

# LAVORI DI QUALITÀ PER I GIOVANI

0265-13  
Employment



Pubblicazione del Forum Europeo della Gioventù

*Lavori di Qualità per i Giovani*

Translation by:



0265-13  
Employment

## **Inside cover**

### Team editoriale

Caporedattore – Giuseppe Porcaro

Redazione – James Higgins, Marianna Georgallis, Giorgio Zecca

Progettazione Grafica – Laurent Doucet

Forum Europeo della Gioventù

120, rue Joseph II,  
1000, Brussels  
Belgio – Belgique

con il sostegno di:  
Commissione Europea  
Fondazione Europea per la Gioventù del Consiglio d'Europa

## **Back cover**

*La crisi dell'occupazione giovanile che ha colpito l'Europa in questi ultimi anni ha avuto enormi conseguenze per i giovani in termini di qualità della vita, autonomia e livelli di inclusione sociale. Ma nonostante la nuova attenzione sulla necessità di creare posti di lavoro per i giovani, poca importanza è stata data al loro diritto ad un'occupazione di qualità.*

*Questa pubblicazione esaminerà le questioni fondamentali a proposito della qualità del lavoro giovanile. In particolare verranno analizzati la misura in cui i giovani sono coinvolti in lavori temporanei, occupazioni part-time, stage e tirocini, le loro possibilità di transizione verso l'occupazione permanente a tempo pieno, e l'impatto di tutto ciò sul loro livello di stabilità del lavoro. Si esaminerà anche il diritto dei giovani alla protezione sociale e al reddito minimo e se essi siano più propensi a cadere nella povertà e nell'esclusione sociale, anche durante il lavoro. Infine, si analizzeranno le condizioni di lavoro dei giovani in Europa e si accerterà se, nel dibattito circa l'occupazione giovanile, debbano essere affrontate questioni speciali per quanto riguarda la discriminazione.*

*Con questa pubblicazione il Forum Europeo della Gioventù intende promuovere con successo la necessità di creare e mantenere posti di lavoro di qualità per i giovani a livello nazionale ed europeo, nonché ottenere il riconoscimento del fatto che i giovani devono essere in grado di pretendere gli stessi diritti alla qualità e all'occupazione stabile quanto il resto della popolazione.*

**Contenuto:**

- 1. Introduzione*
- 2. Stabilità e Sicurezza del Lavoro*
- 3. Reddito e Povertà*
- 4. L'Uso delle Competenze*
- 5. Qualità Significa Uguaglianza*
- 6. Condizioni di Lavoro e Salute*
- 7. Stage e Tirocini*
- 8. Conclusioni: l'Europa ad un Bivio*

**1. Introduzione**

Questa pubblicazione esaminerà le questioni fondamentali a proposito della qualità del lavoro giovanile. In particolare verranno analizzati la misura in cui i giovani sono coinvolti in lavori temporanei, occupazioni part-time, stage e tirocini, le loro possibilità di transizione verso l'occupazione permanente a tempo pieno, e l'impatto di tutto ciò sul loro livello di stabilità del lavoro. Si esaminerà anche il diritto dei giovani alla protezione sociale e al reddito minimo e se essi siano più propensi a cadere nella povertà e nell'esclusione sociale, anche durante il lavoro. Infine, si analizzeranno le condizioni di lavoro dei giovani in Europa e si accerterà se, nel dibattito circa l'occupazione giovanile, debbano essere affrontate questioni speciali per quanto riguarda la discriminazione.

Con questa pubblicazione il Forum Europeo della Gioventù intende promuovere con successo la necessità di creare e mantenere posti di lavoro di qualità per i giovani a livello nazionale ed europeo, nonché ottenere il riconoscimento del fatto che i giovani devono essere in grado di pretendere gli stessi diritti alla qualità e all'occupazione stabile quanto il resto della popolazione.

0265-13

Employment

La crisi della disoccupazione giovanile che ha colpito l'Europa in questi ultimi anni ha avuto enormi conseguenze per i giovani in termini di qualità della vita, autonomia e livelli di inclusione sociale. Molti politici sono stati lenti a rispondere alla crisi in corso, preferendo concentrarsi su ciò che essi percepivano come incapacità dei giovani ad affrontare il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro. In questi ultimi mesi, tuttavia, c'è stata una ri-focalizzazione sulla chiara necessità di creare posti di lavoro per i giovani come misura indipendente, piuttosto che come un semplice sottoprodotto della crescita economica. Misure volte a creare nuova occupazione sono indispensabili nell'affrontare lo svantaggio comparato dei giovani sul mercato del lavoro.

Nonostante questo nuovo orientamento, la questione della qualità del lavoro disponibile per i giovani è ancora ampiamente trascurata. Il Forum Europeo della Gioventù e le sue organizzazioni membri sono sempre più preoccupati per l'approccio "qualsiasi lavoro è un buon lavoro", che si è diffuso in certi ambienti. Il livello del lavoro precario tra i giovani, e le aspettative che i giovani soddisfino le esigenze di flessibilità del mercato del lavoro pur avendo poca o nessuna sicurezza del lavoro, sono tra i motivi principali per cui i giovani sono stati colpiti così negativamente dalla crisi economica e dalla successiva imposizione di austerità.

L'occupazione di qualità è un elemento cruciale per quanto riguarda lo sviluppo professionale, l'autonomia e il benessere dei giovani in Europa. Il diritto a un lavoro dignitoso è sancito in più quadri giuridici sia a livello europeo che a livello internazionale. La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea stabilisce che ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute, la sua sicurezza e la sua dignità, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite afferma che tutti coloro che lavorano hanno diritto ad una retribuzione equa e vantaggiosa, a condizioni di lavoro favorevoli ed alla protezione contro la disoccupazione, mentre il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali stabilisce, inoltre, che tutti hanno il diritto ad uguale retribuzione per uguale lavoro.

Secondo tali quadri giuridici, il diritto al lavoro di qualità comprende diversi elementi - la retribuzione, condizioni di lavoro sicure e protezione sociale, per citarne solo alcuni. Questi elementi sono essenziali per i giovani, al fine di garantirne la piena partecipazione alla società, salvaguardarne l'autonomia, ed evitare le trappole della povertà e dell'esclusione sociale.

## **2. Stabilità e Sicurezza del Lavoro**

### **La Tendenza all'Aumento dei Lavori Temporanei e Part-time**

*Definizione: Part-time e lavoro temporaneo*

*L'Organizzazione Internazionale del Lavoro definisce qualcuno come impegnato in lavoro a tempo parziale, quando le ore di lavoro sono inferiori a quelli di un assimilabile lavoratore a tempo pieno. La soglia per ciò che è considerato come part-time varia, ma è di solito tra le 30 e le 35 ore settimanali.<sup>1</sup>*

*Una persona può essere classificata come impegnata in lavoro temporaneo in ogni caso in cui sia tenuta a lasciare una società o una posizione entro un certo periodo di tempo. Il termine può essere applicato a coloro che sono impegnati in contratti a tempo determinato e ai lavoratori interinali.<sup>2</sup>*

I giovani di tutta Europa hanno più probabilità rispetto ai lavoratori più anziani di essere impiegati in lavori temporanei e part-time.<sup>3</sup> Ciò è dovuto ad una serie di ragioni, una delle quali è che molti giovani conciliano lavoro part-time e istruzione formale, mentre altri optano per il lavoro temporaneo subito dopo aver completato l'istruzione per aggiungere una certa esperienza al proprio curriculum vitae.

Tuttavia, vi è una crescente evidenza a suggerire che il lavoro part-time e temporaneo stia diventando un obbligo, piuttosto che un'opzione per i giovani, indipendentemente dal fatto che essi siano o non siano ancora inseriti nel sistema di istruzione formale. Le cifre mostrano che il 42% dei giovani lavoratori dell'UE hanno un contratto a tempo determinato, a confronto con il 13% tra i lavoratori adulti. In parallelo, il numero di posti di lavoro permanenti occupato da giovani è diminuito di 2,5 milioni (-18%) tra il 2008 e il 2012.<sup>4</sup> Una situazione simile si è verificata per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale: tra il 2008 e il 2011 il tasso di lavoro a tempo parziale tra i giovani è aumentato del 3,6% in tutta l'UE.<sup>5</sup> Questo aumento delle forme non-permanenti di lavoro dall'inizio della crisi, combinato con un drammatico aumento dei livelli di disoccupazione giovanile, significa che attualmente 1 su 5 giovani in Europa temono di perdere il posto di lavoro.<sup>6</sup>

Nonostante il fatto che l'aumento delle richieste di flessibilità ai giovani riguardo le loro condizioni di lavoro, così come la mancanza di sicurezza del lavoro, siano spesso citati come motivi principali dei livelli sproporzionati di disoccupazione

---

<sup>1</sup> International Labour Organisation (2004), *Information Sheet: Part-time Work*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170717.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf)

<sup>2</sup> GOV.UK, *Fixed-Term Employment Contracts* (29 August 2013), <https://www.gov.uk/employment-conditions/what-counts-as-a-fixed-term-contract>

<sup>3</sup> International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Youth*, [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS\\_180976/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm)

<sup>4</sup> European Commission (2013), *Employment and Social Situation Quarterly Review*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

<sup>5</sup> International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Youth*, [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS\\_180976/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm)

<sup>6</sup> Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>

giovanile, sembra che dopo la crisi questa tendenza alla de-regolamentazione del mercato del lavoro sia stata rafforzata, piuttosto che invertita.

Va ricordato che i "giovani" non sono un gruppo omogeneo e che ci sono ulteriori disparità per quanto riguarda il lavoro temporaneo e part-time, in particolare in relazione al genere e al paese. Le donne hanno maggiori probabilità di avere un lavoro part-time rispetto agli uomini; attualmente un terzo delle lavoratrici nell'UE28 sono impiegate su base part-time, rispetto a solo il 9% degli uomini. Anche se questo rapporto sproporzionato è stato tradizionalmente attribuito ad una maggiore tendenza delle donne al coinvolgimento nelle responsabilità famigliari e nella crescita dei figli rispetto agli uomini, la ricerca ha dimostrato che le giovani donne sono anche più facilmente coinvolte in lavoro part-time involontario, rispetto ai giovani uomini.<sup>7</sup>

Ci sono anche ampie variazioni nei livelli di lavoro temporaneo a seconda del paese in cui i giovani si trovano in Europa. In Slovenia, Polonia e Spagna oltre il 60% dei giovani hanno un lavoro temporaneo, mentre in Romania, Bulgaria e Lituania questo valore si attesta a meno del 10%.

## Lavoro Precario

*Definizione: Il lavoro precario*

*Il lavoro precario è generalmente inteso come occupazione non-standard mal pagata, insicura, non protetta e che non può sostenere una famiglia.<sup>8</sup> La mancanza di sicurezza finanziaria è fortemente associata con il lavoro precario.*

In Europa il lavoro interinale e il lavoro a tempo parziale sono generalmente associati con il lavoro precario, in quanto i lavoratori temporanei tendono ad avere meno accesso alla protezione sociale rispetto lavoratori a tempo pieno e indeterminato. Il fatto che i giovani abbiano una probabilità quattro volte maggiore di avere un contratto a tempo determinato, e due volte maggiore di essere assunti tramite contratti interinali, può essere collegato con un'altra ricerca che mostra che i lavoratori più giovani finiscono in posti di lavoro più esigenti a livello fisico e che richiedono minori competenze tecnologiche. I giovani lavoratori hanno anche molte più probabilità di trovarsi in posti di lavoro in cui si riscontrano alti livelli di tensione, o bassi livelli di domanda di lavoro, cosa che radica ulteriormente le loro condizioni di lavoro precarie.<sup>9</sup>

Nel Regno Unito la crescente proliferazione dello sfruttamento del lavoro e della precarietà è stata messa recentemente in risalto dalla debacle sui contratti a zero ore. Tra i contratti a zero ore rientra una gamma di accordi contrattuali in cui i

---

<sup>7</sup> OECD (2012), OECD Family Database, OECD, Paris ([www.oecd.org/social/family/database](http://www.oecd.org/social/family/database))

<sup>8</sup> Fudge, Judy; Owens, Rosemary (2006). "Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms". In Fudge, Judy; Owens, Rosemary. *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Onati International Series in Law and Society. Oxford: Hart. pp. 3–28

<sup>9</sup> Eurofound (2012), *Foundation Findings: Youth and Work*, Dublin  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/40/en/1/EF1140EN.pdf>

0265-13

Employment

lavoratori non hanno ore settimanali o reddito garantiti, e sono pagati solo per il lavoro che svolgono.<sup>10</sup> Si stima che 5,5 milioni di persone nel Regno Unito abbiano contratti a zero ore.<sup>11</sup>

I contratti a zero ore sono gravemente iniqui, influiscono in modo sproporzionato sui giovani e facilitano lo sfruttamento di molte persone comuni che lottano per tirare avanti. Essi sono spesso utilizzati per tagliare i salari, evitare le ferie, le pensioni o altri benefici concessi ai dipendenti e al personale interinale. I contratti a zero ore non sono un fenomeno esclusivamente britannico, sono utilizzati anche in Irlanda<sup>12</sup> e in Italia (noti come 'contratti a chiamata')<sup>13</sup>, e misure simili sono state introdotte in altri paesi europei con l'obiettivo di creare un mercato del lavoro 'liquido'.

Il Regno Unito e altri paesi europei hanno riscontrato un aumento del numero di persone che si registrano come lavoratori autonomi a causa della crisi economica. Nonostante alcune persone abbiano intrapreso carriere imprenditoriali a causa della mancanza di opportunità di lavoro tradizionali, alcune prove suggeriscono anche che alcuni datori di lavoro esercitano pressioni sui dipendenti a tempo pieno affinché si registrino come lavoratori autonomi, al fine di ridurre i costi relativi alle ferie pagate, alle indennità di malattia e ai contributi pensionistici.<sup>14</sup> Questo cosiddetto "falso lavoro autonomo" ha danneggiato notevolmente i diritti dei lavoratori e la sicurezza del lavoro in molte parti d'Europa.

Un altro motivo di preoccupazione è che ben il 10% di coloro di età inferiore ai 25 anni nell'UE sono impiegati senza alcun contratto.<sup>15</sup> Questa proporzione è più del doppio di quella in altre fasce d'età. Spesso i giovani lavoratori senza contratto hanno limitata o nessuna conoscenza dei propri diritti fondamentali sul lavoro, hanno poche opportunità di migliorare le proprie condizioni di lavoro e non hanno possibilità di ricorso in caso di licenziamento.

## Il Problema della Sottoccupazione

La sottoccupazione è anche fortemente associata con l'impiego in lavori precari. C'è stato un aumento significativo del numero di persone considerate sottoccupate in Europa, in particolare tra i giovani. Nel 2011 quasi 9 milioni di persone in Europa

<sup>10</sup> Unite the Union, *Research uncovers Growing Zero Hour Subclass of Insecure Employment* (8 September 2013)  
<http://www.unitetheunion.org/news/research-uncovers-growing-zero-hour-subclass-of-insecure-employment/>

<sup>11</sup> Giovane Impresa Portale Per L'Imprendi, *Il Lavoro Intermittente* (30 September 2013)  
[http://www.giovanimpresa.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=536&Itemid=697](http://www.giovanimpresa.it/index.php?option=com_content&view=article&id=536&Itemid=697)

<sup>12</sup> Citizens Information, *Contracts Without Specific Working Hours* (1 October 2013)  
[http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/contracts\\_of\\_employment/contracts\\_without\\_specific\\_working\\_hours\\_zero\\_hours\\_contracts.html](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contracts_without_specific_working_hours_zero_hours_contracts.html)

<sup>13</sup> Unite the Union, *Brief on Zero-Hours Contracts* (August 2013)  
<http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/001-Zero%20hours%20contracts%20brief-v211-12576.pdf>

<sup>14</sup> The Guardian *Self-Employed Workers Numbers Soar in UK* (6 February 2013),  
<http://www.theguardian.com/money/2013/feb/06/self-employed-worker-numbers-soar-uk>

<sup>15</sup> Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*,  
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>



sono ricadute in tale categoria<sup>16</sup>, in primo luogo perché avrebbero voluto lavorare più ore o avere un contratto a tempo pieno, ma non hanno avuto la possibilità di fare questo passaggio. In Spagna, oltre l'80% dei giovani lavoratori con un contratto temporaneo hanno dichiarato che la ragione per cui sono impiegati temporaneamente è dovuta al non riuscire a trovare lavoro permanente.<sup>17</sup> In Grecia il 58% dei lavoratori part-time hanno dichiarato di essere disponibili a lavorare di più. In Lettonia, questa percentuale raggiunge il 57%, in Spagna il 49% e il 42% a Cipro.<sup>18</sup>

Tra i 43 milioni di lavoratori part-time nell'UE27 nel 2012, 9,2 milioni avrebbero voluto lavorare più ore ed erano disponibili a farlo, e possono quindi essere considerati sottoccupati. Dall'inizio della crisi economica la percentuale di lavoratori part-time che desiderano lavorare più ore, e sono disponibili a farlo, è cresciuta costantemente, dal 18,5% del 2008 al 21,4% nel 2012.<sup>19</sup> I lavoratori sotto i 25 anni costituiscono il 17% dei lavoratori a tempo parziale che sono considerati sottoccupati.

## **Il Diritto alla Stabilità e alla Sicurezza**

L'aumento dei giovani in forme non-permanenti di occupazione riflette indubbiamente la difficoltà di raggiungere un impiego sicuro nel clima economico attuale. Il lavoro temporaneo è spesso legato alla sicurezza minima del lavoro, e all'accesso limitato o assente alla protezione sociale, facendo avanzare ulteriormente il rischio di disimpegno sociale.

Diverse misure sono state concordate a livello dell'UE per affrontare i rischi associati con il lavoro temporaneo e part-time. La Direttiva sui Lavoratori Part-time del 1997 mirava a garantire condizioni di lavoro uguali tra lavoratori part-time e a tempo pieno, così come pari protezione dal licenziamento, e a garantire, per quanto possibile, la possibilità di effettuare la transizione tra part-time e lavoro a tempo pieno. La Direttiva sul Lavoro a Tempo Determinato del 1999 mirava a garantire il principio di non discriminazione per i lavoratori a tempo determinato (interinali), evitare abusi e garantire, per quanto possibile, opportunità di formazione per i lavoratori temporanei. Infine, la più recente Direttiva sui Lavoratori Interinali del 2008 mirava a garantire la parità di retribuzione e di condizioni di lavoro per i lavoratori temporanei, tra cui i giovani sono rappresentati in modo sproporzionato.

---

<sup>16</sup> Eurostat (2013) *Underemployment and Potential Additional Labour Force Statistics*  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Underemployment\\_and\\_potential\\_additional\\_labour\\_force\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics)

<sup>17</sup> European Commission (2013), *Employment and Social Situation Quarterly Review*  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

<sup>18</sup> Eurostat (2013) *Underemployment and Potential Additional Labour Force Statistics*  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Underemployment\\_and\\_potential\\_additional\\_labour\\_force\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics)

<sup>19</sup> Eurostat, *New Release: Proportion of underemployed part-time workers up to 21.4% in the EU27 in 2012* (19 April 2013), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF)

Nonostante queste iniziative, le ineguaglianze tra lavoratori temporanei, a tempo parziale e a tempo pieno continuano ad esistere, con minore probabilità dei lavoratori più giovani di attuare una transizione al lavoro a tempo pieno permanente, dove i loro diritti lavorativi sarebbero generalmente più protetti. In particolare, la Direttiva sui Lavoratori Interinali è caduta vittima di un'attuazione non ponderata,<sup>20</sup> e in molti paesi i lavoratori interinali continuano ad avere meno controllo sul tipo di lavoro che fanno, ricevono meno formazione, hanno un più alto tasso di infortuni sul lavoro, lavorano maggiormente a turni e hanno meno tempo per completare i compiti.<sup>21</sup>

Affrontare questo problema richiede un approccio concertato da parte dei giovani, delle organizzazioni giovanili, dei fornitori di istruzione, dei sindacati, dei datori di lavoro e dei rappresentanti eletti. In particolare, poiché i giovani hanno maggiori probabilità di essere coinvolti in lavori temporanei e part-time, essi devono avere la possibilità di ricevere una formazione sui propri diritti sul lavoro, in particolare quelli relativi alla parità con i lavoratori permanenti a tempo pieno. I sindacati hanno un ruolo chiave in questo senso, e il coinvolgimento dei giovani nei sindacati è di vitale importanza al fine di garantire che i loro diritti di lavoro siano tutelati e che essi siano equamente rappresentati. I datori di lavoro e i rappresentanti eletti devono anche prendere più seriamente i diritti dei giovani ad un lavoro stabile e sicuro. E' vero che parte della ragione per cui i giovani sono in forme più flessibili di occupazione è che spesso esse sono più compatibili con la formazione continua,<sup>22</sup> ma i giovani dovrebbero anche avere accesso al lavoro stabile e garanzie di uguaglianza con i lavoratori più anziani.

Una certa quantità di flessibilità nel mercato del lavoro è ormai attesa, al fine di soddisfare le esigenze specifiche e le competenze richieste dai datori di lavoro. Tuttavia, questo può e non deve diventare una scusa per discriminare i giovani e il loro accesso ad un lavoro stabile e sicuro. Misure immediate devono essere messe in atto per garantire che tali requisiti di flessibilità siano equamente gestiti e più giustamente condivisi tra l'intera forza lavoro europea. Non si può pretendere che il giovane e vulnerabile si assuma in modo sproporzionato le responsabilità di un mercato del lavoro in cambiamento e sempre più flessibile. Se ci si aspetta che i giovani lavorino in posizioni temporanee o a tempo parziale, per attuare in seguito la transizione verso un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, i diritti dei lavoratori a tempo determinato e part-time devono essere meglio protetti. Inoltre, al fine di affrontare la questione del precariato, la discussione a livello europeo sulle misure per armonizzare il mercato del lavoro deve essere riaperta. Misure vincolanti devono essere identificate e rimesse all'ordine del giorno: la proposta di una direttiva UE su un unico contratto a tempo indeterminato potrebbe essere un modo possibile

---

<sup>20</sup> European Commission, *News Release: Temporary Work: Commission requests Cyprus and Sweden to implement rules to protect temporary agency workers* (21 June 2012), [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-669\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-669_en.htm)

<sup>21</sup> ETUC (2007), *Temporary Agency Workers in the European Union*, <http://www.etuc.org/a/501>

<sup>22</sup> International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Youth* [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS\\_180976/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm)

per contrastare la segmentazione del mercato del lavoro e proteggere i giovani contro la precarietà lavorativa. Siccome i giovani sono colpiti in modo sproporzionato da queste questioni, le organizzazioni giovanili e i rappresentanti dei giovani dovrebbero essere coinvolti in tutte le discussioni e le trattative pertinenti.

### **3. Reddito e Povertà**

#### **Il Salario Minimo**

*Definizione: Il salario minimo*

*Il salario minimo è il salario più basso pagato, o che può essere pagato, ad un lavoratore. Normalmente è fissato da un'autorità legale, o per contratto, come il minimo che può essere corrisposto ai lavoratori subordinati in generale o ad una particolare categoria di lavoratori subordinati.*<sup>23</sup>

Il salario minimo e il reddito minimo garantito sono questioni cruciali per i giovani. I giovani che iniziano i loro primi lavori spesso ricevono i guadagni più bassi: il 30% delle persone che hanno iniziato a lavorare per la prima volta nel 2008 ha ricevuto il salario minimo o meno.<sup>24</sup>

Pertanto la stagnazione, e in alcuni casi la regressione, del salario minimo in Europa ha sproporzionatamente colpito i giovani lavoratori in Europa. Nel 2011 e nel 2012 i salari minimi sono stati congelati, o solo leggermente aumentati, nei 20 Stati membri dell'Unione Europea che li avevano stabiliti.<sup>25</sup> Anche se il salario minimo è tecnicamente escluso dalle competenze dell'UE nel Trattato, l'UE ha goduto di una maggiore influenza sui salari minimi dal 2011 nel quadro della Governance Economica Europea, poiché il salario minimo ha una forte influenza sulla struttura salariale nazionale e sul livello nazionale di consumo e produzione.

Quasi tutti i lavoratori a salario minimo hanno subito un calo del reddito reale dall'inizio della crisi e dell'imposizione di austerità. Questo calo del reddito ha avuto un effetto dannoso sulla motivazione e sull'impegno sul posto di lavoro e può avere un effetto negativo sull'economia europea più ampia.<sup>26</sup>

In Europa l'importo del salario minimo lordo mensile varia considerevolmente, e va da 157 € al mese in Romania a € 1874 euro al mese in Lussemburgo.<sup>27</sup> Poco o

<sup>23</sup> "Minimum Wage" in Merriam-Webster Dictionary <http://www.merriam-webster.com/dictionary/minimum%20wage>

<sup>24</sup> Schultzen, T., (2012), *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>25</sup> Schultzen, T., (2012), *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>26</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>27</sup> Eurostat, *Minimum Wage Statistics* (July 2013), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics)

nessun aumento degli importi minimi salariali si è verificato nei paesi più gravemente colpiti dalla crisi economica nel 2012. È chiaro che le misure di austerità statali hanno enormemente influenzato la politica del salario minimo. In Spagna e in Portogallo, sotto la pressione internazionale, i governi hanno annullato gli accordi a lungo termine con i sindacati per un aumento strutturale del salario minimo, invece di congelare i salari minimi esistenti. Questa è stata la prima volta da decenni che l'aumento annuale consueto del salario minimo non è riuscito a verificarsi in questi due paesi.<sup>28</sup>

Non solo i giovani sono colpiti da questi congelamenti del salario minimo, ma in alcuni paesi un salario minimo "giovanile" o "di sviluppo" è stato messo in atto a un tasso inferiore di quello della popolazione anziana, indipendentemente dall'esperienza o da altri fattori. In Grecia, nel febbraio 2012, sotto la pressione della commissione tripartita guidata da Commissione Europea, Banca Centrale Europea e Fondo Monetario Internazionale (nota come "Troika"), il salario minimo generale è stato ridotto del 22%, mentre il salario minimo per i giovani è stato tagliato del 32%.<sup>29</sup> Questa decisione è stata attuata nonostante il fatto che la Grecia abbia uno dei più alti livelli di povertà giovanile in Europa.<sup>30</sup>

Nel Regno Unito nel 2012 il salario minimo "di sviluppo" per i giovani di età compresa tra i 18 e i 21 anni è stato congelato, mentre il salario minimo per la popolazione anziana è aumentato. Ciò è stato inoltre realizzato nonostante la crescente evidenza a suggerire la crescita dei livelli di povertà giovanile e della disuguaglianza intergenerazionale nel paese.<sup>31</sup> L'aumento dei livelli di povertà giovanile e di disagio sociale tra i giovani ha portato in alcuni paesi a piani di accantonamento o di inversione per introdurre un salario minimo inferiore per i giovani, in particolare in Belgio e Repubblica Ceca.<sup>32</sup>

In molti Stati membri dell'UE non vi è ancora alcun salario minimo nazionale. Alcuni economisti hanno suggerito che la mancanza di un salario minimo sia una delle ragioni per cui la Germania è riuscita a mantenere il suo tasso di disoccupazione giovanile così bassa. In realtà, i livelli di occupazione giovanile sono influenzati da numerosi fattori, il principale dei quali è la prestazione economica complessiva, ma anche prendendo per buona quest'affermazione, abbandonare un salario minimo per aumentare i tassi di occupazione ha un prezzo pesante per i giovani e per la società in generale. In alcune parti della Germania i giovani lavorano in posti poco qualificati

---

<sup>28</sup> Schultzen, T., (2012) *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>29</sup> Schultzen, T., (2012) *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>30</sup> Eurostat, *People at Risk of Poverty or Social Exclusion (January 2013)*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

<sup>31</sup> The Princes Trust (2011), *Broke, Not Broken: Tackling Youth Poverty and the Aspiration Gap* [http://www.princes-trust.org.uk/pdf/PovertyReport\\_170511.pdf](http://www.princes-trust.org.uk/pdf/PovertyReport_170511.pdf)

<sup>32</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

per meno di 1 euro all'ora, e in alcuni lavori per meno di 55 centesimi all'ora.<sup>33</sup> Salari da terzo mondo nell'economia leader in Europa non solo possono aggravare il trend di crescita della povertà giovanile, ma possono anche rafforzare ulteriormente il settore a basso salario e deprimere i salari in tutte le categorie demografiche, portando ad un mercato del lavoro a due velocità. Quando un mercato del lavoro deregolamentato e neo-liberista è autorizzato a proliferare, i datori di lavoro sono poco incentivati a creare posti di lavoro regolari a tempo pieno, in quanto sanno che possono assumere lavoratori a basso costo con contratti flessibili.

## Il lavoratore povero

### *Definizione: I Lavoratori Poveri*

*Sono considerati lavoratori poveri quelli che non guadagnano abbastanza per superare la soglia di povertà, che è il livello minimo di reddito ritenuto adeguato in un dato paese. Le classificazioni dei lavoratori poveri variano da paese a paese, e sono significativamente differenti nei paesi sviluppati rispetto ai paesi in via di sviluppo.<sup>34</sup> Nell'UE, le persone al di sotto del 60% del reddito mediano sono definite "a rischio di povertà".<sup>35</sup>*

Nel 2011 quasi il 30% dei giovani europei erano a rischio di povertà o di esclusione sociale, in confronto al 24,2% dell'intera popolazione.<sup>36</sup> Nonostante la lotta contro l'esclusione sociale e la povertà fosse una caratteristica importante della strategia di Lisbona del 2000, che presentava la visione di un'Unione Europea socialmente coesa, economicamente prospera e competitiva, la povertà è in costante crescita in Europa dal 2010.

La povertà non è affatto limitata a coloro che sono disoccupati, ben il 6% dei lavoratori dipendenti e il 18% degli autonomi sono classificati come poveri. In totale, l'8% della popolazione occupata in Europa può essere classificato come a rischio di povertà durante il lavoro, con i giovani sproporzionatamente rappresentati all'interno di questa percentuale.<sup>37</sup>

Il 'lavoratori poveri' sono le persone occupate la cui mancanza di entrate disponibili li mette a rischio di povertà. Ciò è definito come l'aver un reddito inferiore al 60% della mediana nazionale. Il rischio di essere lavoratori poveri è maggiore nei paesi dell'Europa meridionale - Grecia, Italia, Portogallo e Spagna - così come in alcuni nuovi Stati membri, compresa la Polonia e i paesi baltici. Le persone giovani

<sup>33</sup> Marsh., S. and Hansen, H., *Insight: The Dark Side of Germany's Jobs Miracle*, Reuters (8 February 2012), <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-germany-jobs-idUSTRE8170P120120208>

<sup>34</sup> U.S. Bureau of Labor Statistics, *A Profile of the Working Poor* (March 2011), <http://www.bls.gov/cps/cpswp2011.pdf>

<sup>35</sup> European Anti-Poverty Network, *How is Poverty Measured?* <http://www.eapn.eu/en/what-is-poverty/how-is-poverty-measured>

<sup>36</sup> Eurostat, *People at Risk of Poverty or Social Exclusion* (January 2013), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

<sup>37</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

affrontano un rischio maggiore di essere classificati come lavoratori poveri, in particolare nei paesi del nord Europa.<sup>38</sup>

I gruppi 'a rischio' di essere lavoratori poveri sono strettamente correlati a quelli a rischio di essere al di fuori di istruzione, formazione e lavoro (NEET).<sup>39</sup> Un basso livello di istruzione è associato con un aumento di quasi cinque volte del rischio di essere tra i lavoratori poveri, rispetto ai lavoratori con un elevato livello di istruzione. Essere occupati part-time o da meno di un anno quasi raddoppia il rischio di povertà durante l'occupazione, e avere un contratto di lavoro temporaneo aumenta questo rischio di quasi tre volte. Altri gruppi ad alto rischio di povertà sono i lavoratori autonomi, i coadiuvanti familiari e i migranti. Coloro che rientrano in due o più di questi gruppi, per esempio i giovani migranti, affrontano un rischio ancora più elevato di cadere nella categoria dei lavoratori poveri.<sup>40</sup>

La ricerca sui lavoratori poveri ha aggiunto ulteriori prove agli argomenti che il lavoro part-time e temporaneo, che sono più frequenti tra i giovani, siano più precari, e che i lavoratori temporanei abbiano più probabilità di vivere in povertà.<sup>41</sup> I lavoratori temporanei e part-time sono stati anche più fortemente colpiti da tagli salariali e/o dalla riduzione dell'orario di lavoro, deteriorando ulteriormente la qualità del loro lavoro e il loro senso di autostima.

Un reddito minimo garantito che permette una vita dignitosa e autonoma è un elemento centrale dei posti di lavoro di qualità per i giovani. Le testimonianze hanno dimostrato che, anche quando i giovani riescono a trovare lavoro, è più probabile che esso sia mal pagato e potrebbe anche non essere sufficiente per farli uscire dalla povertà. Si deve riconoscere che lo stakeholder più significativo nei dibattiti intorno al salario minimo e il reddito minimo sono i giovani. A questo proposito, la contrattazione collettiva e altri processi di consultazione a livello nazionale per la creazione e regolamentazione del salario minimo devono diventare più aperti alle organizzazioni giovanili e ai rappresentanti dei giovani. Inoltre, l'istituzione e il rafforzamento di un salario minimo inferiore per i giovani, a prescindere dall'esperienza di lavoro o dalle capacità, non è solo una flagrante violazione nei confronti della fascia demografica più vulnerabile sul mercato del lavoro, ma è anche una chiara evidenza di discriminazione esclusivamente sulla base dell'età.

Il dibattito sull'occupazione giovanile in Europa deve prendere in considerazione l'elevato rischio dei lavoratori giovani di rimanere intrappolati nella povertà, e andare al di là del "qualsiasi lavoro va bene" di alcuni politici. Un reddito sufficiente e sicuro deve essere garantito nel quadro dello sviluppo professionale. Qualsiasi altro approccio rischia di intrappolare ulteriormente i giovani nel ciclo di povertà e di impedire il futuro sviluppo dell'Europa.

---

<sup>38</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>39</sup> Eurofound (2012), *Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses, in Europe* <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>

<sup>40</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>41</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective* <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

#### **4. L'uso delle competenze**

Sempre più giovani si ritrovano in occupazioni che non corrispondono al loro background educativo e formativo. Un criterio trascurato della qualità di un lavoro è l'essere occupati in posizioni che consentano al giovane lavoratore di utilizzare le competenze acquisite nel corso della loro istruzione formale e non-formale. La corrispondenza dell'insieme di competenze di un giovane con il suo impiego è di fondamentale importanza, in quanto fornisce soddisfazione sul lavoro e aumenta la produttività, contribuendo al contempo allo sviluppo di queste competenze e allo sviluppo personale e professionale complessivo del giovane. Non essere in grado di utilizzare le proprie competenze in un posto di lavoro ha conseguenze sia per il giovane in questione, che per la società nel suo complesso.

#### **La questione della mancata corrispondenza**

Garantire l'uso appropriato delle competenze in un posto di lavoro sta diventando sempre più difficile, a causa della questione della mancata corrispondenza delle competenze nel mercato del lavoro europeo. La mancata corrispondenza delle competenze è definita come il divario tra le competenze di un individuo e le richieste del mercato del lavoro, ed è diventato un recente motivo di preoccupazione a causa di un cambiamento nella natura della vita lavorativa. Negli ultimi due decenni il progresso economico e tecnologico sta creando un mercato del lavoro d'alta competenza e basato sui servizi. Infatti, si prevede che nel prossimo decennio la maggior parte dei posti di lavoro europei richiederà qualifiche di alto livello.<sup>42</sup> Nel settore industriale i datori di lavoro già lanciano l'allarme sulla carenza di competenze in Europa, che mina la competitività dell'industria e può comportare in futuro necessità di spostare lo sviluppo in paesi come l'India o la Cina, che hanno una maggiore offerta di lavoratori qualificati come gli ingegneri.<sup>43</sup>

Nonostante vi sia stata una tendenza crescente alla privatizzazione dell'istruzione superiore in alcuni Stati membri,<sup>44</sup> scuole, università e altri fornitori di istruzione sono ancora tenuti a fornire le competenze necessarie per un mercato del lavoro globale più competitivo. I fornitori di istruzione formale hanno ora il dovere di offrire istruzione pratica, senza trascurare i loro doveri a fornire anche una formazione più tradizionale che aiuti a creare cittadini informati, attivi e consapevoli, con un comune senso di responsabilità e solidarietà. I fornitori di istruzione devono garantire che i loro servizi corrispondano alle proiezioni a medio e a lungo termine delle competenze richieste dal mercato del lavoro. Formare i giovani per le esigenze

---

<sup>42</sup> Cedefop (2010), *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>

<sup>43</sup> Milne, R., *Alarming skills shortage in Europe*, Financial Times, (26 May 2013)  
<http://www.ft.com/intl/cms/s/0/51dc6cca-c145-11e2-b93b-00144feab7de.html>

<sup>44</sup> Sodha, S., *Why Savvy Students Might Start to Opt Out of University*, The Guardian,  
<http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jul/28/university-degrees-not-always-best-way-forward>

immediate e di breve termine del mercato del lavoro non è una soluzione sostenibile e potrebbe rafforzare la tendenza di un mercato del lavoro che si basa sul bisogno a breve termine piuttosto che sullo sviluppo a lungo termine.

L'evidenza mostra che nel 2012 1 su 3 lavoratori europei erano o sovra- o sotto-qualificati per il loro lavoro.<sup>45</sup> I giovani sono particolarmente colpiti da questa tendenza: i giovani dipendenti hanno in genere più probabilità di essere formalmente sovra-qualificati, mentre hanno anche più probabilità rispetto ai lavoratori più anziani di lavorare in posti di lavoro meno compatibili con le loro competenze.<sup>46</sup>

Ci sono due diversi tipi di mancata corrispondenza delle competenze. Il disallineamento verticale si verifica quando il livello delle competenze necessarie per un lavoro non corrisponde al livello posseduto dal lavoratore; il disallineamento orizzontale si verifica quando il tipo di competenze necessarie in un lavoro non corrisponde alle competenze possedute dal dipendente.

Il disallineamento verticale per quanto riguarda i giovani avviene più probabilmente in forma di sovra-qualificazione. Gli effetti di ciò sono stati ben documentati: i dipendenti con più istruzione rispetto alle richieste dei loro posti di lavoro hanno inferiore soddisfazione sul lavoro, e a sua volta ne consegue un comportamento anomalo sul posto di lavoro, come l'assenteismo, così come una salute peggiore. Questo effetto sui dipendenti può significare minore produttività per i datori di lavoro e, a sua volta, l'economia può soffrire una perdita di potenza.<sup>47</sup>

### **Verso la corrispondenza delle competenze**

Uno degli obiettivi dell'Agenda per Nuove Competenze e Occupazioni, un'iniziativa faro della strategia Europa 2020, è quello di rafforzare la capacità dell'Europa di adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro garantendo che le qualifiche corrispondano ai posti di lavoro disponibili.

Garantire che questo obiettivo venga raggiunto, e che il diritto ad un lavoro di qualità sia confermato, richiede un intervento da parte dei governi a livello della formazione. Un orientamento professionale di alta qualità deve essere parte fondamentale delle politiche di istruzione e formazione, a partire da una fase iniziale degli studi di una persona. Questo può aiutare a garantire che i giovani siano consapevoli dei benefici della formazione continua in ogni campo di studio, e siano quindi maggiormente in grado di fare scelte informate prima di intraprendere un'ulteriore formazione. I servizi per l'impiego pubblici hanno un ruolo chiave da svolgere quando i giovani affrontano il passaggio dalla scuola al mercato del lavoro. I servizi pubblici devono essere non solo a misura dei giovani, ma anche risorse adeguate per far fronte alle loro esigenze specifiche. A questo proposito i tagli ai servizi pubblici nell'ambito delle

---

<sup>45</sup> European Commission (2013) *Employment and Social Developments in Europe*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>

<sup>46</sup> European Commission (2013) *Employment and Social Developments in Europe*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>

<sup>47</sup> CEDEFOP (2012) *Skills Mismatch: The Role of the Enterprise*, [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.pdf)



misure di austerità sono stati estremamente controproducenti quando si tratta di lotta alla disoccupazione giovanile.

Sostenere il diritto alla mobilità dei giovani è altrettanto significativo nel cammino verso la garanzia dell'utilizzo delle competenze. Attualmente ci sono circa 5 milioni di posti di lavoro nell'Unione Europea. Offerte di lavoro che non possono essere soddisfatte da cittadini di un paese possono e devono essere occupati da altri cittadini europei con le qualifiche corrispondenti. Gli Stati membri devono garantire che i giovani cittadini europei che si spostano in altri paesi dell'UE per questo scopo abbiano accesso alla stessa protezione sociale dei cittadini locali e non siano discriminati in base al loro status di immigrati.

I giovani devono essere membri produttivi della forza lavoro europea. Impiegare i giovani in posti di lavoro che non richiedono l'uso delle loro competenze può ostacolare tutto ciò, determinando una forza lavoro giovanile europea meno attiva, sia economicamente che politicamente. Garantire l'utilizzo delle competenze è quindi un elemento chiave del conferire ai giovani il loro diritto ad un lavoro di qualità, che li renda membri produttivi del mercato del lavoro europeo, e cittadini europei attivi e impegnati.

## **5. Qualità Significa Uguaglianza**

### **La disuguaglianza per i giovani**

I giovani possono ritrovarsi spesso vittime di pregiudizi e discriminazioni nel mercato del lavoro. Come abbiamo visto, in alcuni Stati membri dell'Unione Europea i giovani non hanno gli stessi diritti al salario minimo e alla protezione sociale della popolazione più anziana. Il fatto che negli ultimi anni alcuni governi nazionali abbiano sviluppato una nuova legislazione del lavoro specificatamente destinata ai giovani, che si discosta dalle leggi generali sul lavoro, dimostra che i diritti lavorativi dei giovani e i diritti dei giovani ad un salario dignitoso e giusto non vengono rispettati.

Escludendo i giovani dalla tutela del salario minimo e fornendo ostacoli ai servizi sociali vitali, quali sussidi di disoccupazione ed edilizia sociale, è inaccettabile e sta spingendo ulteriormente i giovani verso l'emarginazione e l'esclusione sociale in Europa. Il fatto che i giovani guadagnino meno soldi rispetto alle persone più anziane e abbiano più probabilità di trovarsi in occupazione temporanea o part-time ha portato alcuni politici ad essere preoccupati del fatto che essi, se accedessero ai loro benefici sociali completi, potrebbero perdere la motivazione a lavorare. Ma, invece di migliorare salari e condizioni di lavoro per i giovani, hanno fatto mosse per diminuire ulteriormente i meccanismi di protezione sociale, ritardando l'autonomia di alcuni e spingendo gli altri più vicino ai problemi della mancanza di abitazione e dell'emarginazione.

### **Discriminazione multipla**

0265-13

Employment

I giovani sono anche discriminati nel mercato del lavoro sulla base delle loro caratteristiche individuali - reali o presunte - tra cui sesso, razza, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, disabilità, convinzioni religiose o background sociale ed educativo.

Le giovani donne si trovano spesso in una situazione di particolare svantaggio sul mercato del lavoro rispetto agli uomini. Anche se la recessione ha ridotto il divario retributivo di genere tra i giovani, le donne guadagnano il 16% in meno degli uomini in tutte le fasce d'età.<sup>48</sup> Le donne inoltre sono state più danneggiate dalle misure di austerità. In paesi come la Spagna, il Portogallo e la Grecia, i tagli ai posti di lavoro del settore pubblico si sono concentrati sui settori maggiormente dominati dalle donne come l'istruzione, la sanità e l'assistenza sociale.<sup>49</sup>

Anche se l'Unione Europea è stata un pioniere nella promozione della parità di genere, in particolare per l'adozione di atti legislativi riguardanti il mondo del lavoro, la maggioranza degli Stati membri non è riuscita a garantire pari opportunità per donne e uomini. La conciliazione tra vita professionale e privata è particolarmente difficile per le donne in quanto esse, in media, portano un carico iniquo di responsabilità domestiche e familiari. La crisi economica ha aggravato questa difficoltà, a causa del grave calo in tutta Europa in quanto ad accessibilità e disponibilità dei servizi di assistenza sanitaria per i bambini. La Lobby Europea delle Donne ha dichiarato che dal 2010 le madri di bambini piccoli hanno avuto meno probabilità di essere impiegate rispetto a prima della crisi economica.<sup>50</sup> Le giovani donne sono ugualmente influenzate da queste misure e pratiche discriminatorie.

La discriminazione multipla deve essere adeguatamente affrontata, in particolare in relazione alle giovani donne. La Commissione Europea dovrebbe garantire un focus specifico sulla dimensione di genere della disoccupazione giovanile, tenendo in considerazione che le giovani donne provenienti da un contesto migratorio affrontano alcune delle più precarie condizioni di vita e di lavoro in Europa.<sup>51</sup> Il monitoraggio dell'attuazione delle politiche volte a combattere la disoccupazione giovanile in una prospettiva di genere dovrebbe essere incluso nel Semestre Europeo e nelle Raccomandazioni Specifiche per ciascun paese nell'ambito della Strategia Europa 2020.

## **Il diritto di essere presi sul serio**

La cosa triste è che in Europa la discriminazione contro i giovani non è presa sul serio come la discriminazione in altre aree. La discriminazione sulla base dell'età è inoltre più strettamente associata con la discriminazione nei confronti dei lavoratori

---

<sup>48</sup> Eurostat, *Gender Pay Gap Statistics* (March 2013),

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

<sup>49</sup> European Women's Lobby (2012), *The Price of Austerity – the Impact of women's rights and gender equality in Europe*, (European Women's Lobby, Brussels)

<sup>50</sup> European Women's Lobby (2012), *The Price of Austerity – the Impact of women's rights and gender equality in Europe*, (European Women's Lobby, Brussels)

<sup>51</sup> Eurostat (2011), *Migrants in Europe: A Statistical Portrait of the First and Second Generation*,

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF)

più anziani, nonostante la crescente evidenza di discriminazione nei confronti dei giovani nel mercato del lavoro e nella fornitura di servizi.

Anche se i giovani europei sono più propensi a credere che ci sia una diffusa discriminazione per motivi di giovinezza, essi godono di poca solidarietà da parte della popolazione anziana. La ricerca effettuata dalla Commissione Europea nel 2012 ha dimostrato che, nonostante l'aumento dei tassi di disoccupazione giovanile e il fatto che molti giovani europei ritengano che vi sia una diffusa discriminazione nei confronti dei giovani, in generale gli europei non credono che la discriminazione sulla base dell'essere al di sotto dei 30 anni sia molto diffusa nel proprio paese: il 77% pensa che essa sia rara (67%) o inesistente (10%), e il 18% che sia molto diffusa. Il sondaggio ha inoltre rivelato alcune differenze tra paesi; solo il 5% degli intervistati in Italia ritiene che la discriminazione sulla base della relativa giovinezza sia molto diffusa, rispetto al 30% degli intervistati in Francia.<sup>52</sup>

Un discorso politico si è sviluppato in Europa, in cui i diritti dei lavoratori più anziani sono protetti come una priorità, spesso a scapito dei giovani. Ciò ha raggiunto un livello per cui alcuni politici sono nella posizione di poter apertamente respingere i diritti dei giovani alla protezione sociale di base.<sup>53</sup> Sistemi di sicurezza sociale completi che siano completamente accessibili a tutti non solo garantiscono che i giovani non siano discriminati sul mercato del lavoro, ma rafforzano anche la capacità dei giovani lavoratori di rifiutare posti di lavoro precari. Di conseguenza, il Forum Europeo della Gioventù condanna fermamente la tendenza a minare i diritti dei giovani lavoratori. Il Forum della Gioventù esorta la Commissione Europea a rivedere con urgenza l'attuale legislazione nazionale per l'occupazione giovanile e di verificarne la compatibilità con la direttiva sulla parità del lavoro 2000/78, che vietava la discriminazione basata sull'età nel mercato del lavoro.

In particolare, un salario minimo inferiore per i giovani è fortemente discriminatorio, sfrutta e isola i giovani nel paese in cui si applica, e viola i diritti sanciti in diversi quadri universali dei diritti umani. L'articolo 7 del Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali afferma che "Ogni individuo ha il diritto ad eque condizioni di lavoro, inclusi salari equi, parità di retribuzione a parità di lavoro, riposo e svago". L'articolo 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo afferma che "Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro". Un salario minimo inferiore per i giovani è una chiara violazione di tali diritti. Politiche come queste non solo discriminano i giovani, ma rischiano anche di condannarli a una vita di debiti e povertà.

Affinché i giovani sfuggano alla discriminazione sul mercato del lavoro, la discriminazione nei confronti delle persone giovani deve diventare più riconosciuta e deve essere presa sul serio da tutti gli attori sociali interessati e dai decisori. I giovani devono essere meglio rappresentati nelle posizioni decisionali come le figure politiche, gli imprenditori, i datori di lavoro e i sindacalisti. La discriminazione nei

<sup>52</sup> Eurobarometer (2012), *Discrimination in the EU in 2012*  
[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_393\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf)

<sup>53</sup> Collins, D., *Tory MP tells jobless youth to work for less than minimum wage*, The Guardian (20 September 2013)  
<http://www.guardian.co.uk/society/2012/sep/20/tory-mp-youth-minimum-wage>

confronti dei giovani sul mercato del lavoro e nella fornitura di servizi è una realtà in Europa e un'azione concertata deve essere presa al fine di contrastarla a testa alta. Le istituzioni europee, le organizzazioni della società civile e i sindacati hanno un ruolo importante da svolgere nel mettere in luce il problema della discriminazione nei confronti dei giovani e di lavorare attivamente per la sua eliminazione.

## **6. Condizioni di lavoro e salute**

La natura del lavoro e dell'ambiente di lavoro hanno un impatto indiscutibile sulla salute di un dipendente. L'articolo 31 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea afferma che "Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute, la sua sicurezza e la sua dignità". Questa è una parte integrante del diritto ad un'occupazione di qualità dei giovani.

La crisi economica ha senza dubbio contribuito alla violazione di questo diritto. L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro rivela che una maggiore intensità del lavoro a causa dei licenziamenti nel corso di una crisi finanziaria può portare ad un crescente numero di incidenti sul lavoro, per le difficili condizioni di mercato che portano alla riduzione degli investimenti in misure di prevenzione dai parte dei datori di lavoro.<sup>54</sup> Ad aggravare il problema è il fatto che molti paesi europei continuano a vivere un'epoca di austerità nei servizi sanitari e assistenziali, a causa dei tagli alla spesa pubblica a seguito della crisi. Non è quindi sorprendente che ci siano circa 160.000 morti ogni anno nell'UE a causa di cattive condizioni di lavoro. Inoltre, le condizioni di lavoro sfavorevoli spesso colpiscono in modo sproporzionato i giovani: ad esempio in Italia nel 2010 il tasso di incidenza infortuni sul lavoro per i lavoratori di età inferiore ai 35 è stato del 3,7% contro il 2,8% per la fascia di età 35-64.<sup>55</sup>

### **Salute mentale**

L'impatto del lavoro sulla salute si estende ulteriormente a causa dei problemi di salute mentale, che possono anche derivare da cattive condizioni di lavoro. Lo stress è il secondo problema di salute più segnalato legato all'attività lavorativa, e colpisce il 22% dei lavoratori nell'Unione Europea.<sup>56</sup> Gli effetti di questo possono essere gravi. Si è dimostrato che la pressione sul lavoro aumenta il rischio di depressione,<sup>57</sup> che a sua volta ha non solo costi sociali, ma anche economici - gli studi dimostrano

<sup>54</sup> ISSA, *The impact of the financial crisis on safety and health at work*, (25 April 2010) <http://www.issa.int/aiss/News-Events/News2/The-impact-of-the-financial-crisis-on-safety-and-health-at-work>

<sup>55</sup> Di Nunzio, D., (2013) *Young People at Risk: How changes in work are affecting young Italians' health and safety*, European Trade Union Institute, <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Young-people-at-risk-how-changes-in-work-are-affecting-young-Italians-health-and-safety>

<sup>56</sup> European Working Conditions Observatory, *Pressure at work increases the risk of depression* (12 April 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE13020591.htm>

<sup>57</sup> European Working Conditions Observatory, *Pressure at work increases the risk of depression* (12 April 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE13020591.htm>

0265-13

Employment

che tra il 50% e il 60% di tutti i giorni lavorativi perduti è a causa dello stress,<sup>58</sup> contribuendo al fatto che nel 2004 il costo della depressione è stato stimato in complessivi € 118 miliardi nell'UE25.<sup>59</sup>

Alcune misure sono in vigore nell'UE per garantire che tali rischi siano ridotti al minimo. Ai sensi della Direttiva sull'Orario di Lavoro dell'UE, ciascuno Stato Membro deve garantire ad ogni lavoratore il diritto ad un limite di tempo di lavoro settimanale, che non deve superare le 48 ore in media, ad un periodo minimo di riposo giornaliero e a ferie annuali retribuite.

Tuttavia, dall'inizio della crisi economica nel 2008, l'aumento del lavoro precario ha influenzato negativamente l'impatto del lavoro sulla salute mentale. In Germania il 21% dei lavoratori impegnati in lavoro flessibile, come il lavoro a turni e lavoro straordinario, soffre di affaticamento.<sup>60</sup> Nel Regno Unito lo stress sul lavoro è salito e il benessere legato al lavoro è diminuito dal 2006.<sup>61</sup> Questi risultati sono un fenomeno pan-europeo: la maggioranza dei lavoratori dell'UE nel 2013 afferma che la precarietà del lavoro e la riorganizzazione del lavoro sono le principali cause di stress correlato al lavoro.<sup>62</sup>

### **I giovani, il lavoro precario e la salute mentale**

Come evidenziato nel capitolo 2, i giovani sono particolarmente colpiti dalla precarietà del lavoro, con il 42% dei giovani lavoratori dell'UE con un contratto temporaneo. Essere impiegato in tali posizioni temporanee ha delle implicazioni psicologiche. Un giovane lavoratore su cinque, e quasi la metà di quelli con contratti non permanenti, ha paura di perdere il proprio posto di lavoro.<sup>63</sup> Inoltre, una maggiore intensità di lavoro, spesso a causa di licenziamenti, o la paura di perdere il lavoro colpiscono in modo sproporzionato la salute mentale dei giovani lavoratori, che hanno maggiori probabilità rispetto alla media di riferire che il carico di lavoro è una causa comune di stress correlato al lavoro.<sup>64</sup>

I giovani hanno il diritto ad un lavoro che rispetti la loro salute sia fisica sia psicologica, ed è un diritto che deve riflettersi nelle politiche nazionali ed europee per l'occupazione. Per quanto una direttiva europea relativa alla protezione dei giovani

---

<sup>58</sup> European Agency for Safety and Health at Work, *European Risk Observatory: Stress*, <https://osha.europa.eu/en/topics/stress>

<sup>59</sup> European Commission (2008) Policy Brief: Improving the mental health of the population, [http://ec.europa.eu/health/archive/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/policy\\_briefs\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/life_style/mental/docs/policy_briefs_en.pdf)

<sup>60</sup> European Working Conditions Observatory, *Work related mental stress focus of research and policy debate*, (15 February 2013) [http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/12/DE12120291.htm?utm\\_source=email\\_eurofoundobserver&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=eurofoundobserver20130221](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/12/DE12120291.htm?utm_source=email_eurofoundobserver&utm_medium=email&utm_campaign=eurofoundobserver20130221)

<sup>61</sup> Osborne, H., *Pressure and Job Insecurity felt by UK workers at 20-year high*, The Guardian, (20 May 2013) <http://www.theguardian.com/money/2013/may/20/british-workers-less-secure-more-stressed>

<sup>62</sup> European Agency for Safety and Health at Work (2013) Pan European Opinion-poll on occupational safety and health 2013 (Publications Office, Luxembourg)

<sup>63</sup> Eurofound. (2012). *Fifth European working conditions survey* <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>.

<sup>64</sup> European Agency for Safety and Health at Work (2013) Pan European Opinion-poll on occupational safety and health 2013 (OSHA, Luxembourg)

sul lavoro sia stabilita, essa si riferisce solo ai rischi fisici del luogo di lavoro, ed è limitata ai giovani di età inferiore ai 18 anni. I decisori politici devono riconoscere il fatto che i giovani in transizione dalla scuola al lavoro si trovano ad affrontare rischi specifici a causa dei loro livelli più bassi di esperienza di vita lavorativa e della loro posizione vulnerabile nel mercato del lavoro attuale, spesso dettata da una politica "ultimo arrivato, primo ad uscire". Condizioni di lavoro sicure, che non incidano negativamente sulla salute, sulla sicurezza e sulla dignità di un giovane operaio sono un diritto fondamentale che deve essere garantito.

## **7. Stage e tirocini**

Stage e tirocini di qualità sono un trampolino di lancio prezioso per la transizione dalla scuola al mercato del lavoro. Essi offrono ai giovani l'opportunità di aggiungere esperienza pratica alle conoscenze acquisite attraverso l'istruzione formale o non formale, di acquisire competenze relative al mercato del lavoro che aumentino la loro occupabilità, e contribuiscono al loro sviluppo professionale e personale.

### **Non pagati e sfruttati: gli stagisti oggi**

Tuttavia, la mancanza di chiare linee guida di qualità su stage e tirocini in Europa significa che questa fase cruciale della transizione scuola-lavoro è spesso in violazione del diritto ad un'occupazione di qualità dei giovani. Il sondaggio del Forum Europeo della Gioventù sulla qualità degli stage in Europa, *Interns Revealed*,<sup>65</sup> indica che gli stage sono sempre più privi di obiettivi educativi e sostituiscono invece un lavoro retribuito senza fornirne lo stesso livello di protezione sociale, retribuzione e sicurezza.

La scarsa applicazione degli schemi di stage e di programmi di apprendistato in Europa è diffusa e variegata. Per questo motivo, il Forum dei Giovani ha sviluppato, in collaborazione con le organizzazioni giovanili, i datori di lavoro, i sindacati e altre organizzazioni non governative, la Carta Europea della Qualità dei Tirocini e dell'Apprendistato.<sup>66</sup> Questa Carta stabilisce i criteri minimi accettabili per garantire che gli stage e i tirocini siano un'esperienza di apprendimento produttivo e di qualità per i giovani, compresi elementi come il contenuto didattico, la retribuzione, l'accesso alla protezione sociale e i diritti dei lavoratori.

### **La Carta: Stage come parte dell'educazione formale**

La Carta Europea della Qualità sottolinea che l'obiettivo primario degli stage è educativo: dare ai giovani un'esperienza dell'ambiente di lavoro e accrescere le loro competenze in un ambito educativo, preparandoli per il mondo del lavoro. Per questo motivo, la Carta prevede che i tirocini dovrebbero idealmente avere luogo solo nell'ambito dell'istruzione superiore, ed essere regolati attraverso l'esistenza di

---

<sup>65</sup> European Youth Forum (2011) *Interns Revealed*, [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

<sup>66</sup> European Quality Charter on Internships and Apprenticeships, available at: [www.qualityinternships.eu](http://www.qualityinternships.eu)

un contratto scritto tra l'istituzione scolastica, lo stagista o apprendista e l'azienda ospitante. All'interno di questo contratto scritto, gli obiettivi di apprendimento del collocamento devono essere chiaramente delineati. Questo è indispensabile al fine di garantire che l'esperienza del tirocinante/apprendista abbia valore pedagogico e contribuisca concretamente allo sviluppo formativo e professionale del giovane. A tal fine, è fondamentale che al tirocinante o apprendista venga fornito un supervisore esperto per l'intero periodo, per fornire tutoraggio e orientamento professionale durante lo stage o tirocinio. Inoltre, in materia di retribuzione, il tirocinante deve avere il diritto al rimborso delle spese sostenute per il completamento dei tirocini nell'ambito dell'istruzione, oppure il diritto a ricevere cibo, alloggio e biglietti di trasporto. Nel caso qualsiasi lavoro venisse effettuato in aggiunta alle richieste delineate nel contratto, una remunerazione decorosa dovrebbe essere garantita.

### **La Carta: Stage al di fuori dell'istruzione formale**

Per quanto idealmente solo gli stage che fanno parte dell'istruzione superiore dovrebbero esistere, questa non è la realtà del mercato del lavoro. Secondo le attuali tendenze in tutta Europa, la popolarità di stage sul mercato aperto che avvengono a seguito dell'istruzione è innegabile. In realtà, la ricerca mostra che più della metà dei partecipanti occupano stage a seguito del completamento dei loro studi.<sup>67</sup> Nonostante questo, il valore educativo del tirocinio deve rimanere di primaria importanza e deve comunque essere delineato in un contratto tra stagista e datore di lavoro.

Un ulteriore punto di interesse per questo tipo di stage è quello della retribuzione. Attualmente molti stage di questo tipo non sono retribuiti. Tre su quattro stagisti affermano di ricevere scarsa o nessuna compensazione per il loro tirocinio.<sup>68</sup> Ciò si traduce nel fatto che solo i giovani con l'accesso ad un sostegno finanziario, da parte dei familiari o da altri mezzi, sono in grado di completare stage dopo la laurea, stigmatizzando l'ingresso dei giovani senza accesso a tali fondi nel mercato del lavoro.

Gli stage al di fuori dell'istruzione devono ricevere un buon livello di retribuzione, non al di sotto della soglia di povertà nell'UE del 60% del reddito mediano o al livello del salario minimo nazionale. Tale remunerazione deve essere regolata dal diritto o da contratti collettivi, conformemente alla prassi nazionale. Inoltre, il tirocinante deve avere pieno accesso ai sistemi di sicurezza sociale, in particolare quelli di disoccupazione, sanità e pensioni.

### **Tirocini di qualità portano a risultati di qualità**

I vantaggi del garantire tirocini di qualità, sia come parte integrante sia fuori dell'istruzione formale, sono molteplici. Tirocini di qualità garantiscono che i giovani non vengano utilizzati come manodopera a basso costo e non vengano sfruttati a causa della loro età e relativa inesperienza sul mercato del lavoro. Inoltre, i tirocini di

<sup>67</sup> European Youth Forum (2011) *Interns Revealed*, [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

<sup>68</sup> European Youth Forum (2011) *Interns Revealed*, [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

qualità producono risultati occupazionali di qualità. Un recente studio della Commissione Europea individua che la garanzia di una robusta qualità, l'esistenza di una convenzione di tirocinio e un orientamento di elevata qualità per lo sviluppo professionale del tirocinante sono tutti fattori chiave di successo di programmi di tirocinio esistenti in tutta Europa.<sup>69</sup>

Ci sono diverse nuove iniziative in tutti gli Stati membri dell'UE che rivelano l'importanza dei tirocini di qualità per garantire il successo della transizione dei giovani al mercato del lavoro. L'Autorità per lo Sviluppo delle Risorse Umane di Cipro (HRDA) gestisce un "sistema per l'inserimento lavorativo e la formazione dei diplomati dell'istruzione terziaria". Il programma prevede un periodo di sei mesi di formazione sul lavoro, effettuata sulla base di un piano di apprendimento individuale e predefinito e comprende seminari di formazione e retribuzione mensile del tirocinante. Il 90% di tutti i partecipanti sono stati impiegati dopo il completamento dei sei mesi, testimonianza del fatto che i tirocini di qualità producono risultati occupazionali di qualità.<sup>70</sup> In Portogallo, il programma volto a promuovere la creazione di occupazione (PEOE), lanciato nel 2001, ha raggiunto risultati molto forti dai suoi tirocini: le stime suggeriscono che circa il 70% dei giovani coinvolti in questo schema proseguono trovando lavoro permanente.<sup>71</sup>

Le misure attive del mercato del lavoro come queste sono fondamentali per garantire che i tirocini di qualità portino ad un'occupazione di qualità. Tuttavia, il settore giovanile può svolgere e svolge un ruolo fondamentale nella creazione e promozione di programmi di tirocinio di qualità. Ne è un esempio la partnership tra Microsoft e l'organizzazione mondiale AIESEC International. Questa collaborazione ha consentito a Microsoft, uno dei firmatari di spicco della Carta Europea della Qualità di Stage e Tirocini, di fornire un'essenziale esperienza sul campo a più di 700 stagisti AIESEC in oltre 20 paesi in tutto il mondo, a partire dal 2003.

Questa è una chiara indicazione del fatto che le organizzazioni giovanili sono una risorsa fondamentale e possono costituire una parte cruciale della soluzione al problema dei regimi di stage di scarsa qualità in tutta Europa.

### **Riflettori sull'apprendistato**

Dato il crescente problema dello squilibrio delle competenze sul mercato del lavoro europeo (vedi capitolo 4), e il fatto che gli Stati Membri con i sistemi di apprendimento duale di successo sembrano mostrare tassi più bassi di disoccupazione giovanile, l'apprendistato e l'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) nell'insieme, stanno diventando un settore di crescente attenzione politica, sia a livello europeo che nazionale.

---

<sup>69</sup> European Commission (2013): *Preliminary findings: Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27, Key success factors*, (Publications Office, Luxembourg)

<sup>70</sup> CEDEFOP (2012) *Cyprus – In search of effective instrument to combat youth unemployment*, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/20542.aspx>

<sup>71</sup> CEDEFOP (2007), *Vocational Educational and Training in Portugal*, [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5177\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5177_en.pdf)



Gli apprendistati sono definiti come “sistematici periodi alternati di formazione a lungo termine sul luogo di lavoro e in un istituto scolastico o un centro di formazione [dove] il datore di lavoro si assume la responsabilità di fornire al tirocinante una formazione che porti ad una specifica occupazione”.<sup>72</sup> L'apprendistato consente agli studenti leFP di uscire nel mercato del lavoro e raggiungere l'esperienza e le competenze necessarie ad ottenere la qualifica per lavorare nel settore di loro scelta.

La ricerca ha dimostrato che la transizione scuola-lavoro è migliore nei paesi con forti sistemi di apprendistato, come la Germania, in confronto ad altri paesi come l'Italia o la Spagna che non hanno una forte formazione basata sul lavoro integrato nel sistema scolastico formale.<sup>73</sup> Poiché l'apprendistato crea una forza lavoro qualificata pronta per le esigenze del mercato del lavoro, le organizzazioni imprenditoriali hanno evidenziato l'interesse commerciale ad aumentare l'offerta di programmi di apprendistato in tutta Europa.<sup>74</sup> L'impegno dei datori di lavoro per l'organizzazione di programmi di apprendistato è fondamentale, in particolare in quanto dall'inizio della crisi economica l'interesse dei giovani all'apprendistato è aumentato, mentre l'offerta da parte dei datori di lavoro è diminuita a causa delle tendenze di affari incerte.<sup>75</sup> I sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro hanno anche un ruolo importante da svolgere nella progettazione e realizzazione di programmi di apprendistato. Allo stesso tempo, questo coinvolgimento del datore di lavoro deve essere sfumato da un focus principale sugli apprendisti stessi, che devono sempre essere messi al centro dei programmi. Il coinvolgimento di organizzazioni giovanili e rappresentanti degli studenti nella progettazione, implementazione e monitoraggio di programmi di apprendistato può aiutare a garantire che i tirocini non siano un'opportunità per i datori di lavoro di sfruttare giovani studenti come manodopera a basso costo, ma piuttosto un'esperienza formativa che contribuisce allo sviluppo delle competenze professionali dei giovani, facilitando il loro accesso al mercato del lavoro.

## Quadri di Qualità

Posti di tirocinio e stage sono spesso la prima esperienza di un giovane del mondo del lavoro, e possono quindi essere un momento cruciale della sua carriera. È quindi indispensabile che queste esperienze siano di alta qualità, al fine di fornire ai giovani la possibilità di migliorare le proprie competenze pratiche e di prepararsi per entrare nella forza lavoro europea.

Come delineato nella Carta Europea della Qualità, stage e tirocini, che si svolgono sia all'interno che all'esterno dell'educazione formale, devono sempre essere

---

<sup>72</sup> CEDEFOP (2008), *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*, [http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064\\_EN.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF)

<sup>73</sup> European Commission (2013), *Employment and Social Situation Quarterly Review June 2013*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

<sup>74</sup> Business Europe (2012), *Creating Opportunities for Youth: How to improve the quality and image of apprenticeships*, <http://www.busineurope.eu/Content/Default.asp?PageID=650>

<sup>75</sup> European Commission (2012), *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, [http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf)

un'esperienza educativa con obiettivi di apprendimento chiaramente definiti. Inoltre, per garantire che il tirocinante o apprendista venga trattato in modo equo e giusto sul posto di lavoro, stagisti e apprendisti devono avere accesso alla protezione sociale e dovrebbero essere decorosamente retribuiti o rimborsati per il costo della loro collocazione. Al fine di garantire che tali criteri siano raggiunti, riteniamo che i fornitori di stage e tirocini debbano impegnarsi a standard di qualità e all'applicazione di un codice di condotta chiaro e coerente. Paesi europei, istituzioni europee e parti sociali devono impegnarsi a stabilire (o rafforzare i già esistenti) quadri di qualità giuridici per stage e tirocini, sia a livello europeo<sup>76</sup> che a livello nazionale. In questo modo, il diritto al lavoro di qualità può cominciare ad essere applicato direttamente a partire dall'esperienza iniziale che una giovane persona ha del mercato del lavoro.

## **8. Conclusione: l'Europa ad un bivio**

L'Europa è a un punto di svolta importante per quanto riguarda l'occupazione giovanile. C'è un bisogno urgente e immediato di creare posti di lavoro per i giovani, al fine di prevenire l'insorgenza della disoccupazione di lunga durata. C'è anche un ampio consenso sulla necessità di creare più posti di lavoro di qualità, al fine di migliorare la situazione sociale dei giovani in Europa, che si riflette nel Quadro di Azioni sull'Occupazione Giovanile delle Parti Sociali Europee.<sup>77</sup> Una sfida chiave è quella di colmare il divario tra istruzione e mercato del lavoro. Anche se si può sostenere che una certa flessibilità sia necessaria e che posti di lavoro temporanei e part-time ben regolamentati, così come stage e tirocini, abbiano un ruolo costruttivo nel mercato del lavoro, garantire posti di lavoro stabili e di qualità per i giovani è il fattore più importante per attuare questa transizione.

Il fatto che i giovani portino su di sé in modo schiacciante le esigenze di flessibilità del mercato del lavoro, e godano di minor sicurezza rispetto ai lavoratori più anziani, è una delle ragioni principali per cui c'è stata una tale esplosione del tasso di disoccupazione giovanile dall'inizio della crisi. Una ri-formazione dei giovani, al fine di metterli in posti di lavoro altrettanto precari in nuovi settori di sviluppo, non è una soluzione alla disoccupazione praticabile a lungo termine. I giovani hanno un uguale diritto ad un lavoro di qualità, all'autonomia, alla stabilità e alla conciliazione tra lavoro e vita privata. Questo deve essere riconosciuto, sia nelle pratiche politiche, sia nella legislazione nazionale e internazionale sul lavoro.

Le disuguaglianze in termini di qualità del lavoro hanno anche aggravato i problemi sociali esistenti che i giovani devono affrontare, compresa la povertà, il rischio di esclusione sociale, la discriminazione, il pregiudizio e la cattiva salute. Il fatto che la discriminazione sulla base della gioventù non venga pienamente riconosciuta nella

---

<sup>76</sup> Following up on the Youth Forum's Quality Charter and the European Commission's technical document attached to the Communication "Towards a Quality Framework on Traineeships" COM (2012) 728 final

<sup>77</sup> ETUC, BusinessEurope, CEEP. UEAPME (2013), *Framework of Actions on Youth Employment*, [http://www.etuc.org/IMG/pdf/201306\\_Framework\\_of\\_Actions\\_Youth\\_Employment.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf)

0265-13

Employment

società europea è un problema serio. I giovani spesso possono cadere vittime di discriminazione multipla. Questo non riguarda solo le loro opportunità di trovare lavoro, ma anche le loro esperienze sul posto di lavoro, il loro senso di autostima e la loro salute mentale.

Purtroppo, un atteggiamento frivolo si è sviluppato in certi ambienti per quanto riguarda i diritti lavorativi dei giovani. La percezione che i diritti lavorativi dei giovani siano in qualche modo meno importanti ha portato ad un aumento del numero di giovani che languono in tirocini non pagati e di scarsa qualità. La giostra dei tirocini che esiste quando si cerca di entrare in alcuni settori non è accettabile per i giovani, così come non è accettabile per la popolazione più anziana.

Le recenti iniziative a livello di UE per combattere la disoccupazione giovanile e l'esclusione sociale sono state benvenute, ma molto di più deve essere fatto in termini di investimento economico sui giovani e per la tutela del loro lavoro e dei loro diritti sociali. Le attuali dinamiche intergenerazionali stanno spostando i problemi di una generazione a quella successiva e questo si vede chiaramente quando si parla di disoccupazione e povertà giovanili.

Affrontare gli squilibri che si sono sviluppati nel mercato del lavoro per quanto riguarda i giovani negli ultimi anni non sarà facile. Ciò richiede sforzi coordinati tra i decisori a livello regionale, nazionale ed europeo, compresi i sindacati e le associazioni imprenditoriali. Sarà inoltre necessaria una cooperazione con le organizzazioni giovanili e i rappresentanti dei giovani. Tuttavia, recenti statistiche che mostrano un aumento del rischio di violenti disordini sociali in Europa, così come un aumento della tensione inter-generazionale in alcune regioni, hanno dimostrato che la creazione di posti di lavoro di qualità non deve arrendersi all'obiettivo di creare lavoro qualsiasi. I giovani devono essere forniti della possibilità di costruire una vita dignitosa per se stessi e per le loro famiglie. Essi non si aspettano di meno e non si meritano niente di meno.