lavoro si riflettono in un inevitabile cambiamento del livello complessivo della qualità del lavoro. Per esempio, quando un lavoro diventa più pericoloso, tale fattore influisce negativamente sulla qualità dell'impiego. In alcune dimensioni, l'osservazione del punto di vista soggettivo del lavoratore non è consigliabile poiché, dato che diverse persone possono avere aspettative e abitudini differenti, esisteranno valutazioni eterogenee di situazioni simili. Un esempio calzante in tal senso è la variabile "discrezione del lavoratore". Per effettuare una corretta valutazione del caso in esame risulta essenziale, quindi, un confronto tra le condizioni lavorative effettive e i "valori" ritenuti rilevanti per il lavoratore. Per "valori" intendiamo quello che le persone desiderano dal proprio lavoro e si pongono come punto di riferimento per valutare le condizioni lavorative che in realtà si realizzano. La valutazione di un impiego dipende dalla corrispondenza o meno tra condizioni effettive e valori. Di conseguenza, per confrontare il livello generale della qualità del lavoro tra Paesi o per valutare l'evoluzione di quest'ultima nel tempo, è necessario tenere in considerazione il fatto che i valori possono differire sostanzialmente tra Paesi e che essi siano in continuo mutamento nel tempo.

### **1.5.2 La qualità del lavoro: un concetto relativo**

Strettamente collegata alla valutazione della qualità del lavoro è la questione dell'impatto di ogni dimensione sul livello complessivo della qualità del lavoro. Essa costituisce un tema molto rilevante per l'analisi delle differenze nazionali perché l'influenza relativa di ogni singola dimensione può presentare dei gradi diversi per le diverse nazioni ed è soggetta anch'essa a mutamenti nel tempo. Occorre ricordare che il mercato del lavoro fa parte un contesto economico ed istituzionale: "le caratteristiche del mercato insieme a quelle del sistema sociale nel quale esso si sviluppa possono portare ad avere un diverso impatto delle condizioni del lavoro sul benessere dei lavoratori" (Munoz de Bustillo e altri. 2011). Tagian (2009) e Drobic (2010) hanno mostrato che l'effetto di diversi aspetti del lavoro sul grado di soddisfazione dei lavoratori differiscono tra Paesi. Per questo motivo è opportuno considerare in modo accurato il contesto socio-economico nel quale l'analisi viene svolta, poiché in base all'ambiente nel quale l'analisi è condotta si vedrà conferire maggiore peso ad alcune dimensioni piuttosto che ad altre.

### **1.5.3 Mancanza di spiegazioni teoriche**

Diversi studi sulle differenze nazionali partono dalle teorie istituzionali per dare una spiegazione dei diversi livelli della qualità del lavoro ottenuti, tuttavia finora nessuno dei presupposti teorici è stato pienamente riscontrato né si manifesta una certa convergenza tra i diversi studi effettuati nel passato. Per esempio, Gallie (2007) ha concluso che la teoria capitalista contribuisce ben poco a spiegare le differenze nazionali, mentre Olsen (2010) ha ottenuto risultati esattamente opposti. La teoria del regime occupazionale è invece supportata da Gallie e Holman, ma è stata messa in discussione da Davoine (2008) il quale ha riscontrato un'alta intensità del lavoro nei Paesi del Nord, caratteristica in contrasto con i precetti della dottrina sostenuta dai due studiosi. Inoltre, sempre in opposizione alla teoria occupazionale. Leschke e Watt, Tangian e Munoz de Bustillo hanno mostrato nei loro studi che Irlanda e Regno Unito, insieme ai Paesi del Nord, presentano i più alti livelli di qualità del lavoro.

Lo stesso discorso può essere ampliato rispetto agli studi sul trend della qualità del lavoro. Spesso si assume che il mercato internazionale porti a un processo di convergenza

riguardo alle caratteristiche degli impieghi. Tale tendenza generale è stata riscontrata negli studi di Gallie (2007) e di Olsen (2010), ma prove contro la convergenza sono state presentate da Green, Greenan, Leshke, Pena-Casas e Pochet.

#### **1.5.4 Conclusioni**

L'ostacolo maggiore per la comparazione e per l'integrazione dei risultati sulle differenze nazionali e sul trend della qualità del lavoro è la mancanza di una definizione comunemente accettata di qualità del lavoro. Le conclusioni a cui si è arrivati negli studi precedenti dipendono dalle variabili utilizzate nell'analisi, e ognuno di essi, perciò, presenta alcuni punti di forza e di debolezza. Da tale problematica si evince che innanzitutto è necessario elaborare un concetto condiviso di qualità del lavoro che permetta il confronto e l'integrazione tra ricerche differenti e ponga le basi per gli sviluppi futuri. In secondo luogo, bisogna tenere presente che la qualità del lavoro è un concetto relativo che varia in base ai valori che si presentano nei diversi Paesi e come esso sia mutabile nel tempo e in continua evoluzione. In ultimo, sussiste ancora la necessità di elaborare un impianto teorico che spieghi in modo soddisfacente e condiviso perché le nazioni differiscono tra loro in termini di qualità del lavoro.

## **1.6 L'indagine di David Holman**

### **Metodo e risultati**

Il metodo seguito nell'analisi di Holman consta di tre fasi: nella prima viene sviluppata una tassonomia di diversi tipi di lavoro, nella seconda viene calcolato il livello della qualità del lavoro per ogni raggruppamento individuato nella fase precedente, e nella terza viene stimata la distribuzione dei tipi di lavoro per i diversi regimi istituzionali.

### **1.6.1 Passo 1: sviluppo di una tassonomia dei tipi di lavoro nell'Unione Europea**

#### **Procedura**

Per sviluppare una tassonomia dei diversi tipi di impiego Holman ha usato una *cluster analysis* composta di due fasi utilizzando 38 variabili rappresentative delle *work e employment conditions*. Il vantaggio di utilizzare una *cluster analysis* sviluppata in due fasi successive rispetto alle altre *cluster analysis* presenta il vantaggio di poter utilizzare allo stesso tempo variabili categoriche e variabili continue, nonché quello di usufruire di un campione molto ampio. Nel primo step, ogni osservazione è stata collocata in un pre-raggruppamento in base all'assegnazione che massimizza la funzione di verosimiglianza. Nella seconda fase viene utilizzato un algoritmo che, attraverso un procedimento basato su dei presupposti oggettivi, raggruppa ulteriormente le pre-cluster che si erano individuate nella prima fase. Il numero ottimale di classi è stato scelto in base al *Bayesian Inference Criterion* (BIC),

#### **Campione**

Il campione è stato prelevato dall'EWCS 2005. Esso consta di 16047 osservazioni ed include 27 Paesi dell'Unione Europea.

#### **Variabili**

Sono state selezionate 38 variabili per rappresentare le 5 dimensioni principali della qualità del lavoro secondo Holman. Egli nel suo processo di selezione ha seguito diversi modelli teorici prendendo spunto in particolare dalle ricerche di Grimshaw & Lehndorff, Parker & Wall, Bustillo. Ove possibile sono state utilizzate una moltitudine di variabili per rappresentare le dimensioni usando l'analisi delle corrispondenze multiple per le variabili binarie e la *factor analysis* per quelle continue. Ogni variabile è stata riformulata quando se ne è presentata la necessità in modo da registrare valori più elevati per le condizioni lavorative migliori sotto il punto di vista della qualità del lavoro.

## **Risultati**

Attraverso *la cluster analysis* sviluppata in due fasi Holman ha individuato 6 classi principali a cui sono associate determinate caratteristiche da cui i raggruppamenti prendono il nome. Le classi individuate dall'autore sono presentate di seguito.

### **Active jobs**

Gli impieghi appartenenti a questo raggruppamento presentano alti livelli di discrezione e supporto. Infatti, l'83.3% dei lavori appartenenti a questa classe hanno controllo sui metodi di lavoro e il 74.9% riceve supporto dai colleghi. La complessità e il lavoro mentale-cognitivo sono elevati, ed è per questo che la classe prende il nome di "*active jobs*", mentre il carico di lavoro generale è inferiore rispetto agli altri gruppi. Per quanto riguarda la formazione e le possibilità di carriera, gli *active jobs* presentano un livello poco più alto della media. Solitamente presentano livelli medio-alti di salario ma bassi di benefit. Inoltre, essi sono caratterizzati da un'elevata job security, flessibilità, hanno degli orari di lavoro standard e di rado lavorano nel week end. Utilizzando l'*International Standard Classification of Occupations (ISCO)*, è possibile individuare quegli impieghi che sono classificabili come *active jobs*, ossia: senior manager (es: direttori), professionisti (es: ingegneri), tecnici e collaboratori, impiegati (es: contabili).

### **Saturated jobs**

L'organizzazione del lavoro è simile a quella degli *active jobs*, ossia sono caratterizzati come i primi da una certa complessità dei compiti. La differenza fondamentale invece consiste in un più alto carico di lavoro, maggior interazione, orari di lavoro più lunghi ed atipici (lavoro di sera e nel week end). Le possibilità di carriera si attestano su un valore medio e circa i 2/3 degli impieghi appartenenti al gruppo partecipa a dei corsi di formazione. I *saturated jobs* sono caratterizzati da alti livelli di salario, flessibilità e job security. Le occupazioni con un'alta incidenza di *saturated jobs* sono: senior managers (direttori della società), professionisti (dottori), tecnici e collaboratori e agricoltori specializzati.

### ***Team-based jobs***

I lavori appartenenti a questa *cluster* sono definiti *team-based* poiché prevedono lo svolgimento di lavori in team e sono caratterizzati da un alto livello di autonomia. I compiti svolti da questi impieghi presentano un'elevata complessità e da un moderato carico di lavoro. Le possibilità di carriera e di formazione si attestano di poco al di sopra della media, così come il salario. I *team-based job*, inoltre, solitamente sono soggetti ad orari di lavoro standard. Esempi di questa classe sono: professionisti (programmatori di computer), tecnici e collaboratori (es: fisioterapisti), artigiani.

### ***Passive-independent jobs***

Gli impieghi di questo raggruppamento si distinguono da un basso carico di lavoro, interazione, sforzo cognitivo e da una bassa complessità. Un'ulteriore caratteristica di questa classe è la bassa discrezione e la bassa varietà dei compiti svolti. Solitamente questi lavori sono caratterizzati da un'accentuata indipendenza, infatti solo il 23.3% degli impieghi si basa su lavori in team e anche quando ciò avviene l'interdipendenza rimane piuttosto scarsa. Il salario è di poco al di sotto della media anche se la job security è elevata. Il 98.2% dei lavori nel gruppo sono soggetti a orari di lavoro rigidi e standard. Le occupazioni con una percentuale relativamente alta di *passive-independent jobs* sono: impiegati (segretari), artigiani (pittori), occupazioni elementari (es: pulizie uffici).

### ***Insecure jobs***

I lavori appartenenti a questo gruppo hanno un contratto a tempo determinato e il 43.7% di essi ritiene che ci sia un'alta probabilità di perdere il lavoro nei sei mesi successivi all'indagine rispetto a una media del 26.7%. Altre caratteristiche chiave sono i bassi salari, poco controllo sui metodi di lavoro e poca varietà. Gli *insecure jobs* mostrano, come prevedibile, poche opportunità di carriera e scarsa formazione. Una significativa percentuale di essi è soggetta a orari di lavoro non standard anche se solitamente a questi è associata una certa flessibilità. Gli impieghi che rientrano in tale categoria sono: impiegati (es: receptionist), assistente alle vendite, giardinieri, muratori, domestici

### ***High strain jobs***

In questa cluster il carico di lavoro è molto elevato, così come lo sforzo fisico e la complessità, mentre lo sforzo mentale e la discrezione sono relativamente bassi. La combinazione di queste caratteristiche ha determinato il nome di questa classe in base al modello teorico basato sul tipo di lavoro e controllo sviluppato da Karasek e Theorell nel 1990. Le possibilità di carriera sono molto basse ma il livello di formazione è discreto. Il salario è appena sotto la media e un'ampia percentuale di lavoro presentano delle forme di remunerazione compensative. La job security è alta mentre la flessibilità è molto bassa dato che praticamente la totalità degli impieghi di questo raggruppamento ha degli orari di lavoro interamente fissati dall'impresa. Solitamente gli orari di lavoro sono non-standard con lavoro serale, notturno e nei week end. Gli impieghi che possono essere classificati come *high strain jobs* sono: poliziotti, pescatori, minatori, assemblatori, operatori ecologici.

## **1.6.2 Passo 2: misurazione della qualità del lavoro**

### **Procedura, misurazione e campione**

Per stimare la qualità del lavoro associata ad ogni classe bisogna innanzitutto individuare quei fattori, in riferimento ad ogni classe, che possono essere associati alla qualità del lavoro. Ad esempio, quegli impieghi che presentano diverse caratteristiche correlate ad un alto livello della qualità del lavoro (es: discrezione, flessibilità, salari elevati) sono classificati come *high job quality type*. Holman nell'effettuare questa classificazione si è concentrato soprattutto sul tipo di incarico affidato al lavoratore il quale, se eccessivo o collegato ad altri fattori come lunghi orari di lavoro, può avere un impatto determinante sul benessere dei lavoratori. La stima della qualità del lavoro è stata condotta attraverso due metodologie differenti. Nel primo caso si è confrontato il tipo di impiego con il benessere dei lavoratori e con il grado di soddisfazione. Ovviamente occupazioni a cui è associato un livello maggiore di qualità del lavoro devono presentare necessariamente livelli più elevati di benessere e di soddisfazione. Il processo di stima è avvenuto dapprima a livello individuale ed inseguito discriminando per i diversi Paesi dell'UE. In ogni caso la variabile dipendente utilizzata è stata o un indice di benessere fisico e psicologico, o un

indice del grado di soddisfazione dei lavoratori. Le variabili indipendenti utilizzate nel primo livello di analisi sono variabili dummy rappresentative dei *job types* con l'omissione di uno di questi come gruppo base, e delle variabili di controllo come il sesso, l'esperienza, la grandezza dell'impresa e altre variabili dummy rappresentative dei settori di appartenenza. Il campione utilizzato consta di 16047 osservazioni. Una volta effettuata questa prima fase, Holman basandosi sulla classificazione degli impieghi effettuata dall'ISCO ha confrontato i propri risultati con quelli delle ricerche precedenti, in particolare con quelli di Tangian (2007). Quest'ultimo, nonché la maggior parte della letteratura antecedente al lavoro di Holman, sosteneva che la maggior parte dei lavori con alti livelli di qualità del lavoro si concentravano nei professionisti, senior manager e tecnici, mentre quelli con una bassa qualità del lavoro erano perlopiù le occupazioni elementari, gli operatori di servizi e quelli associati ai macchinari. Al contrario, Holman trovò che i *job types* da lui individuati possono presentarsi in diverse occupazioni dimostrando come la qualità del lavoro non sia una mera conseguenza della struttura occupazionale.

## **Risultati**

Sulla base delle caratteristiche delle classi individuate nello step 1, i *jobs types* sono stati suddivisi in tipi con alta qualità (es: *active jobs*), moderata qualità (es: *saturated* e *team-based jobs*), bassa qualità (es: *passive jobs*), e qualità molto bassa (*high-strain jobs*).

Gli *active jobs* presentano perlopiù fattori associati ad un'alta qualità del lavoro come un moderato carico di lavoro, alta flessibilità, alti salari, alta job security e orari di lavoro standard. A conferma di queste conclusioni ad essi è associato un livello più alto di benessere fisico e psicologico e di soddisfazione rispetto agli altri tipi.

*Saturated* e *team-based jobs* presentano diverse caratteristiche associate ad un'elevata qualità del lavoro come un'alta job security e salari sopra la media, ma mostrano anche alcuni aspetti associati ad una bassa qualità del lavoro. I *saturated jobs*, infatti, combinano lunghi orari di lavoro non standard con un alto carico di lavoro, mentre i *team-based jobs* hanno solitamente una scarsa flessibilità temporale. Per questo motivo, a queste due classi è associato un livello più basso di benessere psico-fisico e di soddisfazione rispetto agli *active jobs*.



I *Passive-independent jobs* hanno solamente alcune caratteristiche associate ad un'alta qualità (alta job security, orari di lavoro standard), ma la maggior parte di esse sono associate a bassi livelli di qualità del lavoro come scarse possibilità di carriera e bassa flessibilità. Di conseguenza, questi tipi di lavoro presentano un livello di soddisfazione moderatamente basso, e, a causa della mancanza di compiti particolarmente complessi, un benessere fisico e psicologico piuttosto elevato.

Gli *insecure jobs* hanno tanti aspetti negativi come nel caso della classe precedente, a cui si assommano un basso salario e una bassa job security. Il livello di soddisfazione risulta essere il più basso dopo gli *high strain jobs*, così come il benessere psicologico. Come nel caso precedente, ossia a causa della mancanza di compiti articolati, il benessere fisico, invece, si attesta su valori medi.

Per gli *high strain jobs*, un carico di lavoro molto elevato, una scarsa flessibilità, e orari di lavoro non standard, fanno sì che questa classe sia quella a cui è associato il più basso livello di qualità del lavoro rispetto agli altri *job types*. A conferma di ciò, esso è il raggruppamento che presenta anche i livelli più bassi di benessere psico-fisico e di soddisfazione.

Holman riscontrò, come previsto, che le occupazioni con i livelli più alti di qualità del lavoro sono solitamente: senior manager, tecnici, professionisti e collaboratori; mentre quelle con i livelli più bassi sono lavoratori nel settore dei servizi, agricoltori, pescatori e lavori elementari. Tuttavia, la più importante conclusione raggiunta dall'autore è quella che i *job types* da lui individuati si distribuiscono in modo indipendente verso tutte le occupazioni e che, quindi, la qualità del lavoro non ha una corrispondenza esatta se si va ad esaminare il tipo di impiego, ma essa deve essere valutata nello specifico di caso in caso poiché, ad esempio, seppure ci sia un'alta probabilità che ad un lavoro da professionista sia associata un'alta qualità del lavoro, tale professione potrebbe essere classificata, secondo le cluster di Holman, come *active o saturated jobs*, a cui sono associate caratteristiche distintive tra loro e un livello diverso di qualità del lavoro.

### 1.6.3 Passo 3: i regimi istituzionali

#### Metodo e procedura

Per esaminare la distribuzione della qualità del lavoro all'interno dei regimi istituzionali, Holman ha condotto due gruppi di regressioni logit, la prima a un livello individuale, e la seconda considerando i diversi Paesi dell'Unione Europea. Nel primo set di regressioni egli ha comparato due raggruppamenti dei **job type**: il primo a cui è associata un'alta qualità del lavoro (*active, saturated, team-based*), e il secondo caratterizzato invece da un basso livello di qualità del lavoro (*passive-independent, insecure e high strain*). In seguito, nel secondo set di regressioni ha indagato riguardo la distribuzione di ogni *job type*. Nel primo step Holman ha utilizzato come variabile dipendente i vari raggruppamenti dei *job type* e come variabili indipendenti un set di variabili di controllo. Nel secondo, invece, ha introdotto una serie di dummy rappresentative dei diversi regimi istituzionali, omettendone uno come gruppo base.

#### Misure

Nel primo livello di analisi le variabili di controllo utilizzate dall'autore sono state: genere, *tenure*, grandezza dell'impresa, e 4 variabili dummy rappresentative del settore di appartenenza. Inoltre, per tenere conto delle differenze dovute alla struttura occupazionale all'interno delle nazioni, sono state inserite ulteriori dummy rappresentative dei diversi gruppi occupazionali, come, ad esempio, manager, professionisti, collaboratori, ecc. Nel secondo livello di analisi 27 Paesi dell'Unione Europea sono stati compattati in 5 regimi istituzionali:

- Socio democratico (Danimarca, Finlandia, Svezia)
- Continentale (Austria, Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo e Olanda)
- Liberali (Irlanda e Regno Unito)
- Sud Europa (Cipro, Italia, Grecia, Portogallo, Spagna, Malta)

- Di Transizione (Bulgaria, Rep. Ceca, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia, Romania, Slovacchia, Slovenia)

La variabile di controllo utilizzata nel secondo step è stata il GDP pro capite in modo tale da verificare ogni eventuale impatto della crescita economica sulla qualità del lavoro.

## Risultati

La distribuzione dei gruppi con un alto livello di qualità del lavoro è presentata nella parte superiore della tabella 6. I risultati rinvenuti mostrano un ordinamento piuttosto prevedibile. Infatti, circa il 66% delle occupazioni nei Paesi socio-democratici sono considerate ad alta qualità del lavoro, ossia appartengono alle classificazioni *active*, *saturated*, *team-based* proposte da Holman. Osserviamo poi le seguenti percentuali per gli altri regimi istituzionali: 52% per i Paesi continentali, 47.8% per quelli liberali, 30.2% per quelli del Sud Europa, e 33.5% per quelli di transizione. Ovviamente è possibile ottenere la proporzione degli impieghi con un basso livello di qualità del lavoro semplicemente calcolando il complemento a 1 delle percentuali precedenti. Un risultato di particolare interesse dell'analisi effettuata da Holman è che i regimi liberali e continentali non differiscono di molto rispetto ai Paesi di transizione riguardo ai *job types* con un alto livello di qualità del lavoro. Tuttavia, se si va ad indagare in modo più specifico la distribuzione delle singole classi si nota come i Paesi continentali e liberali mostrano una percentuale più alta di *active jobs* rispetto ai Paesi di transizione.

Un aspetto ulteriormente interessante dell'analisi è che ogni regime istituzionale ha determinate caratteristiche per quanto riguarda la proporzione dei *job types*. Per esempio, i Paesi socio-democratici hanno un'alta percentuale di *active jobs* (28.7%) e *saturated jobs* (24.8%), ma presentano una bassa incidenza di *passive-independent jobs* (7.2%), mentre i regimi continentali sono caratterizzati da un'alta percentuale di *active* (23.1%) e *passive-independent jobs* (22.5%). I Paesi dell'Europa del Sud mostrano, invece, un'alta proporzione di *passive-independent* (29.5%) e *insecure jobs* (21.9%), mentre i Paesi di transizione presentano una percentuale elevata di *high-strain* (29.9%) e *team-based jobs* (19.1%).

Per quanto riguarda le variabili di controllo, le donne sono maggiormente presenti negli *active*, *team* e *passive-independent jobs*, mentre gli uomini nei *saturated*, *insecure* e *high strain jobs*. Le grandi imprese sono caratterizzate in misura maggiore da *active*, *insecure* e *high strain jobs*, mentre le piccole da *passive independent jobs*. Il GDP per capita, inoltre, non è risultato statisticamente significativo riguardo alla distribuzione dei diversi raggruppamenti.

**Tabella 6 Job Types e regimi istituzionali. David Holman**

| Higher Quality Job Types (Active, Saturated & Team-based) |      |    |    |     |     |    |                       |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
|---|------|----|----|-----|-----|----|-----------------------|----|----|-----|-----|----|-------------|----|----|-----|-----|----|---|
|   | %    | SD | C  | Lib | Sth | Tr |                       |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
| Soc Dem   | 66.1 | -  | H  | H   | H   | H  |                       |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
| Cont  | 52.1 | L  | -  | H   | H   | ns |                       |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
| Liberal   | 47.8 | L  | L  | -   | H   | ns |                       |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
| Sth Eu  | 30.2 | L  | L  | L   | -   | L  |                       |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
| Trans   | 33.5 | L  | ns | ns  | H   | -  |                       |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
| Individual Job Types                                      |      |    |    |     |     |    |                       |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
| High Quality Jobs   |      |    |    |     |     |    | Moderate Quality Jobs |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
| Active  |      |    |    |     |     |    | Saturated             |    |    |     |     |    | Team-Based  |    |    |     |     |    |   |
|   | %    | SD | C  | Lib | Sth | Tr | %                     | SD | C  | Lib | Sth | Tr | %           | SD | C  | Lib | Sth | Tr |   |
| Soc Dem   | 28.7 | -  | H  | H   | H   | H  | 24.8                  | -  | H  | H   | H   | H  | 12.4        | -  | ns | ns  | ns  | ns | L |
| Cont  | 23.1 | L  | -  | H   | H   | H  | 14.2                  | L  | -  | ns  | H   | H  | 14.8        | ns | -  | ns  | ns  | ns | L |
| Liberal   | 16.9 | L  | L  | -   | H   | H  | 16.2                  | L  | ns | -   | H   | ns | 14.7        | ns | ns | -   | ns  | L  |   |
| Sth Eu  | 8.8  | L  | L  | L   | -   | ns | 8.7                   | L  | L  | L   | -   | H  | 12.8        | ns | ns | ns  | -   | L  |   |
| Trans   | 6.4  | L  | L  | L   | ns  | -  | 8.0                   | L  | L  | ns  | L   | -  | 19.1        | H  | H  | H   | H   | -  |   |
| Low Quality Jobs  |      |    |    |     |     |    |                       |    |    |     |     |    |             |    |    |     |     |    |   |
| Passive-Independent                                       |      |    |    |     |     |    | Insecure              |    |    |     |     |    | High-Strain |    |    |     |     |    |   |
|   | %    | SD | C  | Lib | Sth | Tr | %                     | SD | C  | Lib | Sth | Tr | %           | SD | C  | Lib | Sth | Tr |   |
| SD  | 7.1  | -  | L  | L   | L   | L  | 10.8                  | -  | ns | L   | L   | ns | 16.0        | -  | ns | ns  | ns  | L  |   |
| Cont  | 22.5 | H  | -  | H   | ns  | ns | 10.7                  | ns | -  | L   | L   | ns | 14.7        | ns | -  | L   | L   | L  |   |
| Liberal   | 12.6 | H  | L  | -   | L   | ns | 21.4                  | H  | H  | -   | ns  | H  | 18.2        | ns | H  | -   | L   | L  |   |
| Sth Eu  | 29.5 | H  | ns | H   | -   | H  | 21.9                  | H  | H  | ns  | -   | H  | 18.4        | ns | H  | H   | -   | L  |   |
| Trans   | 20.4 | H  | ns | ns  | L   | -  | 16.2                  | ns | ns | L   | L   | -  | 29.9        | H  | H  | H   | H   | -  |   |

Fonte: Job types and job quality in Europe, David Holman

## Conclusioni

I risultati dello studio condotto da David Holman hanno fornito importanti contributi agli studi sul tema della qualità del lavoro. L'autore è stato il primo ad effettuare una tassonomia dei tipi di lavoro in Europa basandosi sulle cinque dimensioni fondamentali della qualità del lavoro.

Le conclusioni a cui è giunto Holman sono state in linea generale coerenti con studi teorici ed empirici precedenti. Infatti, per esempio, la distinzione fondamentale tra lavori ad alto e basso impegno effettuata dalla teoria della gestione delle risorse umane si rispecchia nella differenza tra *active*, *saturated* e *team-based jobs* da un lato e *high strain jobs* dall'altro. Inoltre *active*, *passive*, *high-strain jobs* possono essere identificati in tre dei

quattro gruppi presenti nella teoria del lavoro-controllo (Taris e Kompier, 2005), oppure nelle tre tipologie individuate da Valeyre (2009).

Il secondo pregio di questo studio è che esso dimostra come la qualità del lavoro possa assumere diverse sfumature, ossia le situazioni che si possono verificare non si dividono nel classico dualismo “o bianco o nero”, ma esistono casi in cui la qualità del lavoro è moderatamente alta o bassa dato che ogni occupazione presenta solitamente sia delle caratteristiche positive che negative.

Il terzo merito di Holman è che egli ha effettuato ancora una volta per primo un’analisi che mostri quale sia l’impatto dei diversi regimi istituzionali sulla qualità del lavoro, mentre le indagini precedenti si erano perlopiù concentrati sulle differenze cross-nazionali.

I risultati di questo studio avranno sicuramente delle importanti ripercussioni sulle politiche nazionali ed europee che hanno lo scopo di promuovere la creazione di migliori posti di lavoro. In particolare i policy maker dovrebbero tenere in particolare considerazione le peculiarità associate ad ogni regime istituzionale andando ad agire nel caso dei Paesi di transizione, ad esempio, con politiche atte a ridurre la percentuale di high strain *jobs*. In conclusione, la ricerca condotta da Holman apre nuovi percorsi su cui concentrare lo sforzo della ricerca, in particolare verso quelli mirati all’analisi dei regimi istituzionali e sull’interrogativo del perché a differenti sistemi corrispondono una diversa distribuzione dei *job types*.

## Capitolo 2 Analisi empirica

I dati utilizzati nella presente analisi empirica sono stati reperiti dal database dell'European Working Conditions Survey del 2010. Il campione utilizzato consta di 43816 osservazioni per un totale di 324 variabili utilizzate. Il questionario prescelto offre una panoramica esaustiva sulle caratteristiche del mercato del lavoro in Europa, concentrandosi in modo particolare sulla struttura occupazionale, le caratteristiche contrattuali, e sulle caratteristiche individuali legate al posto di lavoro.

Lo scopo della ricerca è quello di testare la rilevanza delle dimensioni della qualità del lavoro selezionate seguendo gli insegnamenti della letteratura unitamente a un certo grado di critica personale. Infatti, seppure è possibile affermare che esistono degli aspetti indiscutibilmente rilevanti che sono determinanti della qualità del lavoro, ogni dimensione presenterà presumibilmente un impatto diverso sul benessere dei lavoratori che differirà soprattutto in base alle aspirazioni e al contesto sociale-culturale nel quale sono situati gli individui. Per questo motivo, una volta selezionate le dimensioni della qualità del lavoro seguendo le linee guida dell'apparato teorico discusso nel capitolo precedente, verificheremo se e come queste siano rilevanti secondo il punto di vista del lavoratore, trovando conferma, in questo modo, che la selezione avvenuta secondo dei criteri oggettivi si riscontri anche secondo un approccio di tipo soggettivo. Per tenere conto della valutazione soggettiva da parte dei lavoratori del livello complessivo della qualità del lavoro utilizzeremo le seguenti variabili:

- **La soddisfazione dei lavoratori:** variabile categorica che assume valori che variano da 0, quando il lavoratore non è affatto soddisfatto delle condizioni lavorative a cui è soggetto, a 3, quando quest'ultimo è, invece, molto soddisfatto.
- **Giorni di malattia:** variabile numerica utilizzata come proxy dell'impegno sul lavoro (*work effort*)

Lo studio effettuato in questa sede può essere suddiviso in tre fasi le quali saranno di seguito esaminate nel dettaglio:

1. **Selezione delle dimensioni della qualità del lavoro**
2. **Descrizione delle variabili selezionate**
3. **Verifica della significatività delle dimensioni**

## **2.1 Selezione delle dimensioni**

Per effettuare il processo di selezione riguardo alle dimensioni che possono potenzialmente influenzare la qualità del lavoro, è stata eseguita una rassegna dettagliata della letteratura considerando in modo particolare i vantaggi e i limiti evidenziati dagli studiosi in riferimento alle variabili dell'EWCS. Alla fine di tale processo, si è deciso di seguire un approccio misto consistente da una parte nella selezione di singole variabili che sono correlate alla qualità del lavoro in modo intuitivamente più evidente (es: salari), e dall'altra, ove il contributo dei singoli item è apparso meno immediato, è stata effettuata un'analisi fattoriale col fine di ridurre l'ampio set di variabili prescelte in un numero inferiore di maggiore rilevanza.

Per una migliore comprensione del lettore riteniamo opportuno compiere una breve e intuitiva spiegazione dell'analisi fattoriale, che d'ora in avanti verrà definita anche con il termine inglese *factor analysis*.

### **2.1.1 La Factor Analysis**

L'analisi fattoriale può approssimativamente essere pensata come la ricerca di variabili latenti a partire da alcune variabili osservate. Una variabile osservata è una variabile che è stata effettivamente misurata, mentre una variabile latente è un tipo di variabile che non è stata misurata, che forse non è neanche misurabile, e che perciò viene ipotizzata e analizzata attraverso i suoi effetti sulle altre variabili osservabili.

L'influenza che una variabile latente ha su altre variabili misurabili diventa un modo per risalire a questa variabile nascosta. Tradizionalmente, nell'ambito dell'analisi fattoriale, le variabili latenti sono state definite "fattori". Nelle sue prime formulazioni matematiche, l'analisi fattoriale era considerata una tecnica di analisi esplorativa poiché permetteva di

esplorare le relazioni nascoste tra un alto numero di variabili. Più recentemente, la tecnica delle equazioni strutturali ha permesso lo sviluppo di una tecnica di analisi fattoriale di tipo confermativo, ossia che permetta di verificare se effettivamente i fattori ipotizzati servano a spiegare le variabili misurate.

Esistono diverse metodologie utilizzate per la scelta e l'interpretazione dei fattori. In questa sede non ci soffermeremo sul metodo matematico, certamente complesso, ma presenteremo solamente una visione generale della questione per non appesantire eccessivamente la lettura. Un primo criterio che si può seguire è quello di basarsi sull'ipotesi della ricerca: la teoria può suggerire un numero di fattori da estrarre e successivamente procedere a verificarne l'effettiva significatività.

In alternativa a questo criterio è possibile utilizzare uno dei seguenti:

- Uso di un "criterio interno", proposto da Guttman, con il quale si decide di estrarre tanti fattori quanti sono gli *eigenvalues* maggiori o uguali a un numero prefissato che è generalmente uguale a 1. Questa rappresenta solitamente la scelta adottata per default nei software statistici ed econometrici. L'utilizzo di questo criterio conduce all'estrazione di un ampio numero di fattori che viene generalmente considerato eccessivo rispetto al numero di variabili analizzate.
- Controllando la tabella della proporzione cumulativa della varianza totale delle variabili e considerando un numero di fattori tale da raggiungere circa il 70/75% della varianza totale. Questo criterio risulta particolarmente valido quando la matrice delle correlazioni contiene una serie di valori particolarmente alti, mentre è del tutto inutile quando i valori della matrice di correlazione tendono ad essere generalmente bassi. In questo caso, infatti, sono necessari molti fattori per poter raggiungere il 75% della varianza totale e la maggior parte di questi fattori spiega solo una parte piccolissima di varianza. Il rischio di questo metodo è quello di estrarre un numero di fattori maggiore di quanti sono effettivamente significativi.
- c) utilizzando il metodo grafico proposto da Cattell (1966), conosciuto con il nome di *scree test*. Si rappresentano graficamente su un piano cartesiano gli *eigenvalues* (ordinata) relativi a ciascun fattore (ascissa) con dei punti che vengono poi collegati da una linea. In corrispondenza del punto in cui la curva tende a divenire una retta si pone il limite dei fattori da estrarre i quali risulteranno con tutta



probabilità significativi. Il rischio di questo criterio è quello di estrarre meno fattori di quanti potrebbero essere in realtà significativi. Un secondo rischio è legato invece alla scala con cui viene rappresentato il grafico; infatti a seconda dell'unità che si sceglie per distanziare i fattori, la linea diverrà piatta più o meno velocemente (cfr. Runyon & Haber, 1976, cap. 1).

Normalmente l'analisi fattoriale viene effettuata in due passaggi: si effettua innanzitutto una prima analisi fattoriale a carattere esplorativo. Se l'analisi è effettuata tramite l'ausilio di un elaboratore, si ottengono tutti i fattori che è possibile estrarre secondo il criterio di Guttman. Una volta ottenuta questa prima matrice fattoriale si può chiederne una seconda in cui invece, il numero dei fattori sia predeterminato in base a uno degli altri due criteri citati.

Nel nostro studio per effettuare la *Factor Analysis* sono state selezionate e riformulate diverse variabili raccolte dall'EWCS 2010. Ognuna di esse è stata modificata, quando se n'è rinvenuta la necessità, rispetto alla sua omonima originale in modo tale da registrare valori man mano più elevati per condizioni lavorative associate a un più alto livello di qualità del lavoro. Come già accennato, la selezione è avvenuta attraverso un'attenta ponderazione delle linee guida fornite dalla letteratura, in particolare seguendo i pareri espressi dagli autori Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, University of Salamanca, Fernando Esteve, University.

Di seguito viene presentato il frame work teorico seguito nell'analisi con un'indicazione sintetica del nome delle dimensioni ipotizzate e delle variabili utilizzate. Sotto la tabella è possibile visionare le variabile originarie dell'EWCS 2010 identificate dal rispettivo codice seguite dalla descrizione in lingua originale.

**Tabella 7 Framework teorico**

| <b>Employment conditions</b>                                  | <b>Work conditions</b>   |
|---|--|
| <b>a)Salari</b><br>-salari euro                               | <b>g)Autonomia</b><br>-indipendenza<br>-possibilità di modificare l'ordine dei compiti<br>-possibilità di modificare i metodi di lavoro<br>-possibilità di modificare il ritmo |
| <b>b)Orari lavoro</b><br>-ore settimanali<br>-lavoro di notte | <b>h)Condizioni fisiche e ambientali</b><br>-fumo sigarette<br>-posizioni dolorose   |

|   |  |
|---|--|
| -lavoro di sera   | -trasporto persone<br>-carichi pesanti<br>-posizioni in piedi  |
| <b>c) Flessibilità orari</b><br>-flessibilità<br>-pausa<br>-permessi  | <b>i) Condizioni psico-sociali</b><br>-abusi verbali<br>-attenzioni sessuali<br>-comportamenti umilianti |
| <b>d) Job security</b><br>-possibilità perdita lavoro nei successivi 12 mesi  | <b>l) Intensità</b><br>-lavoro ad alto ritmo<br>-lavoro con brevi scadenze                               |
| <b>e) Conciliazione lavoro-vita</b><br>-conciliazione lavoro-vita<br>-lavoro di sabato<br>-lavoro di domenica<br>-lavoro nel tempo libero |  |
| <b>f) Situazione contrattuale</b><br>-contratto   |  |

**Tabella 8 Variabili EWCS 2010**

| <b>Nome variabile</b>     | <b>Codice</b> | <b>Descrizione</b>  |
|---------------------------|---------------|---|
| Salari euro               | ef10_eu       | ef10_eu. How much are your net monthly earnings from your main paid job? (EURO)   |
| Ore settimanali           | q18           | q18. How many hours do you usually work per week in your main paid job?   |
| Lavoro notte              | q32           | q32. Normally, how many times a month do you work at night, for at least 2 hours between 10.00 pm and 05.00 am?                                 |
| Lavoro sera               | q33           | q33. How many times a month do you work in the evening, for at least 2 hours between 6.00 pm and 10.00 pm?                                      |
| Lavoro Domenica           | q34           | q34. How many times a month do you work on Sundays?   |
| Lavoro Sabato             | q35           | q35. How many times a month do you work on Saturdays?   |
| Conciliazione lavoro-vita | q41           | In general, do your working hours fit in with your family or social commitments outside work very well, well, not very well or not at all well? |
| Permessi                  | q43           | q43. Would you say that for you arranging to take an hour or two off during working hours to take care of personal or family matters is ... ?   |
| Flessibilità orari        | q39           | q39. How are your working time arrangements set?  |
| Lavoro nel tempo          | q42           | q42. Over the last 12 months how often has it happened to you   |

|   |      |  |
|---|------|--|
| libero  |      | that you have worked in your free time in order to meet work demands?  |
| Possibilità perdita lavoro nei successive 12 mesi | q77a | q77a. How much do you agree or disagree with statements describing some aspects of your job - I might lose my job in the next 6 months?    |
| Contratto   | q7   | What kind of employment contract do you have?  |
| Indipendenza                                      | q51i | q51i. Select the response which best describes your work situation<br>You are able to apply your own ideas in your work                    |
| Possibilità di modificare l'ordine dei compiti    | q50a | q50a. Are you able to choose or change your order of tasks?  |
| Possibilità di modificare i metodi di lavoro      | q50b | q50b. Are you able to choose or change your methods of work?   |
| Possibilità di modificare il ritmo                | q50c | q50c. Are you able to choose or change your speed or rate of work?   |
| fumo sigarette                                    | q23h | q23h. Are you exposed at work to - Tobacco smoke from other people?  |
| posizioni dolorose                                | q24a | q24a. Does your main paid job involve - Tiring or painful positions  |
| carichi pesanti                                   | q24c | q24c. Does your main paid job involve - Carrying or moving heavy loads   |
| posizioni in piedi                                | q24d | q24d. Does your main paid job involve - Standing   |
| trasporto persone                                 | q24b | q24b. Does your main paid job involve - Lifting or moving people   |
| abusi verbali                                     | q70a | q70a. Over the last month, during the course of your work have you been subjected to verbal abuse?   |
| attenzioni sessuali                               | q70b | q70b. Over the last month, during the course of your work have you been subjected to unwanted sexual attention                             |
| comportamenti umilianti                           | q70c | q70c. Over the last month, during the course of your work have you been subjected to threats and humiliating behaviour?                    |
| lavoro ad alto ritmo                              | q45a | q45a. Does your job involve working at very high speed?  |
| lavoro con brevi scadenze                         | q45b | q45b. Does your job involve working to tight deadlines?  |
| Job satisfaction                                  | q76  | On the whole, are you very satisfied, satisfied, not very satisfied or not at all satisfied with working conditions in your main paid job? |
| Giorni di assenza per malattia                    | q72  | q72. Over the past 12 months how many days in total were you absent from work for reasons of health problems?                              |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

È importante ribadire che, ove se ne sia presentata la necessità, le variabili estrapolate dal database dell'EWCS sono state modificate in modo da registrare valori più elevati per condizioni associate a un maggiore livello di qualità del lavoro. Il lettore non deve farsi ingannare dal nome dato alle variabili nell'interpretazione dei risultati. Facciamo un esempio per chiarire meglio il concetto: la variabile "Lavoro di Domenica", appartenente alla dimensione "Conciliazione lavoro-vita", è stata generata partendo dall'item q34 dell'EWCS 2010 e presenta, in modo perfettamente speculare rispetto a quest'ultima, i seguenti valori:

- 0, se il lavoratore intervistato ha lavorato 5 volte di Domenica nell'ultimo mese
- 1, se ha lavorato 4 Domeniche
- 2, se ha lavorato 3 Domeniche
- 3 se ha lavorato 2 Domeniche
- 4 se ha lavorato 1 Domenica
- 5 se non ha lavorato in nessuna Domenica del mese

La motivazione di questa rielaborazione consiste in una più agevole interpretazione delle variabili e dei fattori, come si vedrà in seguito. Le uniche variabili che non sono state modificate in tal senso sono le ore settimanali lavorate e i giorni di assenza presi per malattia.

Nei casi in cui le dimensioni della qualità del lavoro indicate nella tabella soprastante sono composte da una singola variabile, si è reputato conveniente eliminare quest'ultime dall'Analisi Fattoriale, in quanto si è ritenuto che l'identificazione del fattore attraverso la singola variabile sia di per sé chiara e indiscutibile e non vi sia la necessità di verificare l'eventuale correlazione con gli altri item. Di conseguenza i fattori *Salari*, *Job security* e *Situazione Contrattuale*, saranno rispettivamente rappresentati dalle variabili *Salari euro*, *Possibilità perdita lavoro nei successivi 12 mesi* e *Contratto*.

Dopo aver selezionato e, quando necessario, riformulato le variabili si è proceduto con la *Factor Analysis* per l'identificazione dei fattori e la conferma dell'impianto concettuale sottostante. L'analisi fattoriale parte, infatti, dall'ipotesi che esista una determinata

variabile latente che in qualche modo influenza ed agisce su un gruppo di variabili fra loro altamente correlate. Questa variabile sottostante, definita fattore, agisce evidentemente su un particolare “tratto” comune a tutte le altre. L’analisi fattoriale allora, si assume il compito d’individuare il o i fattori, ossia le variabili sottostanti ad un gruppo di altre variabili.

Per questo motivo, nell’interpretare i fattori, si cerca di trovare il significato comune alle variabili che confluiscono in un fattore, tenendo presente che tali variabili non hanno lo stesso peso nel determinare il significato del fattore. Infatti, in base ad un algoritmo matematico, ad ogni variabile viene attribuito un valore, chiamato *saturazione* il quale ci indica l’importanza che ha quella variabile ricopre nel determinare il significato del fattore. Di conseguenza, una variabile con una grande importanza, ossia con un’alta saturazione in quel fattore, influirà maggiormente di una variabile con una saturazione più bassa. I risultati dell’Analisi Fattoriale vengono riportati di seguito.

**Tabella 9 Risultati della Factor Analysis**

|                           | Factor1   | Factor2                  | Factor3            | Factor4                   | Factor5            | Factor6   | Factor7      |            |
|---------------------------|-----------|--------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|-----------|--------------|------------|
| Variabili                 | Autonomia | Condizioni psico-sociali | Condizioni fisiche | Conciliazione lavoro-vita | Flessibilità orari | Intensità | Orari lavoro | Uniqueness |
| ore_settimana             | 0.0121    | 0.0284                   | -0.0706            | -0.0371                   | 0.2048             | -0.0200   | -0.4347      | 0.7614     |
| flessibilità              | 0.2707    | 0.0119                   | 0.0686             | -0.3730                   | 0.5476             | -0.0126   | -0.0294      | 0.4818     |
| conciliazione_lavoro_vita | 0.0494    | 0.0332                   | 0.0526             | 0.4967                    | 0.4128             | 0.2032    | 0.0480       | 0.5330     |
| permessi                  | 0.1573    | 0.0210                   | 0.0373             | 0.1193                    | 0.7487             | 0.0891    | 0.0296       | 0.3898     |
| lavoro_notte              | 0.0280    | 0.0131                   | -0.0029            | 0.0538                    | 0.0582             | 0.0330    | 0.8076       | 0.3394     |
| lavoro_sera               | -0.0225   | -0.0058                  | -0.0044            | 0.3239                    | -0.0046            | 0.0369    | 0.6949       | 0.4103     |
| lavoro_domenica           | 0.0004    | 0.0071                   | 0.1254             | 0.7223                    | -0.0206            | -0.0703   | 0.2381       | 0.4005     |
| lavoro_sabato             | 0.0556    | -0.0056                  | 0.2233             | 0.7707                    | -0.0733            | -0.0282   | 0.0996       | 0.3370     |
| pausa                     | 0.3261    | 0.0181                   | 0.0919             | -0.0921                   | 0.6714             | 0.0292    | 0.0064       | 0.4247     |
| indipendenza              | 0.5759    | 0.0115                   | 0.0169             | -0.0971                   | 0.3168             | 0.0721    | 0.0254       | 0.5523     |
| fumo_sigarette            | 0.0374    | 0.0172                   | 0.3862             | 0.0951                    | -0.0601            | 0.1365    | 0.0609       | 0.8142     |
| posizioni_dolorose        | 0.0636    | 0.0110                   | 0.6957             | 0.1083                    | 0.0453             | 0.2739    | 0.0058       | 0.4230     |
| trasporto_persone         | -0.1680   | 0.0452                   | 0.3749             | -0.0569                   | 0.2815             | -0.1078   | 0.1874       | 0.6999     |
| carichi_pesanti           | 0.0461    | 0.0147                   | 0.7667             | 0.0827                    | -0.0162            | 0.1901    | 0.0119       | 0.3664     |
| posizioni_in_piedi        | 0.0387    | 0.0097                   | 0.7284             | 0.1441                    | 0.1371             | -0.0540   | -0.0284      | 0.4245     |
| abusi_verbali             | 0.0071    | 0.8118                   | 0.0140             | 0.0267                    | 0.0564             | 0.0368    | 0.0097       | 0.3354     |
| attenzioni_sessuali       | -0.0024   | 0.8304                   | 0.0090             | -0.0203                   | -0.0284            | -0.0110   | -0.0086      | 0.3090     |
| comportamenti_umilianti   | 0.0081    | 0.8518                   | 0.0079             | 0.0056                    | 0.0126             | 0.0206    | 0.0050       | 0.2737     |
| lavoro_a_ritmo_veloce     | 0.0833    | 0.0199                   | 0.1914             | 0.0170                    | 0.0679             | 0.8325    | 0.0295       | 0.2572     |
| lavoro_con_brevi_scadenze | 0.0143    | 0.0176                   | 0.0468             | -0.0157                   | 0.0178             | 0.8837    | 0.0215       | 0.2154     |

|                       |         |        |         |         |        |        |         |        |
|-----------------------|---------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|
| lavoro e tempo libero | -0.2615 | 0.0223 | -0.1715 | 0.4781  | 0.0917 | 0.3099 | -0.0485 | 0.5664 |
| modifica_compiti      | 0.8018  | 0.0008 | 0.0683  | 0.0163  | 0.1489 | 0.0281 | 0.0049  | 0.3292 |
| modifica_metodi       | 0.8339  | 0.0061 | 0.0225  | -0.0018 | 0.0816 | 0.0245 | 0.0025  | 0.2967 |
| modifica_ritmo        | 0.7618  | 0.0036 | 0.0038  | 0.0291  | 0.0919 | 0.0459 | -0.0004 | 0.4083 |

Utilizzando il metodo di Guttman, il software statistico-econometrico Stata ha selezionato 7 fattori con auto valori maggiori di 1. Come è possibile verificare osservando la tabella con le correlazioni tra variabili e fattori, le dimensioni individuate risultano conformi al frame work teorico seguito e, di conseguenza, i fattori ipotizzati a priori servono a spiegare in modo adeguato le variabili osservate. Prendendo come esempio rappresentativo il 1° fattore, denominato “Autonomia”, esso presenta un’elevata correlazione positiva con le variabili modifica compiti, metodi, e ritmo, e una discreta correlazione positiva con la variabile indipendenza, esattamente come era stato supposto anteriormente nell’impostazione teorica. Ovviamente alcuni fattori presentano un benché minimo grado di ambiguità nell’interpretazione, ma in linea generale i risultati dell’Analisi Fattoriale sono stati soddisfacenti.

Prima di passare alla seconda fase della nostra ricerca, ossia la verifica della significatività delle dimensioni, presenteremo una breve descrizione delle variabili che verranno usate nelle regressioni.

## 2.2 Analisi descrittiva

I fattori individuati attraverso l’analisi fattoriale possono essere considerati intuitivamente come la somma degli effetti delle variabili misurate di cui sopra, tenendo in particolare conto quelle con le quali i fattori presentano un elevato grado di correlazione. Le altre variabili di cui non abbiamo ancora discusso sono state scelte per rappresentare una ben precisa dimensione della qualità del lavoro, senza che vi fosse il bisogno di ricorrere alla *Factor Analysis* in quanto si ritiene che siano di per sé rappresentative. Esse sono: i salari, il tipo di contratto del lavoratore, e la possibilità che esso possa perdere la propria occupazione nei 12 mesi successivi all’intervista.

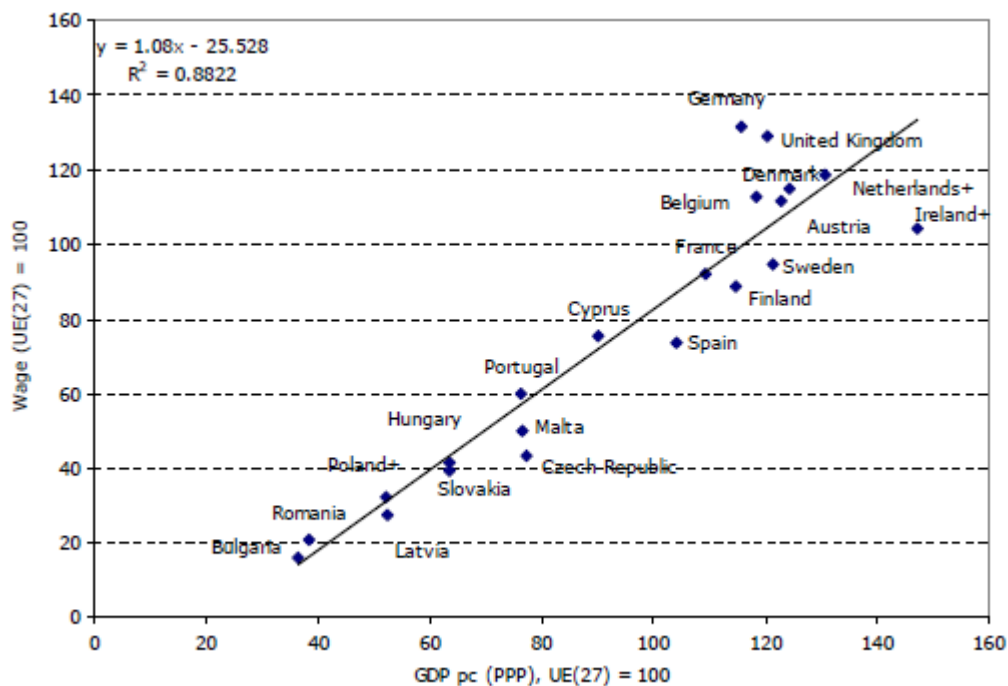
### 2.2.1 Salari

Secondo le linee guida ILO, l'elemento chiave per discriminare tra un individuo occupato o disoccupato è la percezione di un salario, in denaro o in natura, in cambio del proprio lavoro. Per capire perché il salario venga considerato come un elemento chiave della qualità del lavoro basta pensare che esso costituisce per la maggior parte delle persone la principale fonte di reddito con la quale è possibile comprare beni e servizi. A riprova della rilevanza di tale dimensione basta ricordare che, secondo *la teoria della compensazione*, cattive condizioni di lavoro, stress, insicurezza, ecc, dovrebbero essere compensate da più alti livelli salariali. Quindi, se esaminassimo solo le caratteristiche negative del lavoro, senza considerare che esse possono essere compensate da un più alto livello salariale, daremmo una falsa rappresentazione della qualità ad esso associata.

Non è raro classificare i diversi lavori utilizzando il salario quale unica variabile discriminante della qualità del lavoro. Quando l'analisi della qualità del lavoro è condotta a livello individuale, i salari possono essere direttamente estrapolati dai dati senza che vi sia la necessità di un ulteriore trattamento. Se vogliamo, invece, utilizzare un indice aggregato per la qualità del lavoro, l'introduzione del salario medio non è un'informazione sufficientemente esaustiva poiché esso potrebbe essere il frutto di diverse combinazioni di impieghi con salari eterogenei. In questo contesto, l'informazione sulla qualità del lavoro data dal salario medio deve essere completata da quella della sua distribuzione. Precisamente, il salario medio sarebbe adatto solo a fini comparativi per diversi Paesi o in una prospettiva dinamica, ma risulterebbe inadeguato nel caso si volesse esaminare la situazione di un determinato Stato Membro in un dato anno. Tuttavia, anche in un contesto comparativo internazionale, le differenze del livello dei salari potrebbero essere non così rilevanti poiché tali diversità solitamente sono ampiamente spiegate da differenze nel GDP pro capite, e non da difformità nelle caratteristiche del mercato del lavoro o del lavoro in sé. Un'altra questione da tenere in considerazione è quella di scegliere tra salari annuali, mensili o orari, e nel primo caso se considerare insieme o disgiuntamente lavoratori full-time e part-time. Considerando che gli orari di lavoro sono un'altra dimensione della qualità del lavoro, la scelta più adatta sembra quella di utilizzare salari annuali o mensili per tutti i lavoratori (full-time e part-time). In questo modo un Paese con un'alta percentuale di lavoratori part-time avrà di

conseguenza dei salari medio-bassi (minore qualità), ma anche orari di lavoro meno lunghi (qualità maggiore). Infine, un altro problema sussiste nella considerazione del salario netto o lordo. In realtà, il fattore rilevante che a noi interessa è, detto volgarmente, il denaro che viene “portato a casa”, che rappresenta il concetto più vicino al reddito disponibile per l’acquisto di beni e servizi. Tuttavia, un più alto cuneo fiscale, inteso come differenza tra reddito lordo e netto, può essere associato a elevati *social benefits* e a un conseguente minor bisogno di spesa da parte dei privati per il raggiungimento di un determinato livello di consumo. Questa complessità, e la maggiore affidabilità delle statistiche per i salari lordi, ha portato alla scelta di quest’ultimi come elemento determinante della qualità del lavoro nella nostra analisi.

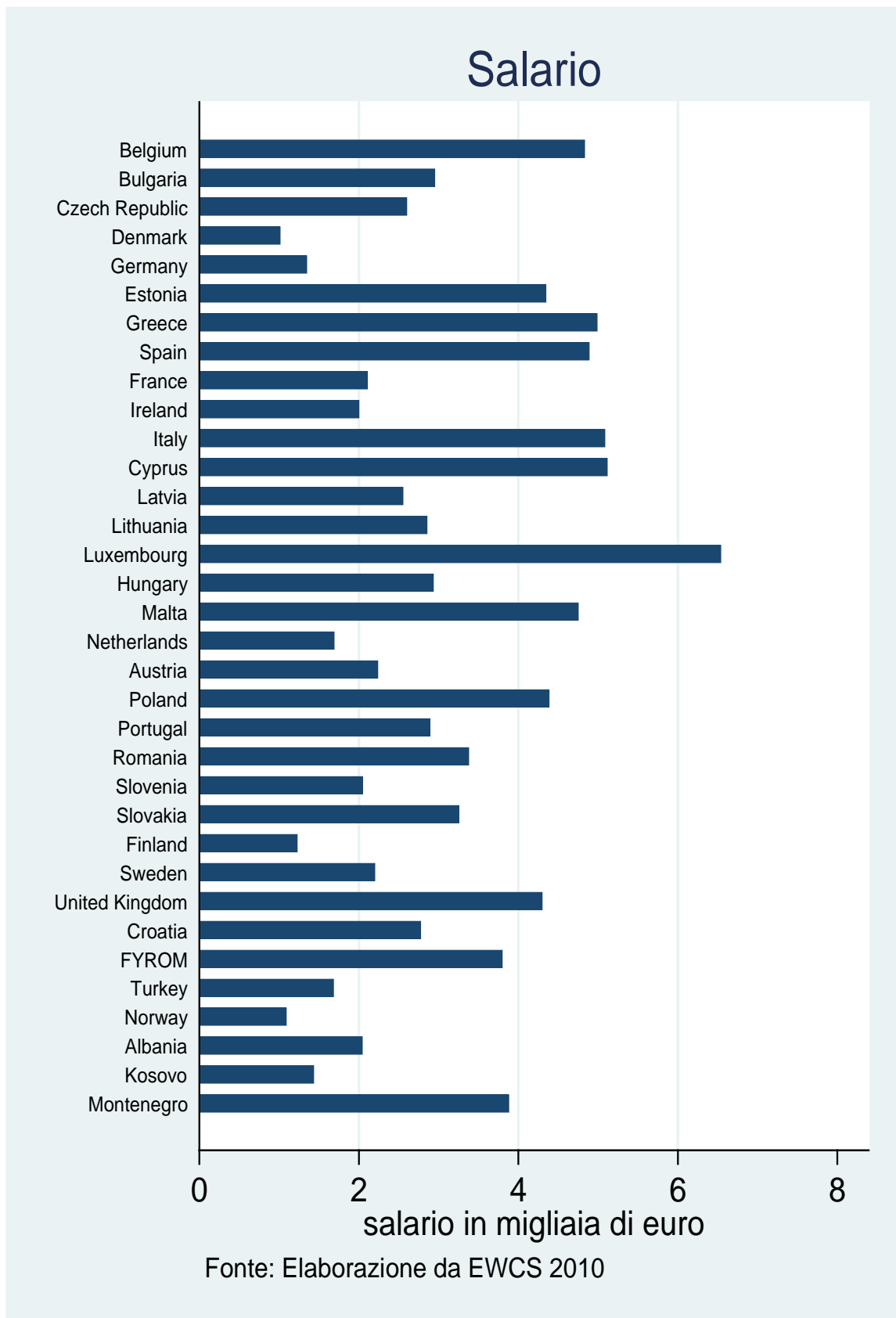
**Figura 6 GDP pro capite e salario annuale, EU-27=100, 2006**



Fonte: “Indicators of job quality in European Union” di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve



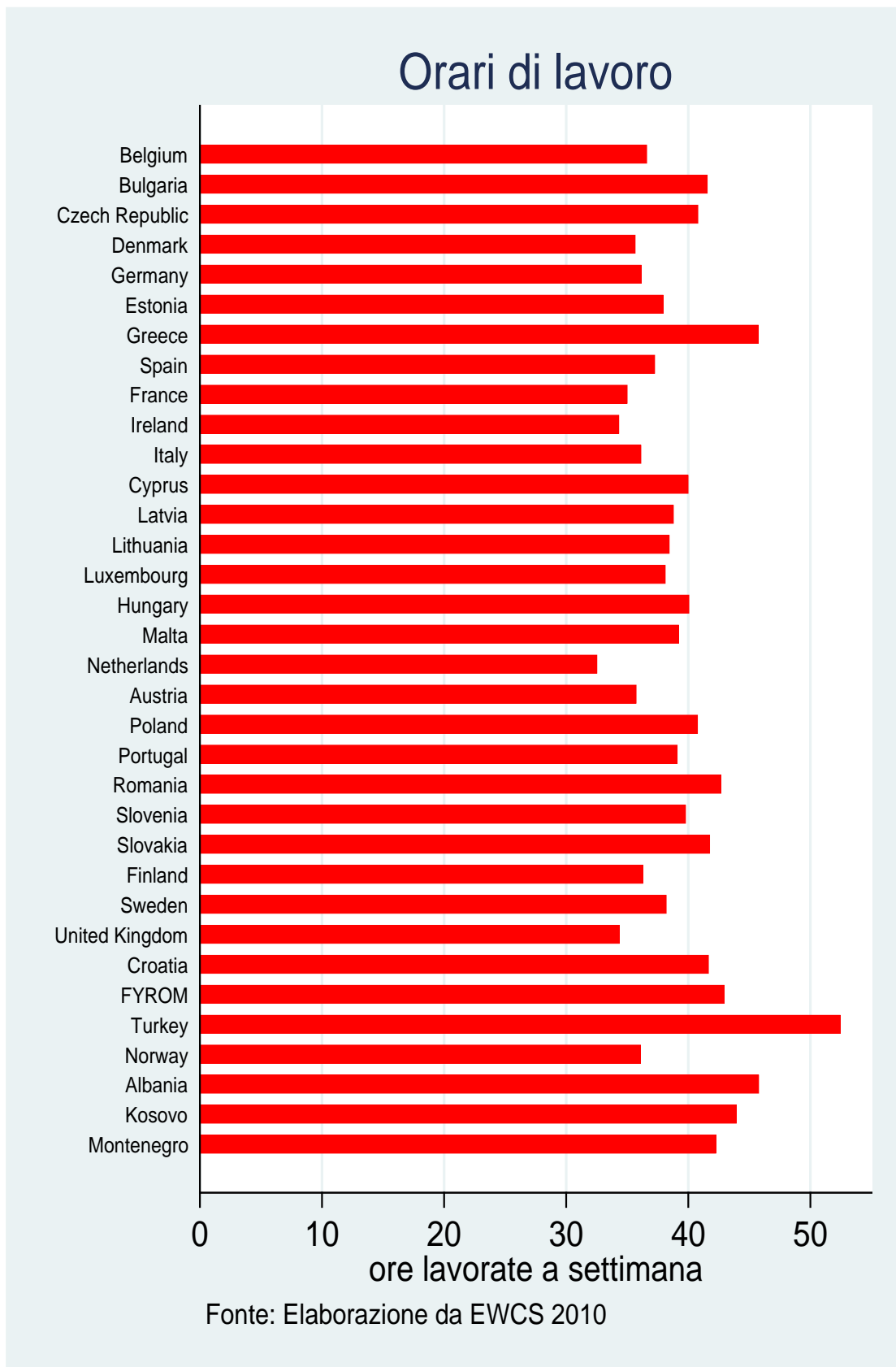
Figura 7 Salario



### 2.2.2 Orari di lavoro

Il tempo è la risorsa limitata per eccellenza. Maggiore è il tempo speso lavorando, minore è il tempo disponibile per l'interazione sociale, l'attività fisica o qualsiasi altra attività rivolta alla cura della persona. Da questa prospettiva, l'orario di lavoro risulta essere considerato un'altra importante dimensione della qualità del lavoro. In termini generali, la relazione tra *working time* e qualità del lavoro è di natura inversa: più lunghi sono gli orari di lavoro minore è la qualità ad esso associata. La storica lotta delle unioni sindacali per la riduzione degli orari di lavoro, passati da 14-15 ore al giorno all'alba della rivoluzione industriale alle odierne 8, testimonia l'importanza di questa dimensione nel determinare la qualità del lavoro di un impiego. La figura seguente mostra le ore lavorate in media settimanalmente dai lavoratori nei diversi Paesi europei. I risultati presentano una notevole variabilità passando dalle 32 ore settimanali in Olanda alle più delle 52 in Turchia. Questa eterogeneità è spiegata soprattutto dall'intensità della presenza del lavoro part-time negli Stati Membri, dato che la differenza di orari per i lavoratori full-time risulta essere piuttosto esigua. La dimensione "orari di lavoro" è un altro buon esempio per cui è auspicabile effettuare un'analisi separata per diversi gruppi di lavoratori. Infatti, com'è ormai risaputo, il lavoro part-time è molto più diffuso tra le donne: nell'UE-27 il 31% delle donne occupate ha un impiego part-time contro l'8% degli uomini. In realtà, un ridotto orario di lavoro può essere interpretato come un fattore positivo per la qualità del lavoro solamente se esso è volontario. Se una persona volesse lavorare full-time, ma a causa delle circostanze del mercato del lavoro si trova costretta ad avere un impiego part-time, allora questa riduzione delle ore lavorative non dovrebbe essere considerata come un miglioramento della qualità del lavoro. Un'opzione suggerita dai ricercatori per ovviare a questo problema è quella di inserire tra le variabili la percentuale di lavoratori che hanno un impiego part-time non per loro volontà.

Figura 8 Orari di lavoro



## Conciliazione lavoro-vita e Flessibilità

Insieme all'orario di lavoro ci sono altre due diverse dimensioni legate al tempo che incidono allo stesso modo sulla qualità del lavoro: la distribuzione settimanale delle ore lavorate e la capacità dei lavoratori di adattare i loro orari lavorativi in base alle proprie necessità. Una variabile frequentemente utilizzata per tenere conto di quegli orari di lavoro che possono intaccare la desiderabilità della vita sociale o la routine quotidiana sono la percentuale di lavoratori che sono soliti lavorare il sabato, la domenica, la notte o a turni. I risultati di queste variabili per l'UE sono mostrati nella tabella 10. A volte anche il lavoro serale viene aggiunto come variabile di orario di lavoro atipico, anche se, come ad esempio in Spagna, a causa della differente cultura del tempo, lavorare di sera non è considerato come qualcosa di negativo ma come una pratica piuttosto comune.

**Tabella 10 Orari di lavoro atipici**

|                          | Saturday | Sunday | Night | Shift work |
|--------------------------|----------|--------|-------|------------|
| EU27                     | 27.7     | 11.6   | 8.0   | 17.7       |
| DK                       | 20.5     | 13.4   | 4.3   | 5.4        |
| FR                       | 31.1     | 12.1   | 7.7   | 8.2        |
| NL                       | 29.4     | 16.3   | 9.5   | 8.4        |
| CY                       | 27.0     | 5.3    | 1.1   | 8.6        |
| BE                       | 20.7     | 8.2    | 4.4   | 10.1*      |
| LU                       | 20.8     | 11.8   | 6.8   | 11.1       |
| LT                       | 14.4     | 5.8    | 3.5   | 14.1       |
| EE                       | 18.1     | 11.1   | 6.0   | 15.8       |
| IE +                     | 22.8     | 10.4   | 6.6   | 16.0       |
| DE                       | 26.9     | 13.0   | 9.6   | 17.0       |
| ES                       | 28.2     | 11.1   | 5.0   | 17.0       |
| AT                       | 31.9     | 13.2   | 6.7   | 18.2       |
| HU                       | 11.4     | 6.5    | 4.8   | 18.7       |
| PT                       | 24.4     | 9.9    | 7.5   | 18.7       |
| IT                       | 37.4     | 11.6   | 8.5   | 18.8       |
| UK *                     | 22.4     | 12.6   | 11.7  | 19.1       |
| MT                       | 30.3     | 15.1   | 11.4  | 19.3       |
| GR                       | 38.2     | 5.8    | 3.9   | 19.4       |
| LV                       | 26.2     | 12.5   | 6.0   | 20.8       |
| BG                       | 22.4     | 7.6    | 5.9   | 23.1       |
| RO                       | 39.0     | 11.3   | 8.2   | 24.9       |
| SE                       | 13.8     | 10.9   | 6.1   | 24.9       |
| FI                       | 23.8     | 14.0   | 9.8   | 25.0       |
| PL                       | 22.5     | 5.2    | 5.1   | 29.1       |
| CZ                       | 22.5     | 13.9   | 6.0   | 29.6       |
| SK                       | 26.8     | 21.4   | 19.2  | 29.9       |
| SI                       | 25.7     | 10.7   | 9.0   | 32.6       |
| Coefficient of Variation | 0.275    | 0.331  | 0.478 | 0.377      |

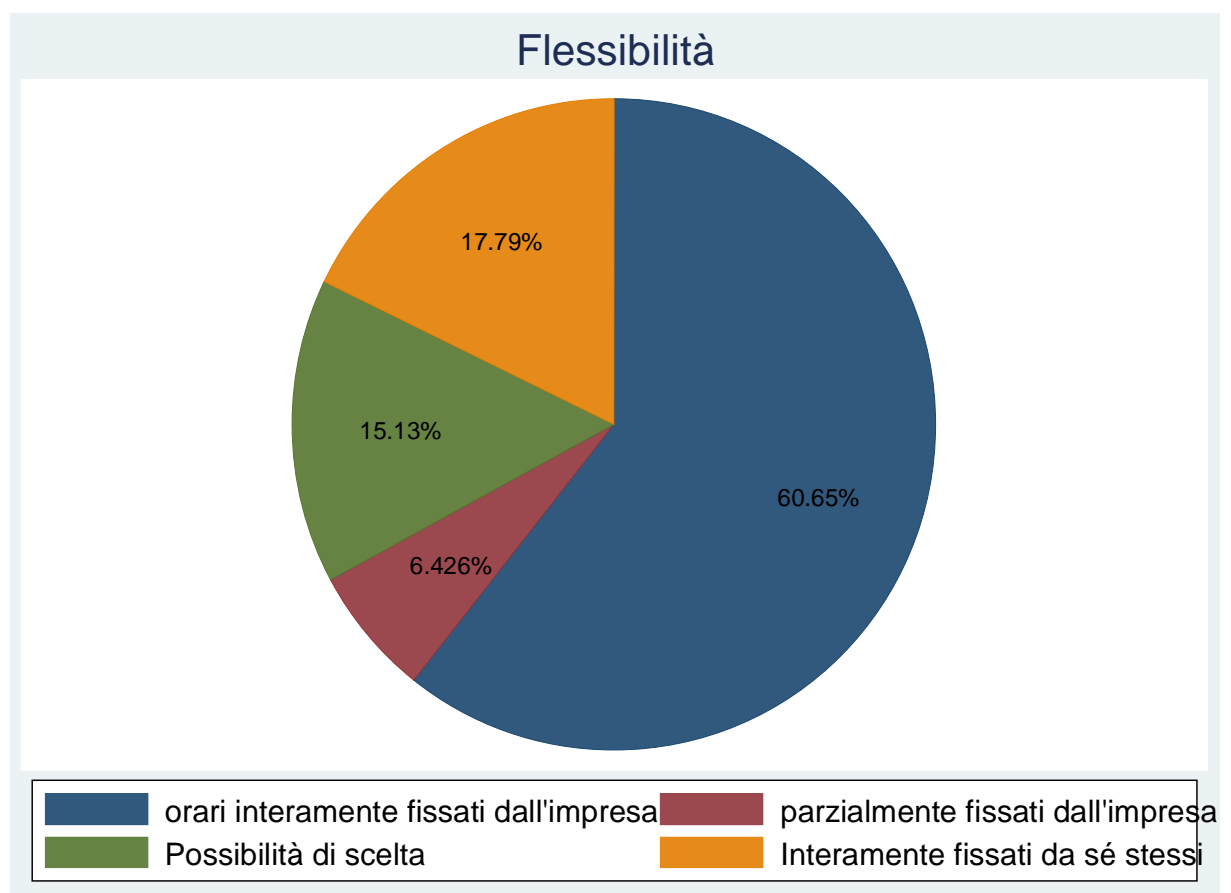
Note: (+) 2006; (\*) very unreliable data.

Source: Authors' analysis from Eurostat database.

Fonte: Indicators of job quality in European Union" di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve

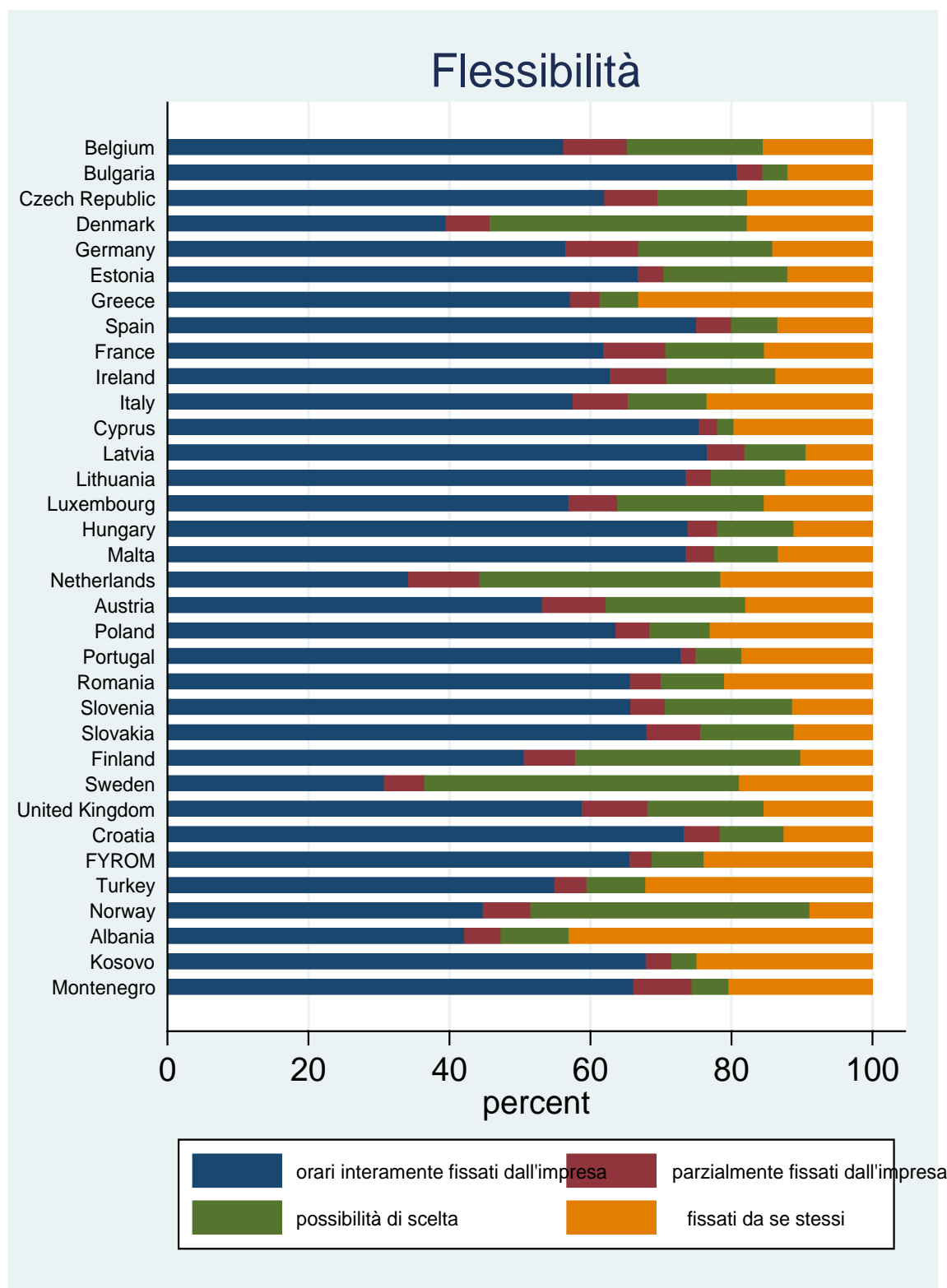
Un approccio differente per misurare il conflitto potenziale tra orario di lavoro e vita privata è quello di misurare la percentuale di lavoratori che godono di una certa flessibilità nel decidere i propri orari. L'EWCS ci permette di osservare quanto rigida o flessibile sia la possibilità di decidere gli orari dal punto di vista del lavoratore. La figura 9 riproduce il grado di flessibilità che presentano i lavoratori europei. Come è possibile osservare, nell'UE-27 per circa il 60% dei lavoratori gli orari sono fissati completamente dalle società, anche se approssimativamente il 6% di essi ha la possibilità di decidere diversi turni tra quelli imposti dalle aziende. Il restante 32.9% gode, invece, di una certa flessibilità. Osservando il grafico 10, invece, si nota come sussista un'ampia eterogeneità dei risultati in termini di flessibilità tra i diversi Stati Membri.

Figura 9 Flessibilità



Fonte: Elaborazione da EWCS 2010

Figura 10 Flessibilità Paesi dell'UE

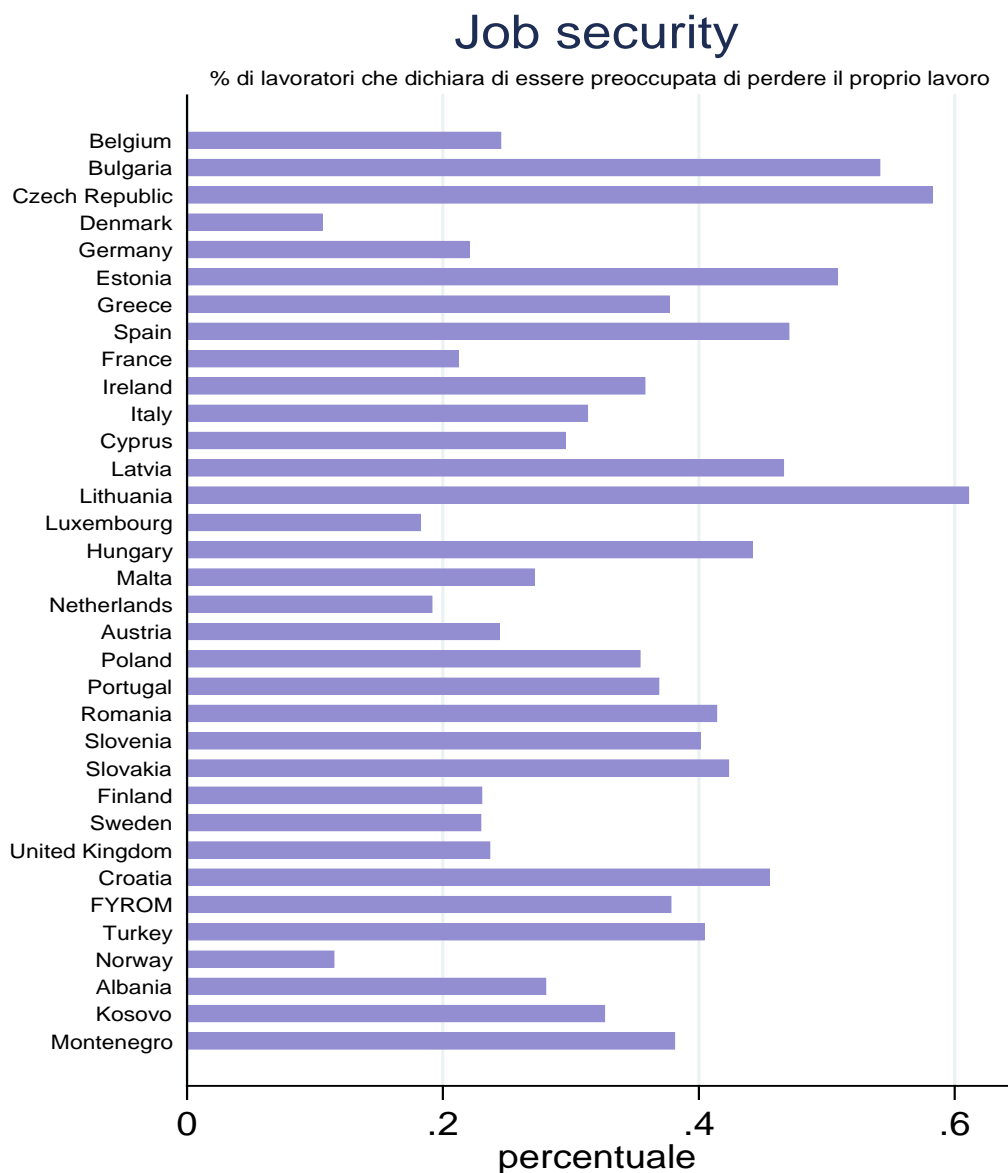


Fonte: Elaborazione da EWCS 2010

### **2.2.3 Job security**

La job security è indubbiamente una delle più importanti candidate per ricoprire il ruolo di dimensione cardine della qualità del lavoro sia se si sceglie di seguire un approccio soggettivo sia che se ne usi uno di tipo oggettivo. Secondo una prospettiva soggettiva, infatti, la sicurezza del lavoro è una caratteristica altamente tenuta in considerazione da la maggior parte dei lavoratori; secondo il punto di vista oggettivo, invece, un posto di lavoro instabile risulta essere spesso legato ad ansietà, bassi salari, minor accesso alla formazione, minori possibilità di carriera, ecc. Esistono differenti tipi di approcci che possono essere seguiti per misurare il tema della job security. Un'opzione è quella di usare degli indicatori soggettivi che abbiano lo scopo di indicare se un lavoratore è preoccupato o meno di perdere la propria occupazione. Questo è stato l'approccio seguito nel nostro studio. Di seguito viene rappresentata la percentuale di lavoratori per i diversi Paesi dell'UE che dichiarano di essere preoccupati di perdere la propria occupazione nei successivi 12 mesi. Ovviamente, più è alta tale percentuale minore sarà la job security in media nel Paese di riferimento.

Figura 11 Job security



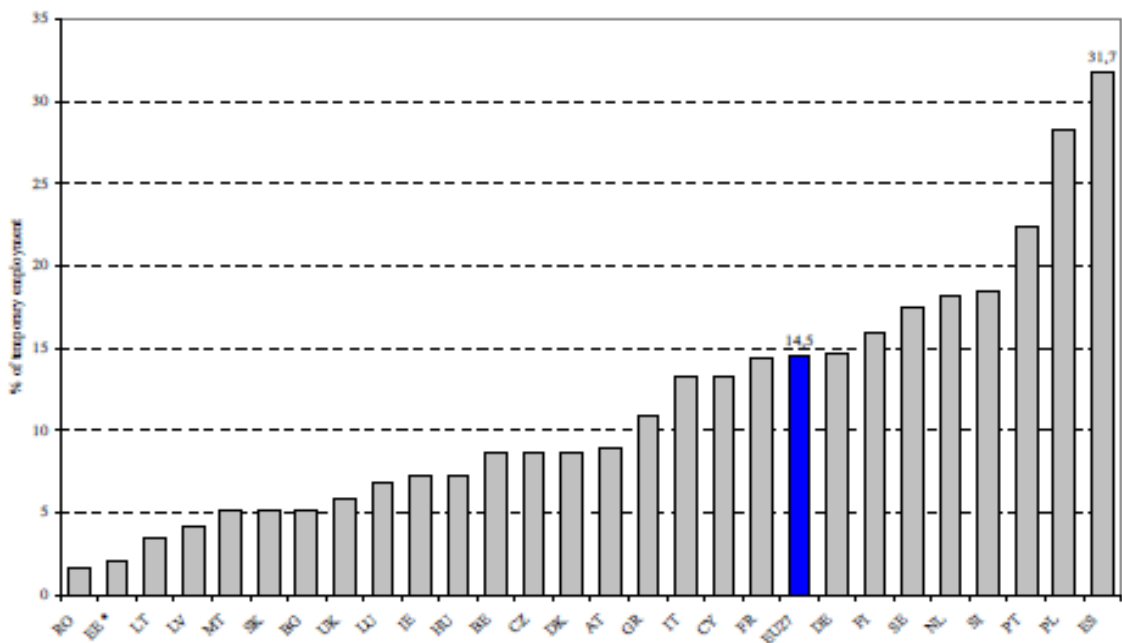
Fonte: Elaborazione da EWCS 2010

Alternativamente, è possibile utilizzare la percentuale di lavoratori che hanno un contratto a tempo determinato. Anche se vi è un numero crescente di ricercatori che utilizza l'approccio soggettivo (Sverke and Hellgren, 2002, Witte, 1999, Näswall and Witte, 2003, Sverke, Hellgren e Näswall, 2002 e Muñoz de Bustillo and Pedraza, 2009), l'indicatore maggiormente usato per misurare la job in security è sicuramente la percentuale di lavoratori con un impiego temporaneo. Analogamente a quanto discusso



precedentemente riguardo al lavoro part-time, l'impiego a tempo determinato può essere considerata un fattore negativo solamente se esso è involontario. Tuttavia, siccome la percentuale di lavoratori che hanno volontariamente un contratto a tempo determinato è pressoché nulla, si utilizza solitamente la percentuale totale di lavoratori con questa caratteristica quale indicatore per la misurazione della job security. Nel nostro studio è stato utilizzato un approccio di tipo soggettivo in quanto coerente con la fonte dei dati scelta.

**Figura 12** Lavoratori a tempo determinato nell'UE 27, 2007



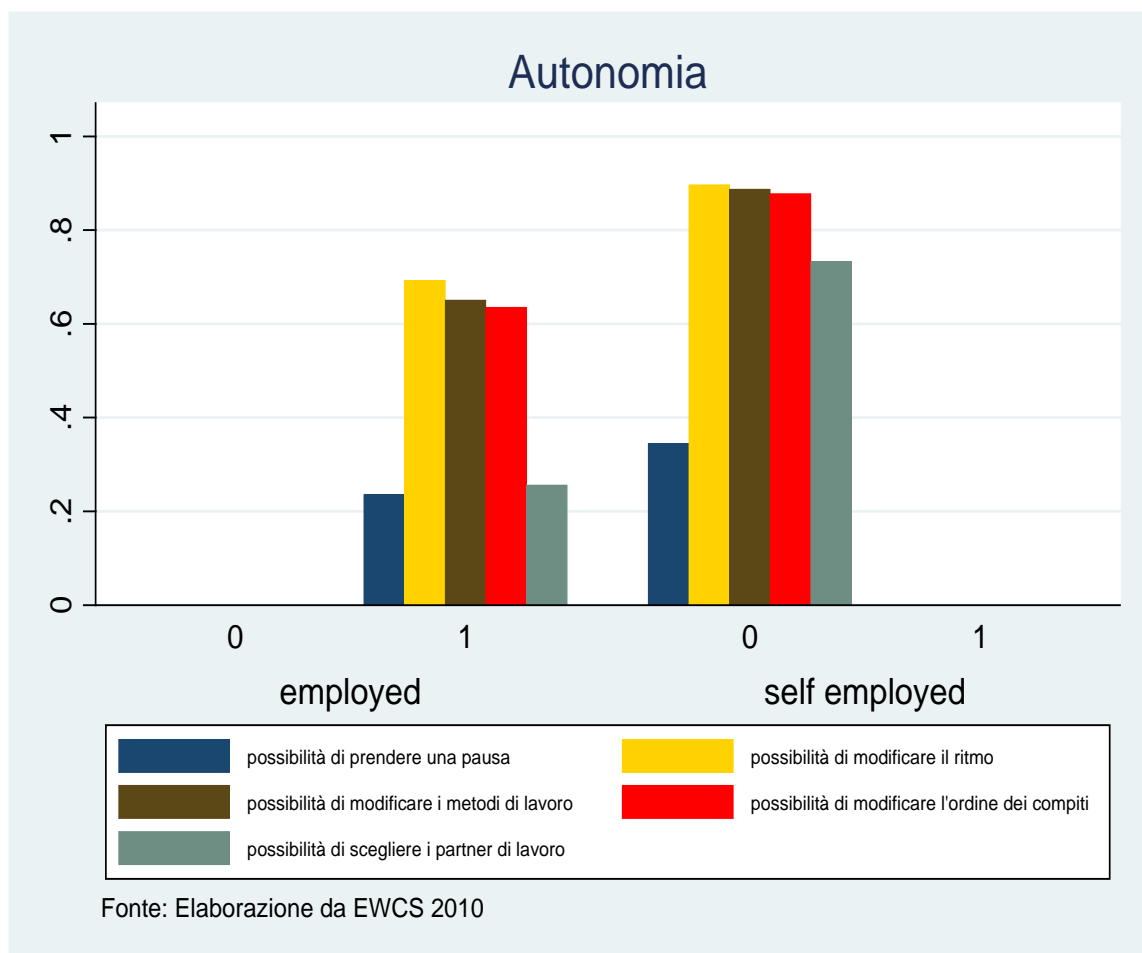
Fonte: "Indicators of job quality in European Union" di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve.

## 2.2.4 Autonomia

Come discusso da diversi autori nella sociologia tradizionale, la sempre maggior segmentazione del processo produttivo, pur essendo la chiave del progresso umano quale metodo per aumentare la produttività, comporta inevitabilmente una perdita nel grado di autonomia dei lavoratori. In casi estremi, infatti, gli individui arrivano ad essere considerati come vere e proprie appendici delle macchine, con una conseguente impossibilità di sviluppare le proprie abilità quali essere umani.

Non c'è dubbio allora che l'autonomia rappresenti un elemento chiave della qualità del lavoro: una perdita di autonomia si traduce in una perdita di potenziale umano. L'EWCS misura il grado di autonomia dei lavoratori chiedendo a quest'ultimi se sono in grado di modificare l'ordine dei compiti, dei metodi di lavoro, la velocità, la possibilità di scegliere i colleghi con i quali lavorare e la possibilità di decidere quando prendere una pausa. La figura 13 mostra la percentuale di dipendenti e lavoratori autonomi per ognuna delle cinque dimensioni rappresentative dell'autonomia. L'inclusione dei lavoratori autonomi è stata effettuata per inserire un metro di paragone, in quanto questa categoria di lavoratori presenta ovviamente il grado più elevato di autonomia.

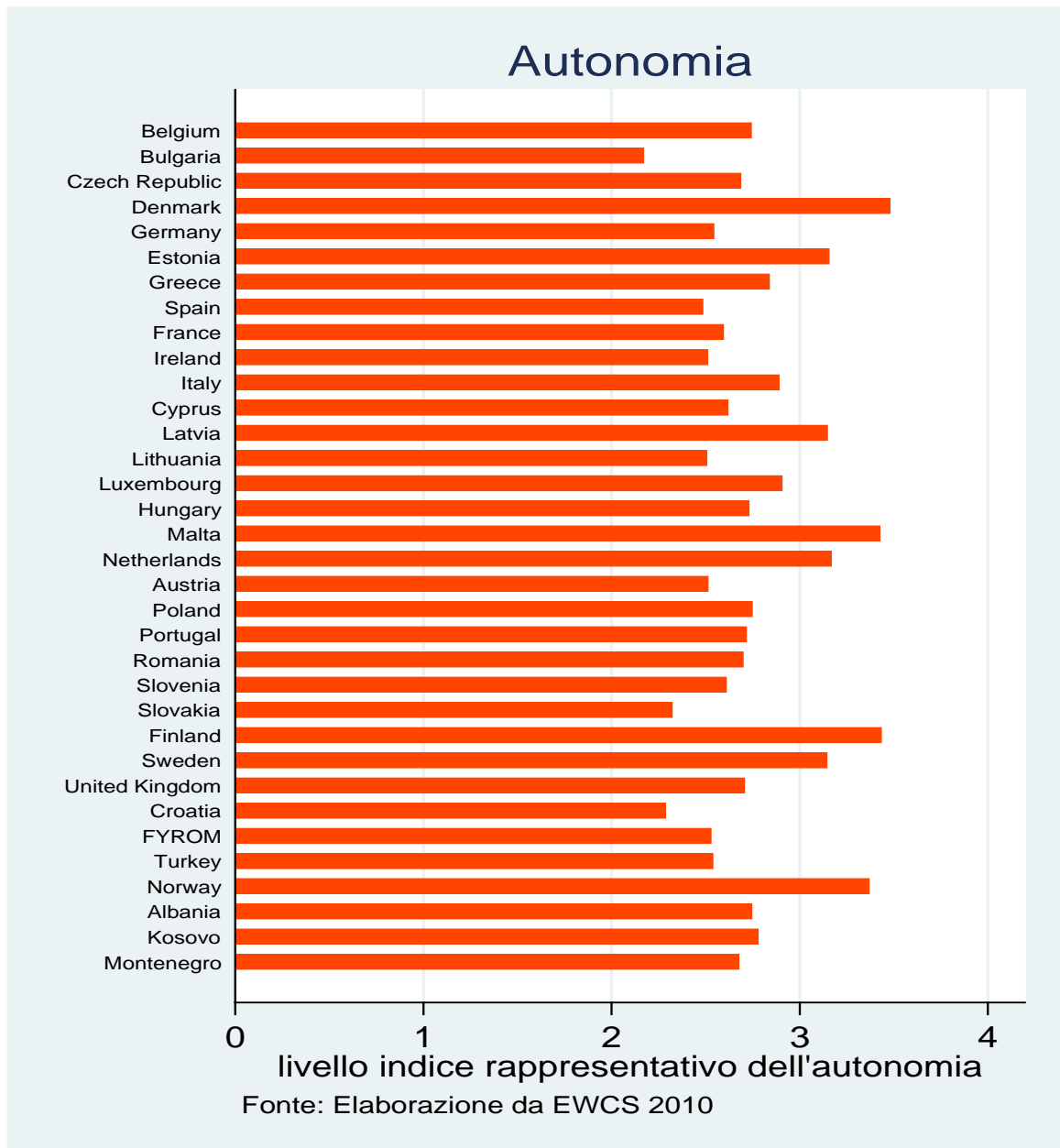
**Figura 13 Autonomia**



Usando queste dimensioni è stato possibile costruire, inoltre, un indicatore composito dell'autonomia ottenuto come semplice somma dei 5 campi sopramenzionati, il quale

presenta dei valori che variano da 0, per chi non presenta alcun grado di autonomia per tutte le dimensioni, a 5, nel caso contrario. I risultati per i diversi Paesi, riprodotti nella figura 14, mettono in evidenza ancora una volta l'eterogeneità dei casi dell'Unione Europea: il livello medio nazionale dell'indicatore varia dal 2.28 in Croazia al 3.48 in Danimarca, con un valore medio per l'UE pari a 2.75. L'eterogeneità dei risultati è spiegata non solo da differenze nella divisione del lavoro (Stati Membri altamente industrializzati tendono a mostrare livelli più bassi di autonomia), ma anche e soprattutto da differenze culturali (generalmente le nazioni del Nord presentano i più alti livelli di autonomia).

Figura 14 Autonomia Paesi dell'UE



### 2.2.5 Condizioni fisiche e rischio di incidenti

Una delle aree di indagine con la più lunga tradizione nel campo della qualità del lavoro è l'analisi dell'impatto del lavoro e delle condizioni lavorative sulla salute degli individui. La rilevanza di questa dimensione è sottolineata in particolar modo dall'esistenza di un'ampia regolamentazione sulla salute e sulla sicurezza. Esistono diverse strategie per catturare la relazione lavoro-salute attraverso un indicatore multidimensionale. Un possibile approccio è quello di focalizzarsi sulle condizioni ambientali del luogo nel quale il lavoro è svolto: vibrazioni, rumori, temperature troppo basse o troppo elevate, presenza

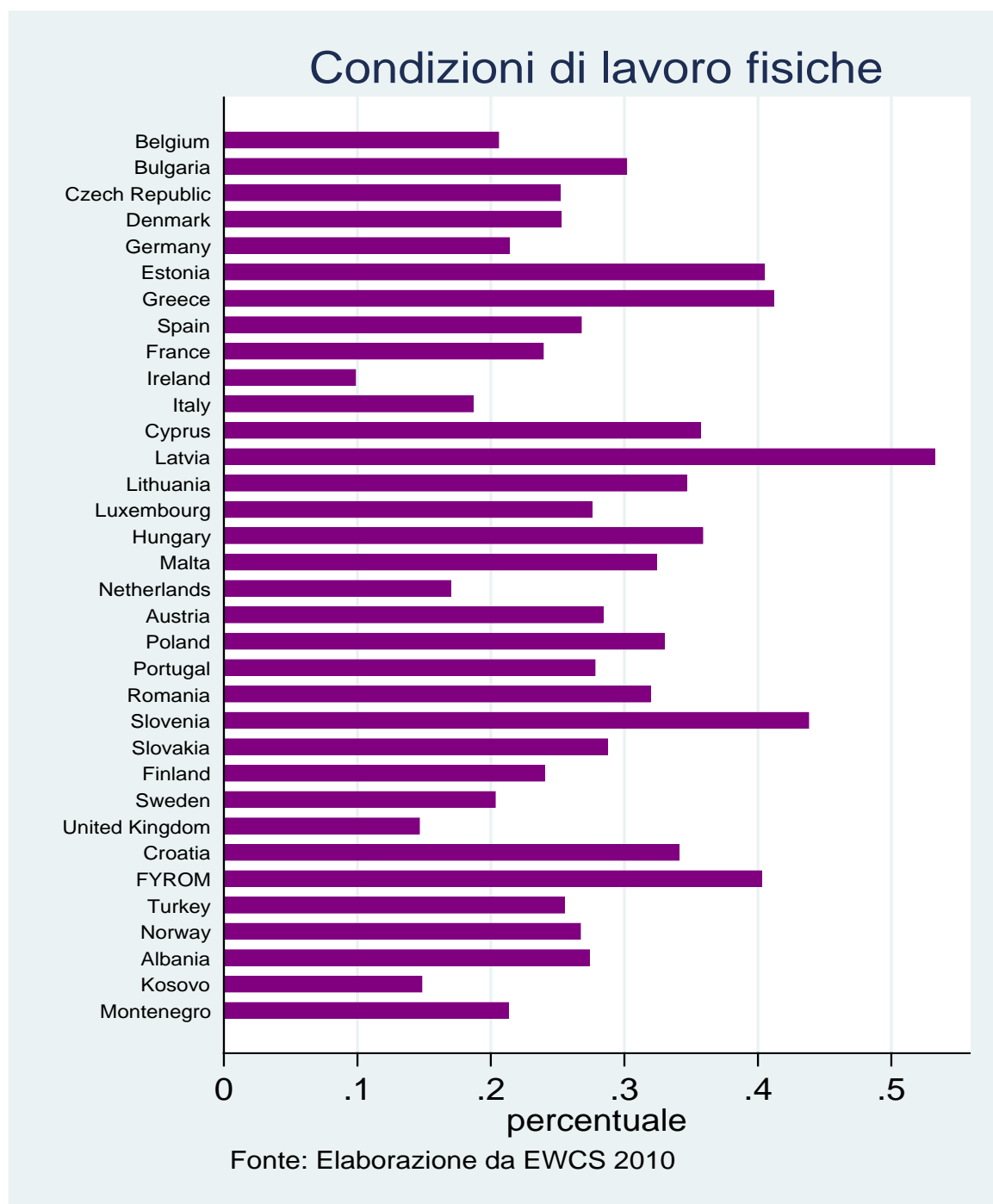
di fumo o esalazioni, esposizione a sostanze chimiche, radiazioni, materiale infetto o posizioni stancanti/dolorose. Quest'approccio è stato riprodotto nella tabella 11, la quale ci mostra i primi cinque Paesi e gli ultimi quattro classificati in base all'esposizione ai suddetti fattori di rischio fisici. Come nel caso dell'autonomia, i risultati dipendono sia dalla diversa struttura produttiva dei Paesi (per esempio, i lavoratori degli Stati Membri dell'Est e del Sud sono più esposti a rischi derivanti dall'agricoltura e dall'industria, mentre la Finlandia presenta il più alto livello per esposizioni chimiche e la Germania e la Svezia per le radiazioni), ma anche dalle diverse tradizioni culturali così come dalla regolamentazione e dalla prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro.

**Tabella 11 Condizioni fisiche e ambientali**

| EU country rank |    |            |         |            |           |                     |          |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|-----------------|----|------------|---------|------------|-----------|---------------------|----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                 |    | Vibrations | Noise   | High tempo | Low tempo | Breathing apparatus | Asbestos | Hand tools | Hand saws | Hand saws | Hand saws | Hand saws | Hand saws | Hand saws | Hand saws | Hand saws | Hand saws | Hand saws | Hand saws |
| Most exposed    | 1  | HU 34.2    | PL 41.6 | RO 45.0    | EL 39.0   | RO 29.1             | LT 17.5  | FI 23.3    | MT 8.5    | EL 37.2   | RO 19.0   | EL 66.2   | ES 12.4   | RO 45.1   | LT 80.4   | FI 79.6   |           |           |           |
|                 | 2  | EE 33.6    | SI 40.1 | EL 44.5    | RO 38.6   | SK 28.5             | CZ 16.6  | LT 19.9    | SI 7.8    | PT 29.0   | FI 15.8   | RO 61.5   | SE 12.1   | LT 41.9   | PT 80.0   | RO 77.2   |           |           |           |
|                 | 3  | PT 33.3    | LT 40.0 | CY 36.7    | CY 32.7   | LV 27.9             | SK 16.3  | SI 19.8    | DE 6.8    | LV 28.9   | SE 14.5   | CY 59.6   | FI 11.4   | LV 41.4   | FI 79.4   | EL 76.8   |           |           |           |
|                 | 4  | LT 31.8    | EE 39.4 | MT 32.5    | LT 30.6   | EE 27.5             | ES 14.7  | EL 18.2    | SE 6.8    | ES 28.2   | MT 13.1   | PT 57.1   | RO 11.3   | EL 41.3   | RO 78.8   | PT 74.2   |           |           |           |
|                 | 5  | LV 31.7    | HU 38.2 | RO 32.0    | ES 28.6   | EL 27.3             | FI 14.4  | PL 17.8    | FI 6.2    | DK 27.5   | LT 13.1   | HU 53.2   | UK 11.1   | PL 40.8   | SE 77.6   | LT 69.3   |           |           |           |
| Least exposed   | 24 | DK 16.8    | IT 23.9 | LT 17.7    | BE 15.4   | IE 14.2             | IE 6.3   | LU 10.5    | LU 3.3    | FI 11.3   | PL 6.2    | IE 31.6   | LV 4.5    | DK 29.8   | LU 64.7   | LU 54.1   |           |           |           |
|                 | 25 | NL 15.9    | UK 23.7 | UK 16.4    | AT 15.0   | NL 13.7             | SE 6.2   | DK 10.2    | BE 3.3    | IT 9.1    | CY 5.6    | UK 30.6   | IT 3.9    | IT 28.5   | CY 62.1   | BE 52.4   |           |           |           |
|                 | 26 | UK 15.4    | LU 23.4 | IE 14.6    | IE 15.3   | DK 13.2             | UK 6.0   | CY 9.6     | IT 3.1    | SE 6.7    | BG 5.0    | CZ 30.0   | BG 3.6    | LU 25.6   | CZ 59.6   | IE 51.5   |           |           |           |
|                 | 27 | SE 15.1    | NL 29.0 | EE 14.0    | IT 13.6   | UK 11.7             | DK 4.5   | NL 9.7     | UK 3.1    | IE 5.8    | IT 3.7    | NL 24.8   | PL 3.1    | NL 22.0   | NL 59.1   | MT 51.1   |           |           |           |

Una strategia differente è quella di considerare l'opinione dei lavoratori sulle condizioni lavorative alle quali sono sottoposti. Nella figura 15, possiamo osservare la percentuale di lavoratori la quale ritiene che il proprio lavoro influisca negativamente sulla salute personale (EWCS 2010). Bisogna tenere a mente che questo indicatore è frutto di una valutazione effettuata dai lavoratori stessi e per questo motivo non presenta alcun grado di oggettività.

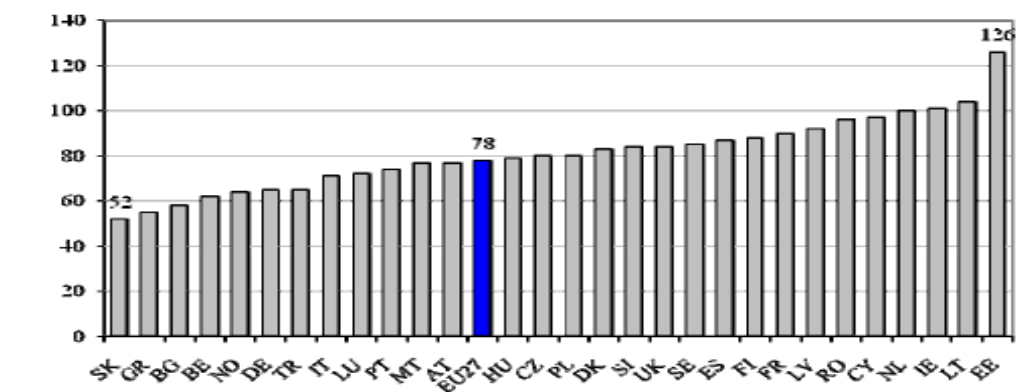
Figura 15 Condizioni di lavoro fisiche



Infine, è possibile considerare un ulteriore approccio che si basa su dei dati oggettivi riguardanti i rischi di incidente, dati direttamente forniti dalle istituzioni per la sicurezza sociale. La percentuale di incidenti sul lavoro può essere utilizzata come una buona proxy delle condizioni fisiche del lavoro. Nella figura 16 possiamo osservare la percentuale di incidenti avvenuti in un campione di 100000 lavoratori nell'UE 27. È piuttosto comune utilizzare in questo tipo di analisi un indicatore standardizzato, ossia una percentuale che

consideri la differente composizione delle attività economiche del Paese e i differenti gradi di rischio cui fanno fronte i lavoratori in base al settore produttivo di appartenenza. Tuttavia, per quanto riguarda il tema della qualità del lavoro è preferibile utilizzare un tasso di incidenti “lordo” (senza standardizzazione), dato che quello che stiamo cercando di misurare è il differente livello di rischio per i Paesi dell’UE. Le informazioni sui rischi di incidente e quelli sulla salute possono essere integrate includendo gli incidenti fatali e le malattie legate alla professione. Questo approccio, anche se di carattere oggettivo, soffre tuttavia di un problema dell’affidabilità dei sistemi nazionali di raccolta dei dati. Infatti, Paesi con dei migliori programmi preventivi presenteranno probabilmente anche il sistema di raccolta dati più affidabile, mentre i Paesi per cui la prevenzione non costituisce una priorità avranno dei valori sui rischi salutari e sugli incidenti sottostimati. Questo non ci impedisce di utilizzare l’informazione statistica sulla salute e sulla sicurezza, ma sottolinea come sia necessaria l’esperienza sul campo per correggere in modo adeguato le suddette sottostime.

**Figura 16 Percentuale di incidenti gravi sul luogo di lavoro, 2005**



(\*)Number of accidents at work with more than 3 days' absence that occurred during the year / number of persons in employment in the reference population) × 100,000.  
 Source: Eurostat. European Statistics on Accidents at Work (ESAW)

Fonte: “Indicators of job quality in European Union” di Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve

## 2.2.6 Fattori di rischio psicosociali

Negli ultimi anni la letteratura ha spostato la propria attenzione verso un altro rilevante fattore di rischio: i cosiddetti rischi psicosociali. Lo spostamento della struttura produttiva da una tradizione agricola e industriale verso impieghi legati ai servizi e basati sulla conoscenza, spiega perché il tema ha acquisito sempre maggior rilievo negli ultimi anni.

La maggior parte degli impieghi moderni, infatti, non prevedono grandi sforzi fisici al contrario di quelli passati e, perciò, sono soggetti ad un'altra tipologia di rischi rispetto a quelli ambientali.

Come già visto per i fattori di rischio fisici, possiamo misurare l'incidenza di questi tipi di rischio in modo diretto o indiretto, guardando ad esempio le violenze e le molestie sul luogo di lavoro, oppure studiando il loro impatto sulla salute psicologica dei lavoratori in termini di stress, ansietà, problemi di insonnia, ecc.

Le differenti forme di violenza psicologica rappresentano le componenti più importanti dei rischi psicosociali. Secondo la quarta ondata dell'European Working Conditions Survey, nel 2005 circa il 5% dei lavoratori UE ha dichiarato di aver subito abusi o molestie nei 12 mesi precedenti. I rischi psicosociali sono strettamente collegati a quei servizi che prevedono uno stretto contatto con il pubblico come l'amministrazione pubblica, la salute, l'istruzione e i trasporti. È importante sottolineare, a questo proposito, che i diversi livelli di rischio psico-sociali possono essere in parte spiegati dal diverso grado di sensibilità e consapevolezza degli Stati membri. In alcuni Paesi, come la Finlandia, abusi e molestie sono riconosciuti come dei rischi concreti, e, di conseguenza, sono stati ideati dei sistemi legali adeguati per farvi fronte, mentre in altri, su tale problematica non viene dedicata una particolare attenzione. Conseguentemente una stessa situazione può essere considerata come una molestia in un Paese e non come tale in un altro. Tale considerazione ci fa capire come i problemi di comparabilità siano considerevolmente più elevati per questa dimensione rispetto ai fattori di rischio fisici. Infine, è importante sottolineare che le donne sono solitamente più esposte a molestie sul luogo di lavoro rispetto agli uomini.

### **2.2.7 Intensità del lavoro**

Un'eccessiva intensità del lavoro (alti carichi, ritmo veloce), può avere un impatto diretto e/o indiretto sulla qualità del lavoro, specialmente quando i lavoratori godono di un basso grado di autonomia (Karasek, 1979). Essa ha un impatto negativo diretto poiché incrementa lo sforzo lavorativo, rendendo il lavoro più estenuante e riducendo inoltre il tempo di riposo tra un compito e l'altro. L'intensità ha, per di più, anche un impatto indiretto poiché quando essa risulta essere elevata e continua diviene una fonte importante di stress per il lavoratore che a sua volta può aumentare la probabilità di

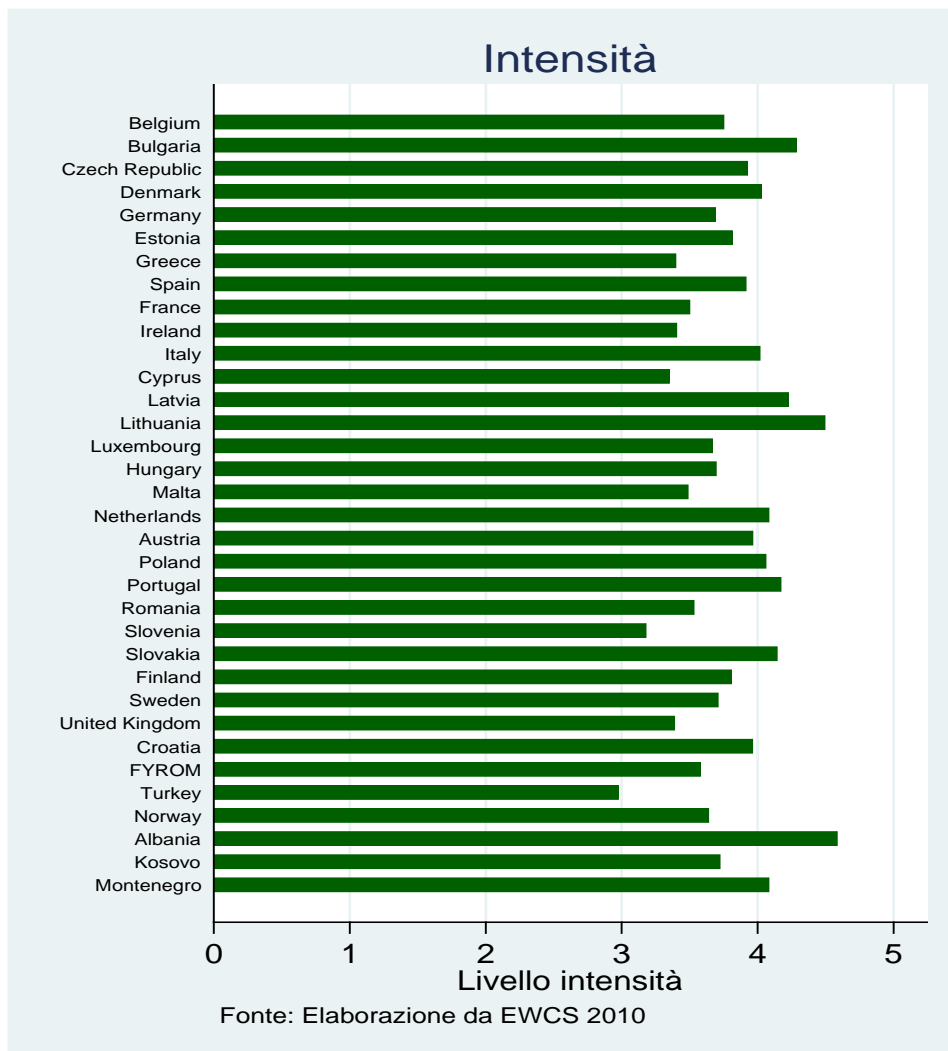


incidenti sul lavoro. L'EWCS fornisce un indice dell'intensità del lavoro costruito in base ai seguenti aspetti:

- 1) Lavoro ad alta velocità
- 2) Lavoro con brevi scadenze

La figura 17 mostra il livello di intensità per i Paesi inclusi nell'indagine. È probabile che sussista una correlazione positiva tra intensità di lavoro, produttività e rischi psicosociali ma questa deve essere ancora provata con i dati.

**Figura 17 Intensità**



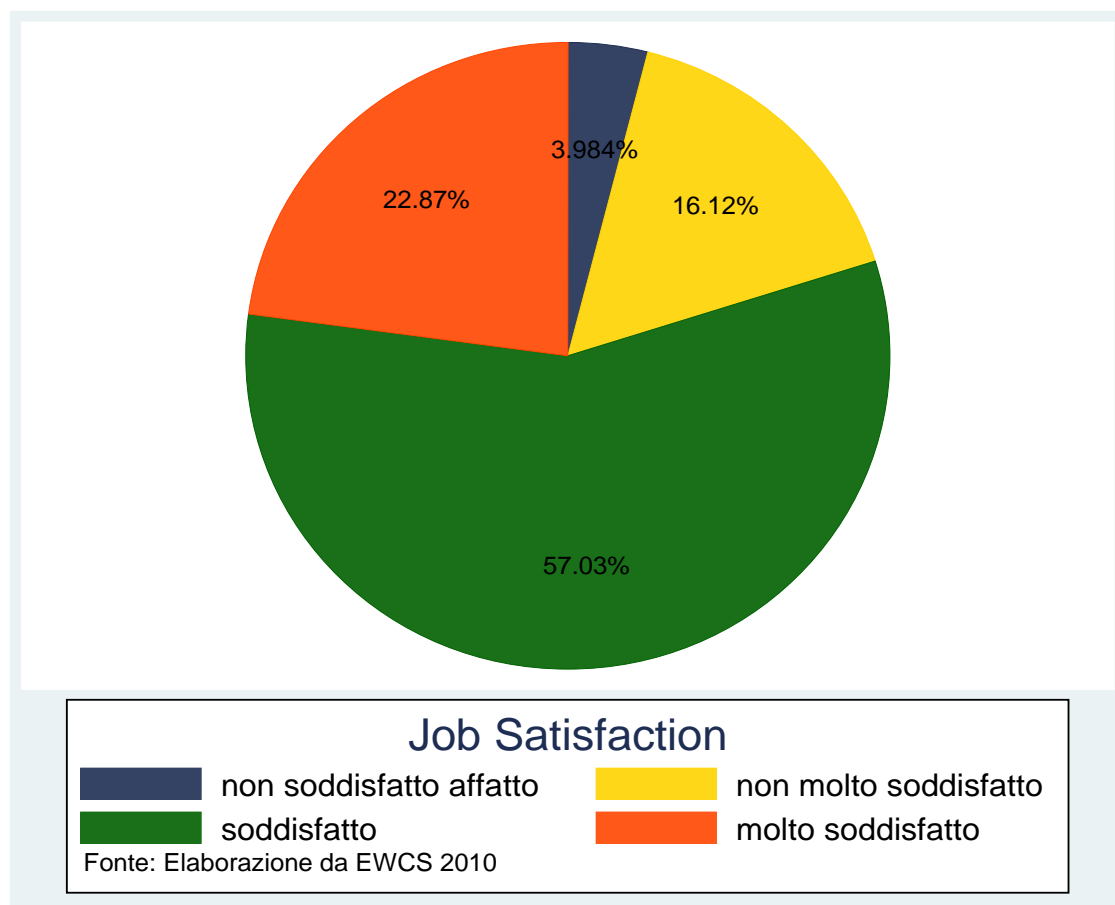
### 2.2.8 La soddisfazione dei lavoratori

Per misurare il grado di soddisfazione dei lavoratori abbiamo creato una variabile categorica che assume i seguenti valori:

- 0 quando il lavoratore intervistato non è affatto soddisfatto delle proprie condizioni di lavoro
- 1 quando il lavoratore non è soddisfatto
- 2 quando il lavoratore è soddisfatto
- 3 quando il lavoratore è molto soddisfatto

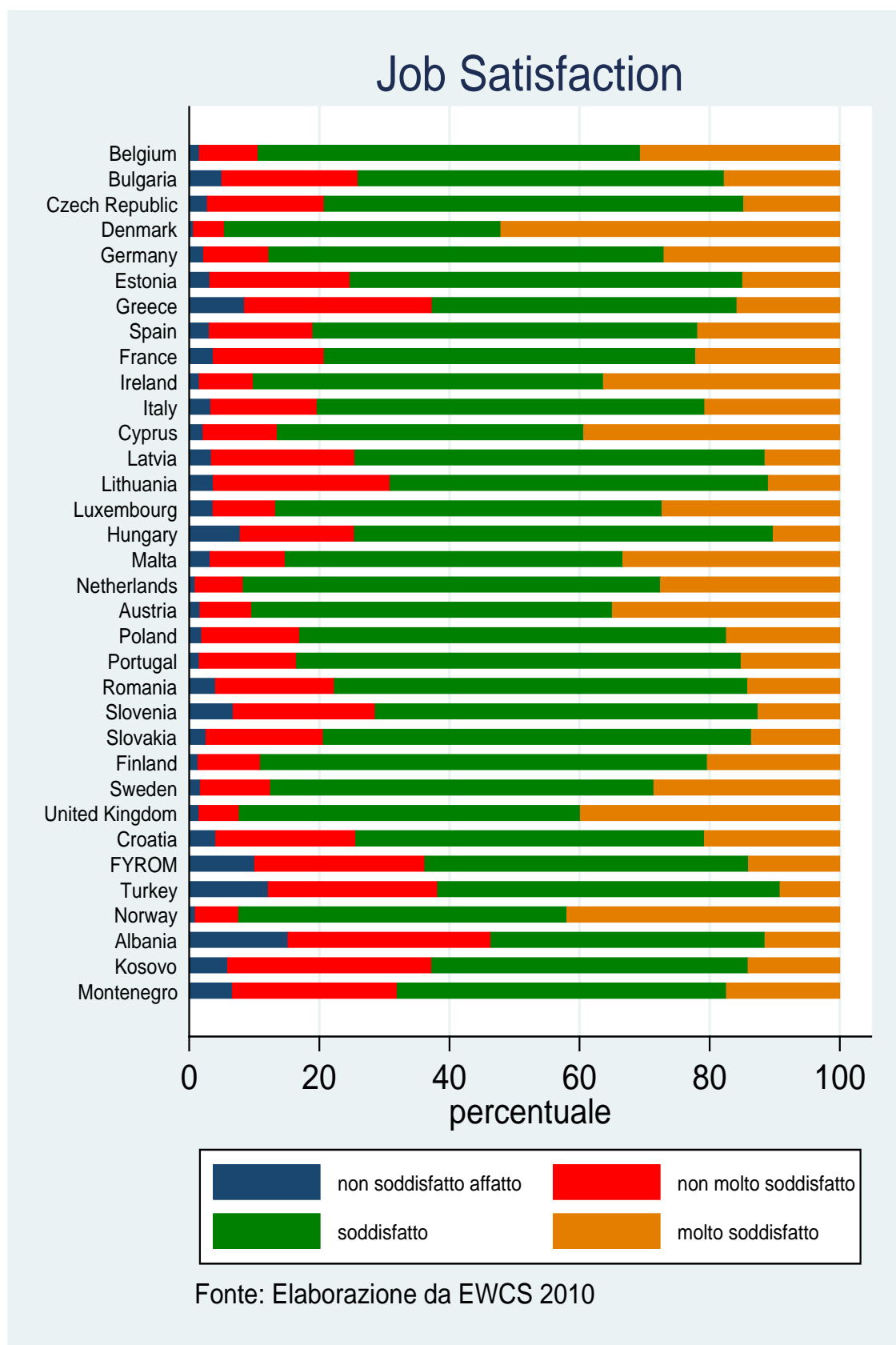
Su 43268 osservazioni, 1724 (3.984%) individui dichiarano di essere per niente soddisfatti, 6976 (16.12%) non sono soddisfatti, 24674(57.03%) lavoratori sono soddisfatti, e 9864(22.87%) sono molto soddisfatti delle loro condizioni. È chiaro che la distribuzione dei dati è decisamente spostata verso l'area "soddisfazione". I risultati dell'analisi possono agevolmente essere interpretati tramite un grafico a torta.

**Figura 18 La soddisfazione dei lavoratori**



Se spostiamo l'attenzione sui Paesi dell'indagine otteniamo i seguenti risultati.

Figura 19 La soddisfazione dei lavoratori per i Paesi dell'UE



I paesi che registrano i livelli più alti di soddisfazione sono, come si poteva immaginare, i Paesi Scandinavi e alcuni dell'Europa del Nord come Danimarca, Irlanda, Regno Unito, Belgio, Austria. L'Italia occupa una posizione intermedia, quasi del tutto speculare con quella della Spagna. Le nazioni che occupano le posizioni peggiori in termini di soddisfazione dei lavoratori sono invece i nuovi Stati Membri.

### **2.2.9 Giorni di malattia**

La variabile "giorni di malattia" è stata scelta come proxy del *work effort*, ossia dell'impegno mostrato dal lavoratore, per verificare se le dimensioni della qualità del lavoro che sono state individuate presentano con essa un certo grado di correlazione.

Per prima cosa è interessante verificare quali Paesi presentano la più alta percentuale di "assenteismo", intesa come numero di lavoratori che hanno preso un certo numero di giorni di malattia nell'ultimo anno lavorativo.

Il paese che occupa il primo posto in questo caso è la Finlandia nella quale circa il 65% dei lavoratori ha effettuato almeno un giorno di assenza per malattia nell'ultimo anno. La media dei Paesi presi in esame è di circa il 42%. I Paesi Scandinavi e Nordici in generale presentano dei valori sopra la media, l'Italia registra un risultato di poco superiore (45.26%), mentre Francia e Spagna poco al di sotto (38.8%). Tuttavia, la percentuale di lavoratori che si sono assentati per motivi di salute nell'ultimo anno, non è un'informazione rappresentativa se non viene confrontata con i giorni effettivi medi di assenza registrati nell'ultimo anno lavorativo. Anche in questo caso i Paesi Scandinavi, in particolare Finlandia (10.3 giorni) e Norvegia (10.2) occupano le prime posizioni seguite a ruota dai Paesi Nordici come Olanda (8.154), Polonia (8.1), Belgio(7.81), e da alcuni Paesi dell'Est come Croazia (8.24), Slovenia(9.67), Bulgaria (5.27). È interessante notare come tra i Paesi del sud spicchi il Portogallo (8.1), mentre l'Italia con 4,5 giorni di assenza si attesta al di sotto del valore della media (5.97).

Figura 20 Percentuale di lavoratori che si assentano in un anno lavorativo

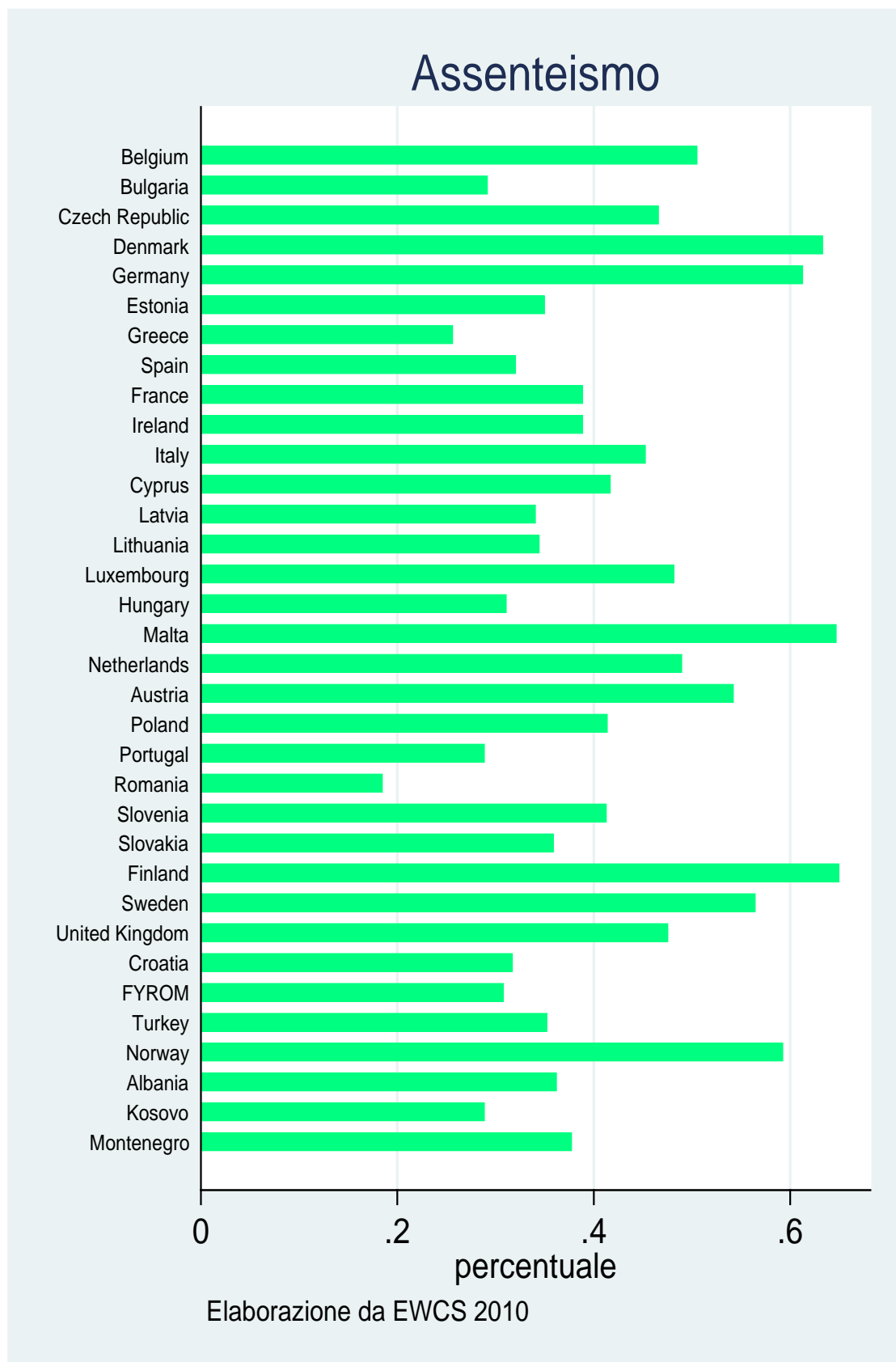
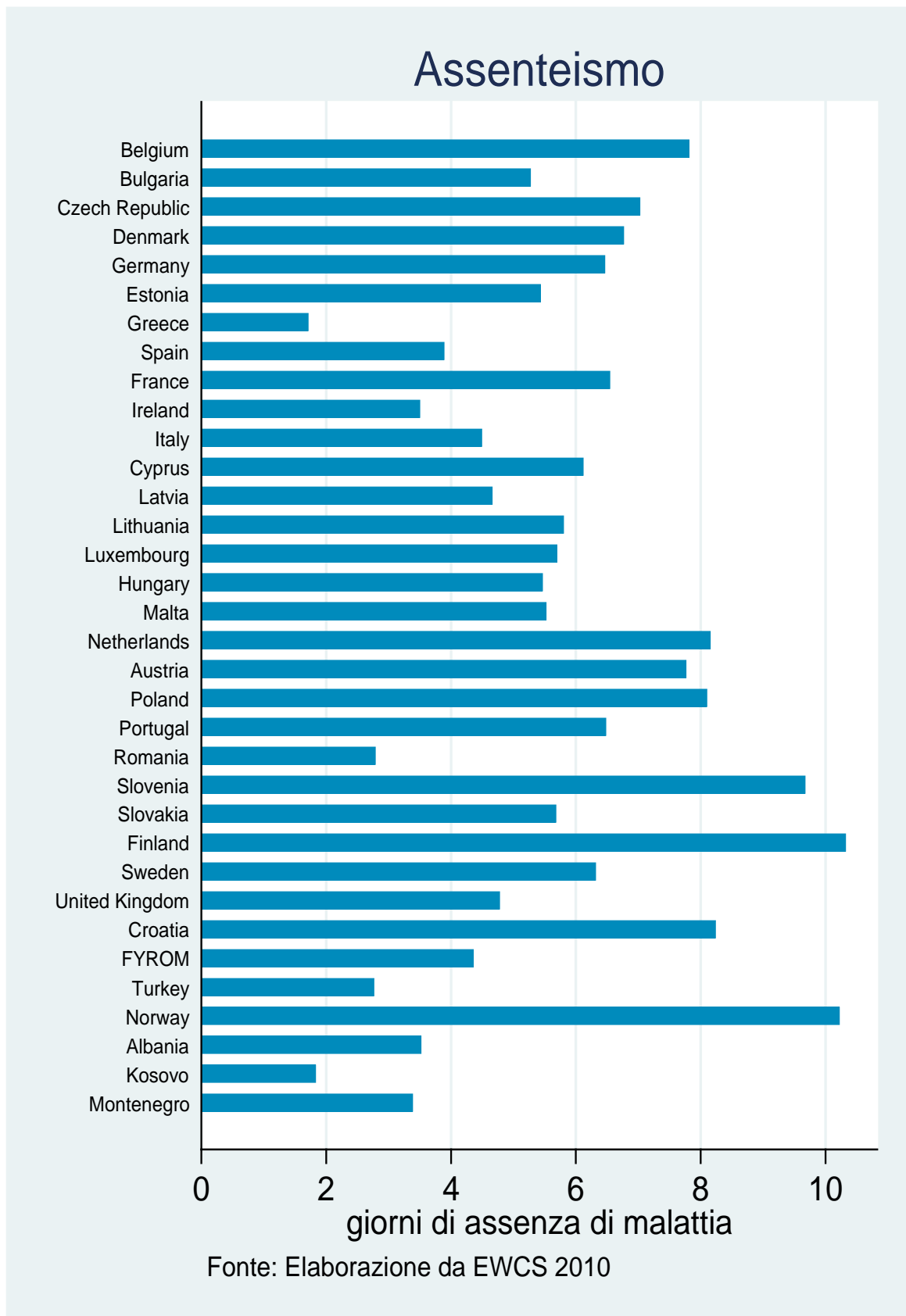


Figura 21 Giorni medi di assenza dal lavoro



### 2.2.10 Sesso e Istruzione

Infine, nelle nostre regressioni abbiamo inserito le variabili di controllo “sesso” e “istruzione”. Le percentuali relative a queste variabili sono riportate di seguito.

Figura 22 Sesso

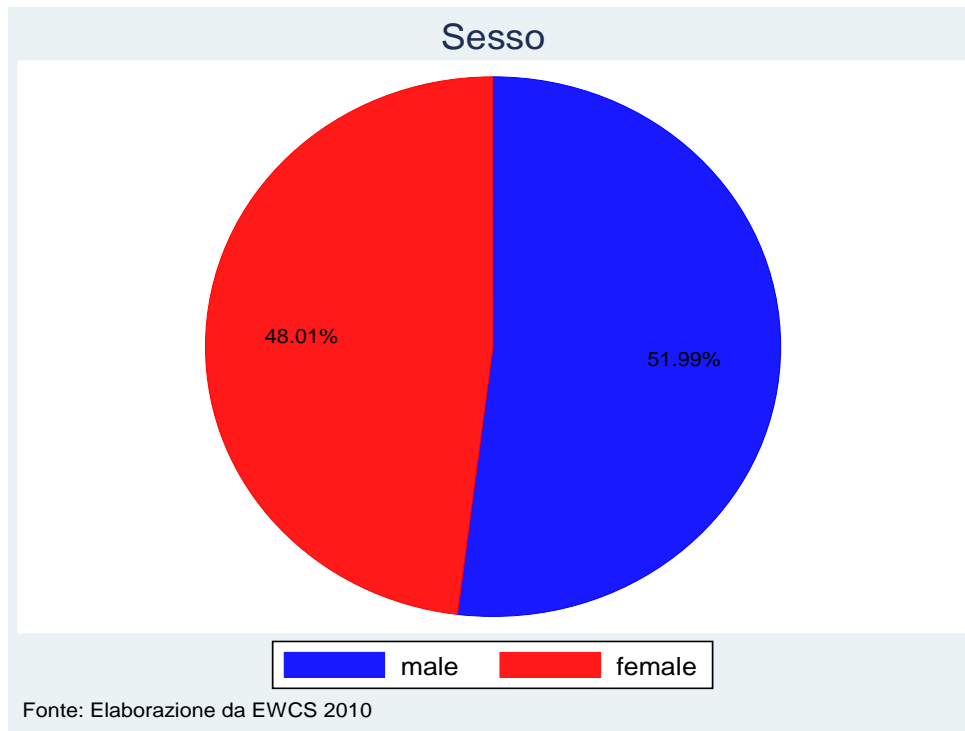
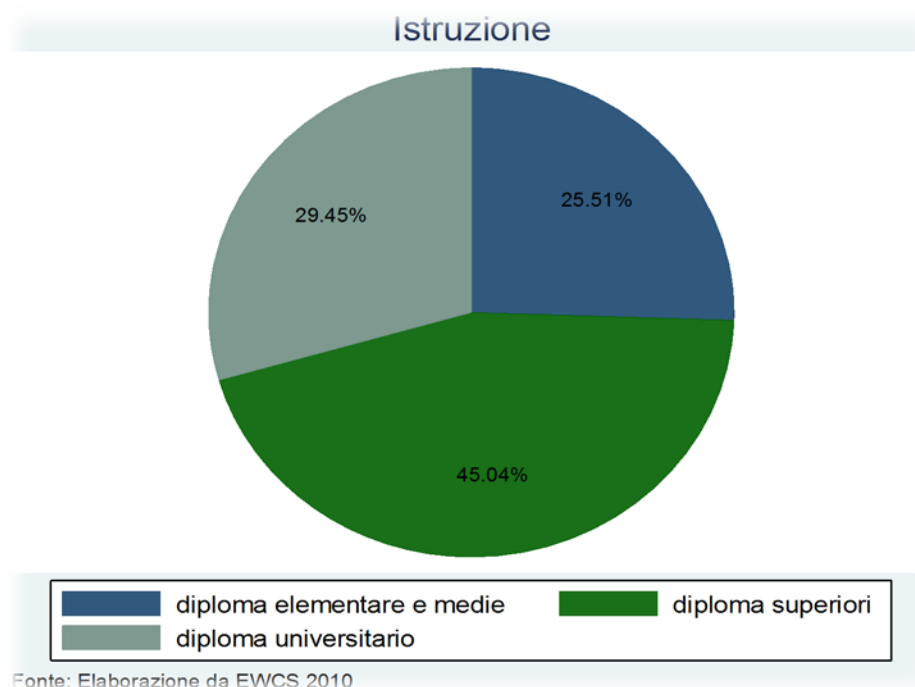


Figura 23 Istruzione



## 2.3 Risultati

Una volta selezionate e presentate le dimensioni più rilevanti della qualità del lavoro, verificheremo adesso se esse risultino significative anche dal punto di vista dei lavoratori e non solo secondo quello della letteratura. A tal fine effettueremo le seguenti regressioni:

1. Nella prima regressione la soddisfazione dei lavoratori, variabile rappresentativa del grado di soddisfazione dei lavoratori nei confronti delle proprie condizioni di lavoro, sulle dimensioni della qualità del lavoro e su alcune variabili di controllo come il sesso, l'istruzione e i Paesi. Nel caso della dimensione "salari" abbiamo scelto di utilizzare una trasformazione logaritmica per una migliore interpretazione dei risultati.
2. La seconda regressione risulta del tutto speculare alla prima tranne per il fatto che come variabile dipendente vengono usati i "giorni di assenza per malattia", utilizzati come proxy del *work effort*, con il fine di verificare se e quali effetti presentano le diverse dimensioni della qualità del lavoro sull'assenteismo.
3. La terza regressione, invece, assume solamente un valore di tipo confermativo in quanto presenta come unico scopo quello di verificare se esiste una correlazione significativa tra il grado di soddisfazione dei lavoratori e i giorni di assenza di lavoro. Nel caso di correlazione negativa, infatti, sarebbe verificata l'ipotesi che associa la qualità del lavoro alla produttività, sempre se il grado di soddisfazione dei lavoratori e i giorni di assenza costituiscano delle buone proxy.

Di seguito sono presentati i risultati per le tre regressioni.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Nelle regressioni presentate nelle pagine seguenti è stata omessa le variabili dummy "Italia" e "donne", le quali svolgeranno la funzione di gruppo base rispettivamente per i Paesi e il sesso.



Legenda: \* significativo al 10%

\*\* significativo al 5%

\*\*\* significativo all'1%

### 2.3.1 Soddisfazione dei lavoratori e qualità del lavoro

Tabella 12 Soddisfazione dei lavoratori e qualità del lavoro

| soddisfazione                 | coefficienti | significatività |
|-------------------------------|--------------|-----------------|
| log salario                   | 1,0050       | ** <sup>2</sup> |
| job security                  | 1,4158       | ***             |
| situazione contrattuale       | 1,0328       | ***             |
| autonomia                     | 1,3344       | ***             |
| condizioni psicosociali       | 1,3726       | ***             |
| condizioni fisiche            | 1,3666       | ***             |
| conciliazione lavoro-<br>vita | 1,1572       | ***             |
| flessibilità orari            | 1,4306       | ***             |
| intensità                     | 1,6150       | ***             |
| orari lavoro                  | 0,9831       |                 |
| diploma superiori             | 1,0555       |                 |
| diploma universitario         | 1,1699       | ***             |
| Male                          | 1,0409       |                 |
| Cipro                         | 3,9419       | ***             |
| Danimarca                     | 3,3794       | ***             |
| Irlanda                       | 3,2710       | ***             |
| Regno Unito                   | 3,0013       | ***             |
| Austria                       | 2,5849       | ***             |
| Norvegia                      | 2,5338       | ***             |

La prima regressione è stata effettuata seguendo un modello denominato "ordered logit", ossia un modello per variabili dipendenti categoriche che può essere inteso approssimativamente come un'estensione del modello logistico applicato alle variabili dicotomiche. Nel nostro caso la variabile categorica è rappresentata dalla soddisfazione dei lavoratori che, come è stato già analizzato, presenta dei valori che variano da 0, per i lavoratori per nulla soddisfatti delle proprie condizioni di lavoro, a 4, per quelli che ne sono molto soddisfatti. Per una corretta interpretazione dei risultati è essenziale ricordare che ogni fattore e variabile utilizzati nella regressione sono costruiti in modo tale da registrare valori più elevati per condizioni che rispecchiano un livello maggiore di qualità del lavoro. Così, ad esempio, un aumento unitario della job security determina un incremento in media di 1.4 della soddisfazione tenendo fermi i valori delle altre variabili. I coefficienti delle dimensioni selezionate sono tutte significativi all'1%, con le eccezioni del "salario", il quale è significativo al 5%, e del fattore "orari di lavoro" che risulta non significativo. Tale risultato rappresenta una chiara evidenza del fatto

<sup>2</sup> Gli asterischi riportati al di sotto della colonna "significatività" indicano rispettivi coefficienti. In particolare sarà indicato un asterisco quando statisticamente diverso da 0 per un livello di confidenza del 10%, due asterischi quando lo è per un livello di confidenza del 5%, e tre asterischi per un livello di confidenza dell'1%.

|                 |        |     |
|-----------------|--------|-----|
| Malta           | 2,3575 | *** |
| Germania        | 2,2118 | *** |
| Belgio          | 1,9724 | *** |
| Spagna          | 1,7490 | *** |
| Lussemburgo     | 1,6403 | *** |
| Polonia         | 1,4734 | *** |
| Repubblica Ceca | 1,4672 | *** |
| Croazia         | 1,4665 | *** |
| Finlandia       | 1,3690 | *** |
| Svezia          | 1,3651 | *** |
| Romania         | 1,3531 | *** |
| Olanda          | 1,3438 | *** |
| Grecia          | 1,2621 | **  |
| Bulgaria        | 1,2409 | **  |
| Portogallo      | 1,2299 | **  |
| Slovacchia      | 1,2048 | **  |
| Estonia         | 1,1792 | *   |
| Montenegro      | 1,1679 | *** |
| Francia         | 1,0956 |     |
| Albania         | 1,0082 |     |
| Slovenia        | 0,9839 |     |
| Ungheria        | 0,9307 |     |
| Turchia         | 0,9042 |     |
| Lituania        | 0,8797 |     |
| Lettonia        | 0,8662 | *   |
| Kosovo          | 0,8538 |     |

## 2.3.2 Assenteismo e qualità del lavoro

Tabella 13 Assenteismo e qualità del lavoro

| Giorni di malattia        | coefficienti | significatività |
|---------------------------|--------------|-----------------|
| log salario               | -0,0605      | **              |
| job security              | -0,1148      |                 |
| situazione contrattuale   | 0,8205       | ***             |
| autonomia                 | -0,3948      | ***             |
| condizioni psicosociali   | -0,0970      |                 |
| condizioni fisiche        | -1,7885      | ***             |
| conciliazione lavoro-vita | -0,4823      | ***             |
| flessibilità orari        | -1,1273      | ***             |
| intensità                 | -0,3740      | ***             |
| orari lavoro              | 0,0955       |                 |
| diploma superiori         | -1,6563      | ***             |
| diploma universitario     | -1,7506      | ***             |
| Male                      | -1,2578      | ***             |
| Norvegia                  | 5,9587       | ***             |
| Finlandia                 | 5,4955       | ***             |
| Slovenia                  | 4,7175       | ***             |
| Polonia                   | 4,4450       | ***             |
| Belgio                    | 3,9184       | ***             |
| Olanda                    | 3,8277       | ***             |
| Croazia                   | 3,3719       | ***             |
| Austria                   | 3,1636       | ***             |
| Repubblica Ceca           | 2,5649       | ***             |
| Danimarca                 | 2,2454       | ***             |
| Svezia                    | 2,1580       | **              |
| Francia                   | 2,0586       | ***             |
| Portogallo                | 1,9148       | **              |

L'interpretazione della seconda regressione presenta delle lievi difficoltà in più rispetto alla prima. Anche in questo caso in linea generale i coefficienti delle dimensioni sono risultati statisticamente significativi. Fanno da eccezione la job security, le condizioni psicosociali e gli orari di lavoro. I segni negativi dei coefficiente sono coerenti sia con la teoria che con la logica, infatti, nel caso di salari migliori, condizioni fisiche più salutari, un più alto grado di conciliazione lavoro-vita, una maggiore flessibilità e una minor intensità, i lavoratori hanno sicuramente meno ragioni per assentarsi a lavoro. Nel caso della variabile "situazione contrattuale", riscontriamo, invece, un coefficiente positivo poiché probabilmente un individuo con una migliore stabilità contrattuale si sente più "sicuro" del proprio lavoro e ha anche minor incentivo a mostrarsi attivo rispetto a un lavoratore la cui situazione contrattuale è ancora precaria, per cui potrà permettersi un numero maggiore di giorni di assenza. È opportuno sottolineare, tuttavia, che i coefficienti delle dimensioni presentano dei valori piuttosto bassi se messi a confronto con le variabili rappresentative del livello di istruzione e quelle dei Paesi. Infine, notiamo che gli uomini, a parità di altre condizioni, registrano in media 1.2 giorni di assenza in meno all'anno rispetto alle donne.

|             |         |     |
|-------------|---------|-----|
| Cipro       | 1,5612  |     |
| Slovacchia  | 1,3745  |     |
| Bulgaria    | 1,3163  |     |
| Malta       | 1,1783  |     |
| Lituania    | 1,1706  |     |
| Germania    | 0,9832  |     |
| Lussemburgo | 0,7359  |     |
| Ungheria    | 0,1820  |     |
| Regno Unito | 0,0345  |     |
| Estonia     | -0,0593 |     |
| Lettonia    | -0,2587 |     |
| Irlanda     | -0,4424 |     |
| Montenegro  | -1,0321 |     |
| Spagna      | -1,4184 |     |
| Turchia     | -2,0477 | **  |
| Romania     | -2,5187 | **  |
| Albania     | -2,8348 | **  |
| Kosovo      | -3,5166 | *** |
| Grecia      | -3,5193 | *** |
| costante    | 5,0202  | *** |

### 2.3.3 Assenteismo e soddisfazione

Tabella 14 Assenteismo e soddisfazione

| Giorni di malattia    | coefficienti | significatività |
|-----------------------|--------------|-----------------|
| soddisfazione         | -2,665       | ***             |
| diploma superiori     | -1,092       | ***             |
| diploma universitario | -1,983       | ***             |
| male                  | -0,996       | ***             |
| Norvegia              | 7,358        | ***             |
| Finlandia             | 6,437        | ***             |
| Slovenia              | 5,151        | ***             |
| Olanda                | 4,645        | ***             |
| Belgio                | 4,523        | ***             |
| Austria               | 4,166        | ***             |
| Danimarca             | 4,141        | ***             |
| Polonia               | 4,084        | ***             |
| Croazia               | 3,686        | ***             |
| Svezia                | 2,996        | ***             |
| Cipro                 | 2,790        | ***             |
| Repubblica Ceca       | 2,737        | ***             |
| Francia               | 2,523        | ***             |
| Germania              | 2,267        | ***             |
| Lussemburgo           | 2,075        | ***             |
| Portogallo            | 1,696        | **              |
| Malta                 | 1,605        | **              |
| Slovacchia            | 1,394        | *               |
| Regno Unito           | 1,189        | *               |
| Lituania              | 1,176        |                 |
| Bulgaria              | 0,943        |                 |
| Estonia               | 0,866        |                 |
| Ungheria              | 0,810        |                 |
| Lettonia              | 0,224        |                 |
| Irlanda               | 0,196        |                 |

Lo scopo della terza e ultima regressione è quello di verificare se esiste una correlazione significativa tra il grado di soddisfazione dei lavoratori e i giorni di malattia, visto che i risultati delle prime due regressioni sono stati in linea di massima coerenti tra loro. Come risulta immediato osservando la tabella di fianco, il coefficiente della soddisfazione presenta un segno negativo ed è soprattutto significativo ad un livello di confidenza dell'1%. Questo significa che a parità di altre condizioni un aumento di grado del livello di soddisfazione determina una riduzione dei giorni di assenza di circa 2.6. Perciò, è opportuno sottolineare che un lavoratore più felice presenterà un impegno maggiore sul luogo di lavoro (se i giorni di assenza per malattia risultano essere una buona proxy del *work effort*). Questa considerazione richiama la motivazione chiave della scelta del tema di questa tesi: è indubbio che in un periodo di crisi sia necessario concentrare gli sforzi per aumentare l'occupazione, ma occorre tenere in considerazione non solo l'aspetto quantitativo ma anche la qualità dei posti di lavoro creati, poiché lavoratori più felici si impegnano in misura maggiore e probabilmente presenteranno un grado superiore di produttività rispetto a lavoratori meno soddisfatti che porterà al raggiungimento di una crescita sostenibile nel tempo. In sostanza ciò che ci auspichiamo si rispecchia nello slogan adottato dall'European Employment Strategy: "*More and better Jobs*", obiettivo che tutti ci auguriamo venga raggiunto con

|            |        |     |
|------------|--------|-----|
| Spagna     | -0,184 |     |
| Montenegro | -1,138 |     |
| Romania    | -1,456 | **  |
| Albania    | -1,872 | **  |
| Kosovo     | -2,387 | *** |
| Turchia    | -2,395 | *** |
| Grecia     | -3,057 | *** |
| costante   | 10,968 | *** |

# Conclusione

Nelle pagine conclusive del presente elaborato riteniamo opportuno ricordare al lettore l'obiettivo principale della trattazione, ossia quello di individuare quelle dimensioni e quelle caratteristiche che impattano in misura maggiore sulla qualità di un impiego con il fine di indagare le eventuali diversità dei Paesi dell'UE suddividendo i risultati per genere, età e livello d'istruzione, nonché quello di porre le basi per una formulazione solida e condivisa che permetta la comparabilità e l'evoluzione delle ricerche impegnate sul tema della qualità del lavoro.

Nella prima sezione della tesi sono state analizzate le problematiche, le metodologie e gli approcci di maggior rilievo della letteratura. Attraverso l'analisi di questi studi si è giunti all'ideazione di un quadro generale di riferimento che fungesse da guida per l'interpretazione dei risultati della *Factor Analysis*. Attraverso l'analisi fattoriale, infatti, abbiamo ridotto un ampio set di variabili estratte dal database dell'EWCS 2010 in alcuni fattori rappresentativi delle dimensioni della qualità del lavoro, di seguito elencati: autonomia, condizioni fisiche e ambientali, condizioni psico-sociali, flessibilità, conciliazione lavoro-vita privata, intensità, orari di lavoro, salario, job security e situazione contrattuale.

Nello svolgimento di questa prima fase, che può essere definita di "selezione", è stato adottato un mix tra il secondo approccio soggettivo e l'approccio oggettivo descritti nel primo capitolo. Infatti, seppure si è presa in considerazione l'opinione dei lavoratori attraverso il questionario elaborato dall'EWCS, occorre ricordare che le possibili alternative di scelta sono in realtà pre-selezionate e che le domande del test sono state formulate seguendo determinati assunti teorici con il fine di tenere conto di tutte le eventuali dimensioni rilevanti per la valutazione della qualità del lavoro, evitando, in questo modo, il possibile problema di omissione di variabili rilevanti a cui si andrebbe incontro se si seguisse un approccio puramente soggettivo.

Una volta individuati e denominati i fattori si è proceduto alla verifica della significatività delle dimensioni attraverso tre regressioni. Nella prima quest'ultime sono state regredite, insieme a diverse variabili di controllo e alle dummy dei Paesi UE, sulla soddisfazione dei lavoratori con l'obiettivo di verificare se le dimensioni selezionate e costruite attraverso

un approccio semi-oggettivo avessero un riscontro anche secondo l'opinione dei lavoratori. Nella seconda, invece, si è scelta come variabile dipendente una proxy del *work effort* per riscontrare se, nonostante si utilizzi un indicatore indiretto della soddisfazione e, quindi, della qualità del lavoro, i risultati ottenuti fossero coerenti con quelli mostrati nella prima regressione. Riportando alla mente brevemente i risultati di questi primi due modelli abbiamo notato come le dimensioni individuate fossero per la maggioranza dei casi statisticamente significative e come, al contrario di quello che si potrebbe pensare in prima battuta, la dimensione rappresentativa del salario non è risultata né la prima né tantomeno una delle più rilevanti. Se si ricorda, questo risultato è perfettamente in linea con l'indagine effettuata dall'International Social Survey Programme, presentata nel primo capitolo, nella quale è stato mostrato come le caratteristiche valutate più importanti dai lavoratori siano job security, interesse, utilità e sicurezza.

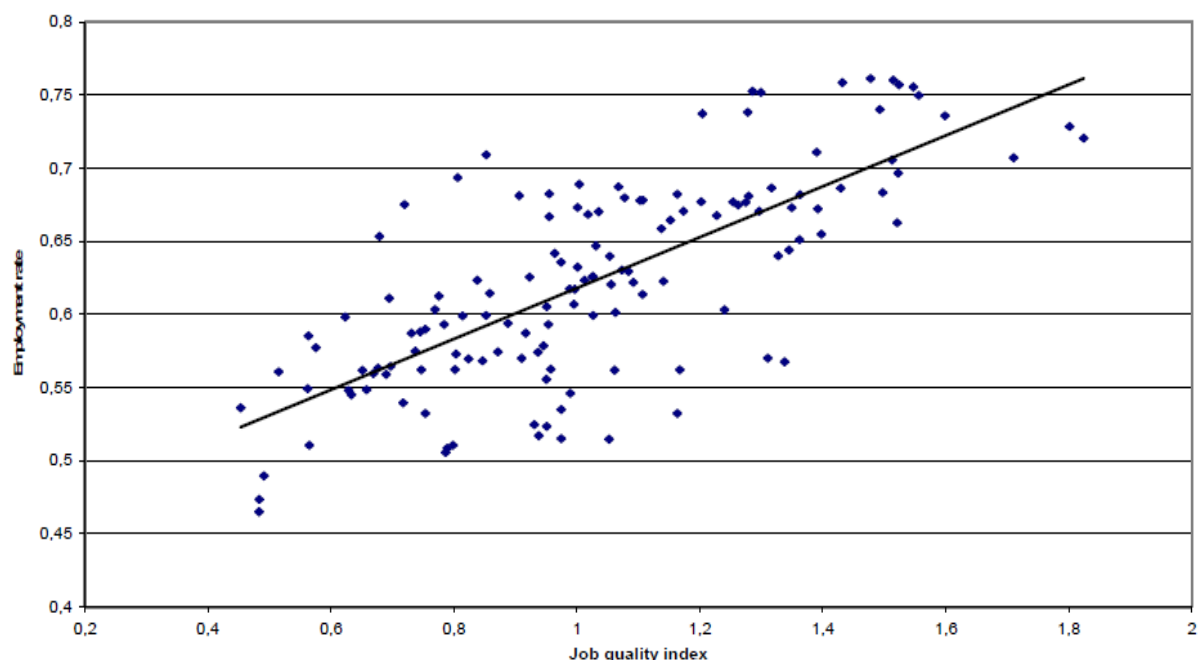
Oltre a verificare se, quanto e con quale intensità le dimensioni siano rilevanti, nelle prime due regressioni si è indagato, inoltre, sull'eterogeneità dei livelli di qualità del lavoro per Paesi, genere, età e livello d'istruzione con il fine di aiutare ad individuare quei gruppi di individui maggiormente penalizzati in termini di qualità del lavoro e, in modo particolare, quelli che assommano contemporaneamente più caratteristiche negative in modo tale da fornire al policy maker delle informazioni utili per porre in atto misure mirate al miglioramento delle condizioni delle classi di lavoratori più svantaggiati. Anche in questo caso i risultati dell'analisi sono stati più che positivi visto che trovano corrispondenza con la tassonomia e i regimi istituzionali individuati da Holman presentati alla fine del primo capitolo.

Nella terza regressione, infine, abbiamo testato l'ipotesi cardine di questo e di molti altri elaborati che hanno come tema quello della qualità del lavoro, ossia la correlazione qualità del lavoro e produttività. A tal fine abbiamo verificato esista un'elevata e consistente correlazione negativa tra il grado di soddisfazione dei lavoratori e i giorni effettivi di assenza dal lavoro, utilizzati come proxy dell'impegno mostrato dai lavoratori. In questo modo abbiamo dimostrato come un lavoratore più felice delle proprie condizioni di lavoro si sforzi di più e presenti, quindi, a parità di altre condizioni, un livello maggiore di produttività.



Taluni potrebbero chiedersi se investendo risorse per incrementare il livello della qualità del lavoro si andrebbe incontro a un problema di efficienza in cui il conseguente aumento della produttività non giustifichi lo sforzo economico iniziale traducendosi, quindi, in una situazione sfavorevole i termini di costi-benefici. Per confutare questa tesi ci rifacciamo allo studio condotto dal *Centre for European Policy Studies* (CEPSI) nel quale viene dimostrato empiricamente come non esista un trade off tra “*job quality e job quantity*” dato che la qualità del lavoro risulta essere positivamente correlata con il tasso di occupazione e negativamente con il NAIRU.

**Figura 24** Correlazione tra indice della qualità del lavoro e tasso di occupazione. Paesi UE, 1983-2004



Fonte: LFS 1983-2004, CEPSI

Nonostante i risultati incoraggianti è d'obbligo, tuttavia, sottolineare anche gli elementi di debolezza dell'analisi.

Prima di tutto, seppure siano state seguite come punto di riferimento le considerazioni svolte dei maggiori studiosi dell'argomento, il processo di selezione delle variabili presenta degli elementi indubbi di arbitrarietà così come quello dell'interpretazione dei fattori determinati attraverso la *Factor Analysis*. Inoltre, bisogna tenere in considerazione

che i risultati ottenuti attraverso l'uso della soddisfazione dei lavoratori utilizzata come proxy della qualità del lavoro potrebbero essere minati dal fatto che gli alti livelli di soddisfazione potrebbero essere il frutto di un semplice processo di adattamento o di realizzazione delle aspettative del lavoratore anziché corrispondere ad un elevato ed effettivo livello di qualità del lavoro. Oltretutto, l'elevata correlazione tra soddisfazione dei lavoratori e le diverse dimensioni del lavoro potrebbe essere dovuta al fatto che utilizzando il questionario ideato dall'EWCS ci si basa comunque su delle valutazioni degli stessi lavoratori, i quali, nel rispondere alle domande del questionario, sono influenzati, inevitabilmente, dal proprio grado di soddisfazione.

Ovviamente il presente lavoro non ambisce ad essere affiancato alle rinomate ricerche approfondite nel corso della trattazione, ma si augura che il policy maker e le varie istituzioni europee tengano in maggiore considerazione l'aspetto qualitativo del mercato del lavoro poiché, purtroppo, sussistono molti fattori pressoché intangibili che non vengono adeguatamente valutati e che, soprattutto in un periodo di crisi economica come quello che sta attraversando soprattutto il nostro Paese, possono essere facilmente eclissati dai freddi numeri del PIL.

# Bibliografía

- Clark, A. (2005). What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries. *Job Quality and Employer*, pp. 11-30.
- Council of European Union . (2008). *Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States*. Bruxelles, Belgio.
- Davoine, L., Erhle, C., & Guergoat-Lariviere, M. (2008). *A Taxonomy of European Labour Markets using Quality Indicators*.
- De Bustillo Llorente R., M., & Macías E., F. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *Journal of Socio-economics*, pp. 656-673.
- De Bustillo R., M., & P., P. (2009). Determinants of Job Insecurity in 5 European Countries. *European Journal of Industrial Relations*.
- De Bustillo, M., Fernández-Macías, E., Antón, J.-I., & Esteve, F. (2014). *Measuring more than money*.
- De Bustillo, R. M., Fernández-Macías, E., Ignacio Antón, J., & Esteve, F. (2009). *INDICATORS OF JOB QUALITY IN THE EUROPEAN UNION*. Bruxelles.
- Dieckhoff, M. (2011). The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries. *Sage*, Berlino, Germania.
- Drobnic, S., Beham, B., & Prag, P. (2010). *Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality*.
- Erhe, C., & Guergoat-Larivière, M. (2010). *Job quality and labour market*.
- Esse, I., & Olsen, K. M. (2012). *Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework*. Oxford, Inghilterra.
- Eurofound. (2006). *Fifteen years of working conditions in the EU: charting the trends*. Dublino, Irlanda.
- Eurofound. (2010). *Pretesting of the 5th European Working Conditions Survey questionnaire*.
- Eurofound. (2009). *Childcare services in Europe*. Dublino, Irlanda.
- European Commission. (2012). *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment*. Francia.
- European Commission. (2013). *Employment and Social Developments in Europe 2013*. Belgio.
- European Working Conditions Survey. (2010). *Coding Report*.

- European Working Conditions Survey. (2010). *Quality Assurance Report*.
- European Working Conditions Survey. (2010). *QUESTIONNAIRE FOR FIFTH EUROPEAN SURVEY ON WORKING CONDITIONS (2010)*.
- European Working Conditions Survey. (2010). *Sampling Implementation Report*.
- European Working Conditions Survey. (2010). *Technical Report*.
- European Working Conditions Survey. (2010). *Weighting Report*.
- Eurostat. (2009). *Comparative EU statistics on Income and Living Conditions: Issues and Challenges, Proceedings of the EU-SILC conference*. Helsinki, Finlandia.
- Eurostat. (2012). *EU Labour Force Survey database User Guide*.
- Fernández-Macías, E., & Hurley, J. (s.d.). *ERM REPORT 2008 More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe*. Danimarca.
- Gallie. (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford, Inghilterra.
- Green, F., Mostafa, T., Centre, L., & Education, I. o. (2012). *Trends in job quality in Europe*. Lussemburgo.
- Hauff, S., & Kirchner, S. (2014). *Cross-national differences and trends in job quality*. Amburgo, Germania.
- Holman, D. (2013). *Job types and job quality in Europe*. Manchester.
- Holman, D., & McClelland, C. (2011). *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*. Manchester, Inghilterra.
- Hurley, J., Fernández-Macías, E., & Storrie, D. (2013). *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013*. Dublino, Irlanda.
- ILO. (2013). *Rapporto dell'ILO sul mondo del lavoro 2013: scenario UE*.
- ILO. (2014). *G20 labour markets: outlook, key challenges and policy responses*.
- ISFOL. (2012). *Rapporto di Monitoraggio del Mercato del Lavoro 2012*. Roma, Italia.
- Leshke, J., & Watt, A. (2013). *Challenges in Constructing a Multi-dimensional*. Dordrech, Olanda.
- Matt, V. (2013). *Job Polarization in Europe Changes in the Employment Structure and Job Quality*. Sage.
- Osterman, P. (s.d.). *Introduction to the Special Issue on Job Quality: What Does It Mean and How Might We Think about It?* Ithaca, New York.
- Patricia, F., L, K. A., & Chris, W. (2013). *The challenge of job quality*.

Sbarra, L., & Scajola, S. (2013). *DECIMO RAPPORTO: INDUSTRIA, MERCATO DEL LAVORO, CONTRATTAZIONE*.

Tangian. (2008). Is Europe ready for flexicurity? *Intereconomics*, pp. 99-111.