

che lavoro fai?

I più atipici: giovani e donne

Il questionario si rivolgeva in primo luogo ai lavoratori occupati: e infatti quasi l'86% di coloro che hanno risposto si trova in questa condizione. Rimanendo nell'ambito delle forze di lavoro, c'è un 2,2% di disoccupati o in cerca di prima occupazione. C'è poi un 5,5% di pensionati, poco più del 4% di studenti (tra i quali una parte di studenti-lavoratori), e l'1% di casalinghe. Tra gli occupati, l'88% sono dipendenti: più del 10% ricopre, in questo ambito, posizioni relativamente elevate (dirigenti o, in maggior misura, quadri), quasi il 43% sono impiegati e circa il 35% operai (inclusi gli apprendisti). Del restante 12% di occupati un po' più della metà rientra nel lavoro atipico (collaboratori coordinati e continuativi, o «co.co.co.», soci-lavoratori di cooperative); gli altri sono lavoratori autonomi (imprenditori, liberi professionisti, ecc.). L'89,6% dei lavoratori dipendenti ha un rapporto a tempo pieno con durata indeterminata (la media Istat è dell'83%), mentre il 10,4% ha impieghi non standard: contratti di formazione-lavoro, contratti a tempo determinato, part-time, apprendisti, lavoratori interinali. Tra le donne e i giovani i rapporti stabili sono meno frequenti e fra i più giovani ancora meno: fino ai 24 anni, essi incidono soltanto per il 45% sul totale dei dipendenti. Sono anche più frequenti le forme di lavoro atipico («co.co.co.», soci-lavoratori di cooperative), che raggiungono il 16%. Nell'industria e nella pubblica amministrazione c'è la maggiore presenza di dipendenti stabili, mentre nel terziario privato e (ancor più) in agricoltura si registra la presenza più bassa.

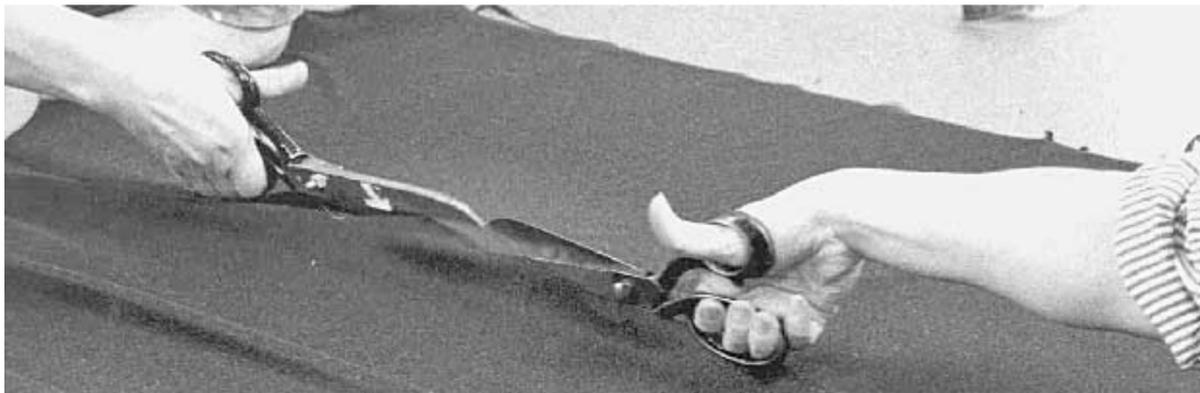
Come si distribuisce l'occupazione dei nostri intervistati tra i diversi settori dell'economia? Il 57% è nel terziario (34,8% nel terziario privato e 22,5% nella pubblica amministrazione), il 39% circa nell'industria e appena l'1,5% nell'agricoltura. Tra le donne la prevalenza del terziario è ancora più netta, e

arriva al 74% (41,3% privato e 32,8 pubblici). I giovani sono molto più presenti nel terziario privato e molto meno nella pubblica amministrazione. Il 16,7% degli intervistati lavora in aziende che non superano i 15 addetti, il 18,5% in aziende tra i 16 e i 99 addetti, il 21,9% in

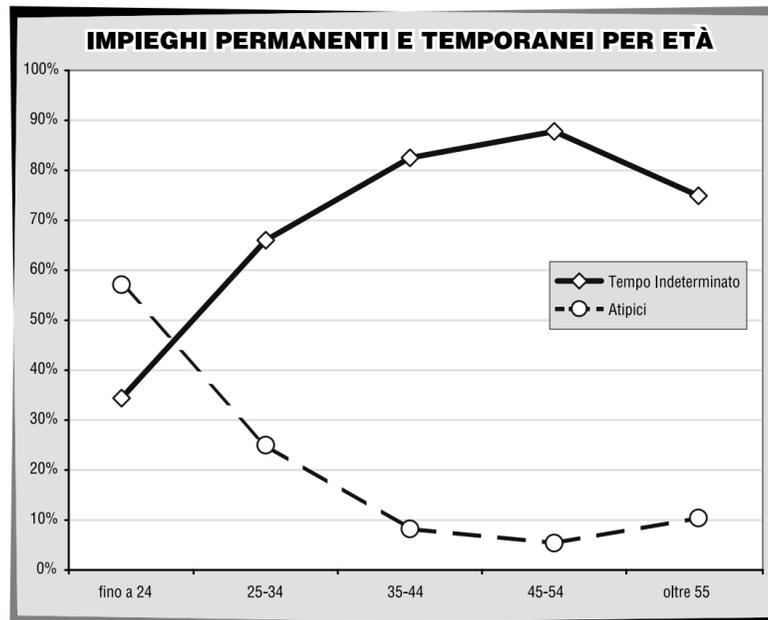
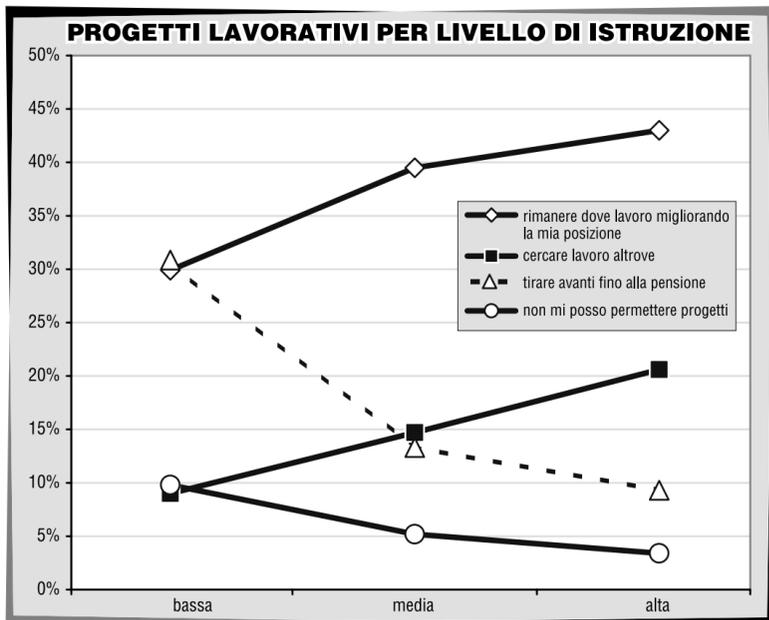
aziende tra i 100 e i 499 addetti e il 38,8% in quelle da 500 addetti in su. Quasi il 60% degli intervistati ha iniziato a lavorare dopo i 18 anni (il 45,1% tra i 18 e i 24, il 12,7% dopo i 25), e ciò riflette il livello di scolarità prevalente nel campione, che va dal diploma in su; il 22,4% ha iniziato tra i

15 e i 18 anni, e il 12,5% già prima dei 15 (si tratta prevalentemente, com'è prevedibile, di persone più anziane e con scolarità più bassa). Le donne hanno iniziato a lavorare dopo gli uomini: soltanto il 27,7% lo ha fatto prima dei 18 anni, contro il 38,8% degli uomini;

ciò riflette sia la loro scolarità, lievemente più elevata, sia soprattutto l'intreccio tra ruoli familiari e ingresso nel lavoro per il mercato. Ci sono elementi di sfasatura tra scolarità e ingresso nel mercato: tra le scolarità più basse, il 22,4% è entrato al lavoro dopo i 18 anni, e tra quelle medie il 6,1% è entrato dopo i 25 anni; ciò riflette in parte la disoccupazione giovanile (specie al Sud), in parte l'ingresso ritardato delle donne. Il 60% degli operai è entrato al lavoro prima dei 18 anni, e di questi ben il 24% prima dei 15 anni; anche tra gli imprenditori si nota un'elevata percentuale di ingressi precoci nel lavoro, mentre tra gli impiegati solo il 21,5% ha cominciato a lavorare prima dei 18 anni. All'opposto, circa un quarto dei dirigenti e dei liberi professionisti ha iniziato a lavorare dopo i 25 anni, e ciò vale anche per «co.co.co.» e i lavoratori con contratto a termine - segno della forte presenza di un «preariato qualificato» e fortemente scolarizzato. Il 30,9% degli interpellati ha cambiato lavoro una sola volta, il 25,2% da tre a cinque volte, il 9% più di cinque volte, e appena il 2% non ha mai cambiato lavoro. Chi ha cambiato lavoro una sola volta è in genere più istruito e guadagna di più, mentre all'opposto il 40% di coloro che hanno cambiato da tre a cinque lavori non supera i 1000 euro al mese di salario o stipendio. Tra chi lavora con contratti temporanei, coloro che hanno cambiato da 3 a 5 lavori sono quasi il doppio della media (sfiorando il 50%), così come quelli che ne hanno cambiati più di 5 (il 18%): ciò sembra delineare un segmento di possibile «preariato cronico».

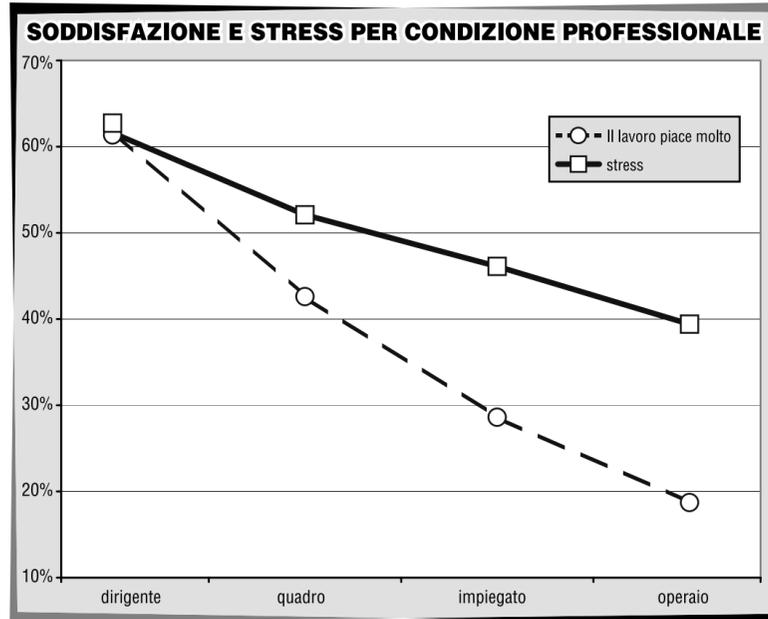
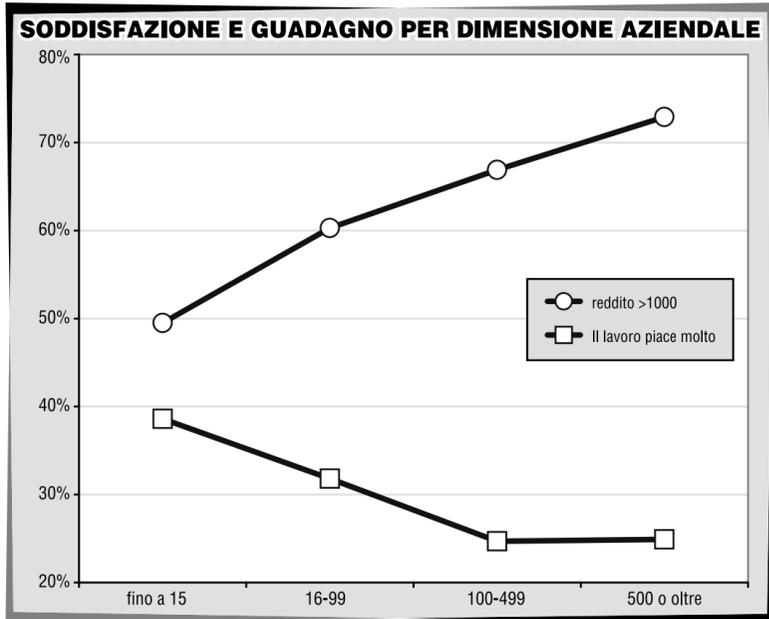


Al salire dell'istruzione diventa più frequente sia il progetto di rimanere dove si lavora migliorando la propria posizione, sia quello di mettersi in proprio; assai meno frequente diventa invece il progetto di tirare avanti fino alla pensione; un po' meno frequente diventa altresì la risposta: «Non mi posso permettere progetti»



Oggi gli impieghi temporanei affiancano quelli permanenti più spesso di ieri. La probabilità di avere l'uno o l'altro tipo di rapporto dipende dall'età. Infatti i contratti a tempo indeterminato sono poco frequenti fra i giovani, poi crescono fino ai 45-54 anni e infine calano sensibilmente; il contrario avviene per i contratti a tempo determinato, che sono molto frequenti fra i giovani, poi calano fino ai 45-54 anni, e infine risalgono leggermente.

Come nelle ricerche più classiche, al salire della dimensione aziendale (qui misurata sul numero dei dipendenti) cresce il guadagno ma cala la soddisfazione: l'imprenditore può pagare di più perché sono maggiori la produttività e gli utili, ma l'organizzazione aziendale e le relazioni interne tendono a essere più standardizzate e più gerarchiche.



La soddisfazione e lo stress per il lavoro sono correlati alla condizione professionale e si muovono abbastanza in parallelo: infatti diminuiscono regolarmente passando dai dirigenti, ai quadri, agli impiegati e agli operai. Lo stress diminuisce sensibilmente di più della soddisfazione.

ti piace il lavoro che fai?

Soddisfatti ma non troppo: c'è lo stress

Alla domanda «Il tuo lavoro ti piace?», il 29,1% risponde «molto», il 49,5% «abbastanza», il 14,3% «poco» e il 6,4% «per niente». Poco meno dell'80%, dunque, dà risposte positive; anche considerando l'«abbastanza» come una modalità piuttosto ambigua, i «molto» superano nettamente i «poco» e i «per niente». Le differenze legate alla posizione professionale sono considerevoli. Le punte massime di soddisfazione si registrano tra imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio, quadri e dirigenti, con risposte positive che vanno dall'85,2% dei quadri fino al 97,8% degli imprenditori; fra queste, chi risponde «molto» va dal 42,5% dei quadri fino al 61% dei dirigenti. Ma anche tra impiegati e operai prevalgono, sia pure in forme attenuate, le valutazioni positive: il 28,6% degli impiegati risponde «molto» e il 53,3% «abbastanza»; queste quote sono rispettivamente del 15,7 e del 52,8% fra gli operai, tra i quali c'è però anche il 21,5% di «poco» e l'11,2% di «per niente».

Sembra dunque che il panorama dei lavori offra, rispetto al passato, una gamma più ampia di relative soddisfazioni. Ciò si verifica un po' meno nell'industria, dove ci sono ancora i tradizionali lavori operai dequalificati. È significativo che il grado di soddisfazione del lavoro abbia una correlazione inversa con la dimensione aziendale. Ciò non significa che il panorama sia privo di ombre, come per esempio l'insicurezza del posto (vedremo che chi percepisce il proprio lavoro come meno sicuro è anche meno soddisfatto). È particolarmente significativa la risposta sui fattori di disagio nel lavoro: al primo posto (oltre il 45% degli intervistati) viene lo stress, seguito (tra il 20 e il 25%

circa) da burocrazia interna, ripetitività, gerarchia, ritmi di lavoro. Lo stress è al primo posto per tutte le figure professionali, ma con un peso particolare per quelle più elevate. Gerarchia e burocrazia (ma anche i ritmi di lavoro) sono indicate molto spesso dalle figure più elevate del lavoro dipendente. I rischi alla salute (infortuni, malattie professionali, ecc.) sono invece indicati con maggior frequenza dalle figure operaie. Tra le donne sono più sentiti lo stress, i ritmi e le difficoltà nei rapporti umani, tra gli uomini la burocrazia, la gerarchia e i rischi per la salute; ciò riflette in parte la «composizione professionale di genere». Significative sono anche le risposte sulle

prospettive professionali. Più del 55% ritiene di avere buone prospettive, ma soltanto il 21,5% risponde un «Sì» netto: il 22,5% risponde «Sì, ma dipendono dalle scelte dei capi» e oltre l'11% «Sì, ma non dove lavoro adesso». Le valutazioni delle donne sono meno positive di quelle dei maschi. Tra imprenditori, lavoratori autonomi e dirigenti si registra una maggioranza assoluta di «sì» senza qualificazioni ulteriori; una quota che scende a un terzo tra i quadri, al 16,7% tra gli impiegati e al 10,4% tra gli operai. Analoghe sono le risposte sulle esigenze di formazione professionale, a cui le prospettive di carriera sono strettamente col-

legate. Oltre il 60% degli intervistati esprime esigenze di ulteriore formazione (ed è significativo che la percentuale cresca col livello di scolarità): ma soltanto il 22,6% le trova soddisfatte nell'azienda, mentre il 39,1% si lamenta che «deve arrangiarsi da solo». Le esigenze di formazione sono meno sentite nelle qualifiche e nelle scolarità più basse, che spesso corrispondono a fasce di età più anziane. I giovani I giovani dispongono di una gamma di lavori che offre maggiori possibilità di soddisfazione che in passato. Inoltre possiedono, più degli anziani, livelli di scolarità che sono una carta d'accesso importante, anche se non garantita, ai «lavori buo-

ni». Il loro percorso però non è semplice. Lo si vede distinguendo la classe di età fino ai 24 anni da quella tra i 25 e i 34. La prima è una tipica classe di ingresso nel lavoro, attraverso lavori precari e bassi redditi; più di tre quarti dei giovani fino a 24 anni non supera i 1000 euro al mese; e alla domanda «Il tuo lavoro ti piace?» danno meno risposte positive della media. Le possibilità si aprono dopo, quando si giocano anche i destini: fra i 25 e i 34 anni. È qui che le aspettative di sviluppo professionale toccano il loro massimo (sono elevate anche fra i più giovani, ma con una punta massima di «non dove lavoro adesso»). Questa è anche l'età dove sono maggiori le esigenze di formazione non soddisfatte dall'azienda, la sensazione che la carriera dipende dai capi, il disagio per l'insicurezza del lavoro e l'insoddisfazione per il guadagno. Qui si concentrano le possibilità e le contraddizioni del giovane di fronte a una gamma di lavori probabilmente più ricca che in passato, ma il cui accesso e la cui durata sono meno sicuri.