

Sintesi

Il peso della crisi COVID-19 grava in modo sproporzionato sui gruppi già vulnerabili

Lo shock iniziale della crisi dovuta al COVID-19 è stato avvertito in ampie aree dell'economia, in quanto la paura del contagio e le rigide restrizioni ai contatti sociali hanno fortemente rallentato l'attività economica nei Paesi dell'OCSE. Apprendendo man mano a convivere con il virus, le persone hanno adattato i propri comportamenti e i Governi hanno allentato le restrizioni, rendendole più mirate, consentendo a molti di tornare al lavoro. Tuttavia, la natura profondamente settoriale della crisi e le divergenze nelle tutele offerte dai vari tipi di impiego fanno sì che il peso della crisi in termini di perdite di posti di lavoro e riduzione dell'orario lavorativo gravi maggiormente solo su alcuni. I segni della crisi sono particolarmente visibili per coloro che hanno una professione scarsamente retribuita, spesso con contratti a tempo determinato e un basso livello di istruzione, nonché per i giovani: le ore lavorate da suddetti gruppi sono diminuite in modo sproporzionato e la riduzione dell'occupazione ha costituito il margine più importante di aggiustamento. Altri gruppi, invece, sono stati in grado di adattarsi meglio alla situazione mediante una riduzione dell'orario di lavoro e il telelavoro. Le aziende, dal canto loro, stanno procedendo a ristrutturazioni che accelerano le megatendenze già esistenti, quali l'automazione e la digitalizzazione. Tutti questi elementi incideranno sull'intensità e sull'entità della ripresa.

La crescita della disoccupazione di lunga durata è un rischio tangibile

A circa un anno e mezzo dall'inizio della crisi, molte persone non sono ancora state in grado di ritrovare un lavoro a tempo pieno. Con l'eliminazione graduale dei programmi di mantenimento dei posti di lavoro, coloro che non hanno ancora ripreso un lavoro a tempo pieno rischiano sempre più di entrare in una condizione di disoccupazione manifesta. Al contempo, molti di coloro che hanno perso il posto di lavoro nelle prime fasi della pandemia sono rimasti senza occupazione da allora e, pertanto, per essi può risultare sempre più complicato competere con coloro che hanno occupato posti di lavoro tutelati fino ad adesso. Di conseguenza vi è il rischio che la disoccupazione di lunga durata aumenti rapidamente. Alla fine del 2020 si è registrato infatti il 60 % in più di persone disoccupate da almeno sei mesi, e tale percentuale ha continuato a crescere nel primo trimestre del 2021.

Dopo aver tutelato i posti di lavoro in piena crisi, occorre adattare la struttura dei programmi di mantenimento dei posti di lavoro per sostenere la ripresa

In molti Paesi dell'OCSE i programmi di mantenimento dei posti di lavoro, come la cassa integrazione, hanno costituito lo strumento principale per attutire l'impatto della crisi COVID-19 sul mercato del lavoro. Nell'aprile 2020 il ricorso alle varie forme di sostegno per il mantenimento dei posti di lavoro ha raggiunto livelli senza precedenti, attestandosi a circa il 20 % dell'occupazione in media in tutti i Paesi dell'OCSE. All'apice della crisi detti programmi hanno sostenuto circa 60 milioni di posti di lavoro, una cifra dieci volte

superiore rispetto a quella relativa alla crisi finanziaria mondiale. I programmi di mantenimento dei posti di lavoro hanno contribuito a limitare l'aumento della disoccupazione, mentre non vi è alcuna indicazione che essi abbiano avuto un considerevole impatto negativo sulla creazione di nuovi impieghi. Se, da un lato, il sostegno deve continuare per i settori ancora pesantemente colpiti dalle restrizioni di distanziamento sociale, dall'altro occorre progressivamente adattare la struttura di tali programmi per gli altri settori in cui si è riavviata l'attività economica, al fine di stimolare la ripresa e procedere, in una fase successiva, alla graduale limitazione del loro uso. In linea di massima, un programma di mantenimento dei posti di lavoro ben strutturato dovrebbe essere puntuale, mirato e temporaneo.

I Paesi hanno rafforzato i servizi per l'occupazione e adattato la loro offerta per far fronte all'aumento del numero di persone in cerca di lavoro nel corso della pandemia

Per affrontare l'improvviso aumento della disoccupazione, nel 2020 circa due terzi dei Paesi dell'OCSE hanno aumentato il bilancio destinato ai loro servizi pubblici per l'impiego, e circa la metà di essi prevede di agire in tal senso nel 2021. L'imposizione delle misure di distanziamento sociale ha altresì comportato la necessità di modificare l'offerta dei servizi, la cui fornitura digitale è stata rapidamente ampliata a sostegno delle persone in cerca di un impiego, dei lavoratori e dei datori di lavoro. La stretta collaborazione con le parti interessate e la flessibilità nella legislazione in materia di politiche attive del mercato del lavoro, e la relativa attuazione, sono state fondamentali per consentire di rispondere rapidamente alla pandemia. Nelle fasi iniziali della crisi si è fatto ampio ricorso a misure volte a stimolare la creazione di posti di lavoro e a incrementare la domanda di manodopera. Al fine di assicurare una ripresa equilibrata saranno fondamentali i programmi di formazione e gli incentivi all'occupazione che sostengono i lavoratori in esubero e aiutano i gruppi vulnerabili come i giovani, le donne, le persone poco qualificate, coloro che hanno specifiche condizioni di salute o sono affetti da disabilità, nonché coloro che sono più distanti dal mercato del lavoro.

L'esternalizzazione nazionale è in crescita in tutti i Paesi dell'OCSE e può comportare rischi per la qualità del lavoro e generare disuguaglianze

Nei Paesi dell'OCSE un numero crescente di lavoratori è legalmente impiegato da un'azienda ma, in pratica, lavora per un'altra. Ad esempio, gli addetti alle pulizie, le guardie di sicurezza e il personale delle mense spesso lavorano fisicamente nei locali di un'azienda, ma il loro datore di lavoro legale è una società terza di servizi ausiliari. Tali rapporti di lavoro tripartiti, spesso definiti come "esternalizzazione nazionale", sono in aumento in molti Paesi dell'OCSE. Detta pratica può portare guadagni in termini di produttività e impiego, ma i lavoratori che svolgono mestieri scarsamente retribuiti, quando sono impiegati da imprese terze appaltatrici, tendono a guadagnare meno rispetto agli interni che svolgono mansioni analoghe. Ciò implica che l'esternalizzazione nazionale può contribuire significativamente alle disuguaglianze. È opportuno che i decisori politici prendano in esame interventi strategici volti a preservare gli aspetti positivi dell'esternalizzazione, attenuando al contempo qualsiasi deterioramento della qualità del lavoro per i lavoratori interessati.

Negli ultimi anni la durata del tempo di lavoro si è stabilizzata, ma si riscontrano notevoli differenze tra i diversi Paesi e tra i vari gruppi di lavoratori

Tutti i Paesi dell'OCSE disciplinano in una certa misura l'orario di lavoro, ma esistono notevoli differenze nella rigidità delle norme, nonché nella gerarchia tra quelle statutarie e quelle negoziate. Occorre comprendere tali discrepanze per analizzare il nesso tra la regolamentazione e gli effetti sul tempo di

lavoro (vale a dire le ore lavorate, i giorni di ferie presi, ecc.). Nella maggior parte dei Paesi, la tendenza delle ore settimanali abituali per gli impiegati a tempo pieno non ha subito grandi variazioni dalla metà degli anni '90, mentre il tempo dedicato alle attività ricreative è diminuito. A partire dalla metà degli anni 2000, anche l'incidenza degli straordinari retribuiti tra i dipendenti a tempo pieno è rimasta stabile. Per gli interessati, gli straordinari nel 2019 ammontavano in media a un giorno aggiuntivo alla settimana. Tali tendenze celano grandi differenze tra i gruppi, con una maggiore intensità di ore molto brevi tra le donne e i lavoratori poco qualificati. Si riscontrano disparità anche nell'applicazione dell'orario di lavoro flessibile. Tali differenze hanno inoltre modellato l'impiego del telelavoro durante la crisi COVID-19. Già da prima esso era più frequentemente usato dai lavoratori con un grado di istruzione e una remunerazione elevati, ma tali disparità sono state ulteriormente acuite durante la pandemia.



From:
OECD Employment Outlook 2021
Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery

Access the complete publication at:
<https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2021), "Sintesi", in *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/f06bae70-it>

Il presente studio è pubblicato sotto la responsabilità del Segretario Generale dell'OCSE. Le opinioni espresse e le conclusioni raggiunte nel presente rapporto non corrispondono necessariamente a quelle dei governi dei Paesi membri dell'OCSE.

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.