



Marzo 2020

REPORT del COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI

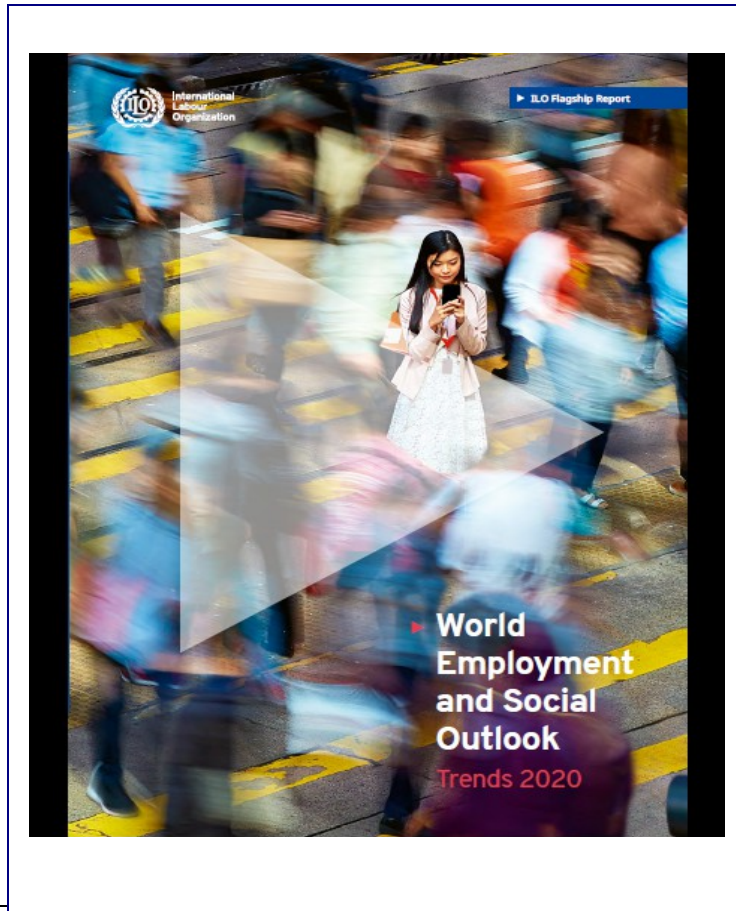


Per contatti: coordinamento.ingtec@gmail.com

Pubblichiamo tradotto in italiano il principale e primo rapporto dell'ILO dell'2020:

World Employment and Social Outlook Trends 2020

Mondo del lavoro e prospettive Sociali Tendenze 2020



CAPITOLO 2:

Tendenze occupazionali e sociali per regione

La traduzione è il frutto del lavoro delle colleghe e colleghi del coordinamento. La versione originale in Inglese può essere richiesta al coordinamento.

Presentazione a cura del coordinamento:

Pubblichiamo, suddiviso in 3 capitoli, il rapporto principale annuale dell'ILO (*International Labour Organization*), emesso nel Gennaio di quest'anno con titolo ***“Occupazione globale e prospettive sociali”***. Questo è il secondo rapporto dell'ILO che traduciamo e pubblichiamo.

Con l'occasione vogliamo dare alcune informazioni ed un giudizio di base su questo organismo internazionale:

L'ILO è uno dei tanti organismi, nati nell'ultimo secolo, che cerca di regolare in qualche modo le contraddizioni della società globalizzata e industrializzata.

Pubblichiamo il rapporto per intero chiarendo che la parte per noi utile è quella relativa all'analisi, con dati incontestabili, sulle condizioni dei lavoratori che, come emerge anche da questo rapporto, sono negli ultimi anni addirittura peggiorate. Non possiamo però essere d'accordo con l'ILO sulla cura proposta per il miglioramento delle condizioni di lavoro: *“Governi, lavoratori e datori di lavoro devono continuare a privilegiare le politiche del mercato del lavoro in grado di raggiungere questi obiettivi”*. Questa frase, riportata nelle conclusioni del rapporto, da sola mette luce sul ruolo dell'ILO dal punto di vista sociale: dopo tutta l'analisi in cui si è spesso costretti a denunciare le *disuguaglianze e la mancanza di un lavoro dignitoso*, la soluzione è individuata con l'appello ai tre protagonisti di questa società. Sappiamo che il miglioramento delle condizioni di lavoro può avvenire solo attraverso la coalizione fra i lavoratori, sappiamo bene che il peggioramento delle condizioni dei lavoratori è determinato da una lotta sempre più agguerrita per la conquista di quote di mercato, dove le organizzazioni imprenditoriali ed i governi sono alleati nel farne pagare il prezzo ai lavoratori. In questa situazione il nostro appello non può che essere rivolto ai lavoratori con il suggerimento di organizzarsi e di sindacalizzarsi, senza l'illusione che i governi o le organizzazioni imprenditoriali possano arrivare in aiuto.

Per meglio capire il ruolo di questo organismo è utile una breve nota sulle origini:

proprio l'anno scorso l'ILO ha festeggiato il centenario dalla fondazione, avvenuta nel 1919; la sua costituzione è stata inserita nel tredicesimo capitolo del trattato di Versailles del Giugno 1919, dove le potenze vincitrici attraverso la Società delle Nazioni avevano fissato l'esito della grande guerra e si gettavano le basi del futuro geopolitico, la costituzione dell'ILO è stata redatta da un'apposita commissione composta da una decina di potenze vincitrici della guerra.

Alla guida della commissione, nominato direttamente dal presidente degli Stati Uniti, c'era Samuel Gompers capo del sindacato americano AFL, e protagonista della mobilitazione bellica; gli altri componenti della commissione facevano riferimento in vario modo a quella che sarà definita *l'internazionale gialla di Amsterdam*.

La costituzione dell'ILO si apre con questa affermazione *“una pace durevole può essere fondata solo sulla giustizia sociale”*, aspirazione ideale che dovrebbe concretizzarsi poi in diritti sindacali, giusti salari, libertà di associazione, etc.. L'ILO si schiera persino per le 8 ore di lavoro, vengono inseriti molti principi e riconoscimenti formali, nello stesso tempo però nel principio fondamentale della costituzione si afferma che *“il lavoro non è una merce”*. Viene quindi indicato il limite invalicabile nel tentativo di allontanare i lavoratori da una delle scoperte del marxismo, nella consapevolezza delle conseguenze che può invece avere l'assimilazione da parte dei lavoratori della famosa sintesi scientifica marxista *“il lavoro è una merce”*.

Possiamo quindi affermare che l'ILO è figlio della guerra. Non solo, è il tentativo anche attraverso le concessioni formali, di fermare le forti agitazioni operaie scaturite nel dopoguerra in tutti i paesi sviluppati. Scioperi e parole d'ordine che certo preoccupavano, non solo per le rivendicazioni sindacali che quei movimenti esprimevano, ma soprattutto per il carattere rivoluzionario che si era diffuso fra i lavoratori; non dimentichiamo che nei grandi scioperi di mezza Europa la parola d'ordine era *“fare come in Russia”*.

Per chi volesse approfondire, la bibliografia e le dichiarazioni dei componenti della commissione che diede i natali all'ILO danno bene l'idea dell'atmosfera del periodo e dei loro

intenti: cercare di frenare le estese lotte di quel periodo nevralgico, periodo che peserà come un macigno sul futuro non solo del movimento operaio.

Superata quella fase, l'attività che possiamo definire repressiva dell'ILO perde centralità. Dal 1946 l'ILO si ricicla come agenzia dell'ONU con la pretesa di difendere i diritti del lavoro a livello mondiale. L'ILO rivendica l'uguaglianza tra le sue tre componenti quali governi, padronato esindacati partecipando alla definizione di quegli standard e regole internazionali che tentano, invano visti i risultati sociali emersi anche da questo studio, di disciplinare il mondo del lavoro attraverso la collaborazione: in Italia si usava il termine, non più di moda, concertazione.

Sono quindi trascorsi 100 anni dalla fondazione dell'ILO. I principi fondatori della sua costituzione sono rimasti tali, certo adattati alle condizioni storiche; con i limiti che abbiamo messo in evidenza gli studi che questo organismo come altri organismi internazionali che si occupano del mondo del lavoro ci permettono di uscire dal localismo, di alzare lo sguardo e renderci conto di quanto sta succedendo nel mondo del lavoro globalizzato, studi che devono essere quindi conosciuti e utilizzati nella nostra attività volta a sensibilizzare e sindacalizzare i colleghi nei settori in cui lavoriamo, settori in passato considerati privilegiati, ma che saranno costretti dai fatti a prendere coscienza della loro condizione sociale. Da qui la traduzione e la divulgazione di questo materiale.

Mondo del lavoro e prospettive sociali Tendenze 2020

Lo studio è suddiviso in 3 capitoli:

01 Occupazione globale e tendenze sociali

02 Tendenze occupazionali e sociali per regione

03 Valutazione della disuguaglianza utilizzando il reddito da lavoro

Introduzione (Vedi capitolo 1)

INDICE

Sintesi Sommario (Vedi capitolo 1)

01 Occupazione globale e tendenze sociali (Emesso Febbraio 2020)

01 Il mercato del lavoro globale in breve

02 Il contesto economico delle tendenze del mercato del lavoro

03 Accesso all'occupazione e sottoutilizzazione del lavoro

04 Il lavoro retribuito e il problema del lavoro dignitoso

05 Conclusioni

02 Tendenze occupazionali e sociali per regione (Di seguito riportato)

01 Africa

02 Americhe

03 Stati arabi

04 Asia e Pacifico

05 Europa e Asia centrale

03 Valutazione della disuguaglianza utilizzando il reddito da lavoro (In preparazione)

Stime della quota e della distribuzione del reddito da lavoro mediante la raccolta di micro-dati armonizzati ILO

Tendenze nella quota del reddito da lavoro

Modelli globali e regionali di distribuzione del reddito da lavoro

Stiamo sottovalutando la disparità di reddito nei paesi a basso reddito?

Conclusione

Appendici (In preparazione)

A. Raggruppamenti di paesi per regione e livello di reddito

B. Stime modellate dall'ILO

C. Stima della ripartizione dettagliata dell'occupazione nel settore manifatturiero

D. Tabelle degli indicatori del mercato del lavoro in tutto il mondo, per gruppo di reddito del paese e per sottoregione

Il capitolo 02 viene riportato di seguito, Il capitolo 1 è stato emesso nel Febbraio 2020, gli altri capitoli saranno pubblicati successivamente.

02

Tendenze occupazionali e sociali per regione

2.1 Africa

2.2 Americhe

2.3 Stati arabi

2.4 Asia e Pacifico

2.5 Europa e Asia centrale

Il capitolo 1 si è incentrato sulle tendenze sociali ed economiche globali, presentando le stime dei principali indicatori del mercato del lavoro a livello mondiale e dei paesi raggruppati in base al loro livello di sviluppo economico. In questo capitolo adottiamo una prospettiva regionale e guardiamo alle ultime tendenze economiche e sociali che interessano i mercati del lavoro nelle cinque regioni del mondo ampiamente definite: Africa, Americhe, Paesi arabi, Asia-Pacifico, Europa e Asia centrale. Per ciascuna regione presentiamo i dati più recenti sugli indicatori chiave del mercato del lavoro, unitamente a una valutazione del suo sviluppo economico nel suo insieme. Trattiamo inoltre uno o due temi chiave del mercato del lavoro per ciascuna regione, selezionati da esperti regionali e destinati a riflettere i problemi più urgenti connessi al lavoro dignitoso nella regione specifica. Sia per l'Africa che per l'Europa e l'Asia centrale, l'attenzione viene posta sulle diverse sfide del mercato del lavoro cui devono far fronte i giovani lavoratori. Per quanto riguarda le Americhe, per l'America settentrionale l'accento è posto sul “mismatch” delle competenze e sulle disparità regionali, mentre per l'America Latina e i Caraibi è posto sui divari di genere nel mercato del lavoro. L'analisi dei Paesi arabi si concentra sulle disuguaglianze tra gruppi (in termini di genere e di migrazione o di status di rifugiato). Infine, nella sezione Asia-Pacifico ci concentriamo sui modelli di progresso tecnologico e sulle disparità rurali-urbane. L'analisi regionale in ciascuna sezione è autonoma e può essere letta indipendentemente. Un filo conduttore è che tutte le sezioni trattano i principali sviluppi del mercato del lavoro e le carenze di lavoro dignitoso nelle rispettive regioni. Come nel capitolo 1, tutti i dati presentati provengono dalle stime modellizzate dell'ILO recentemente aggiornate (vedi riquadro 1.1 del capitolo 1), salvo diversa indicazione. I dati sulla crescita del PIL sono tratti dalla banca dati del World Economic Outlook del Fondo monetario internazionale (ottobre 2019) e i dati sul PIL pro capite dalla banca dati del World Development Indicators della Banca mondiale.

01 Africa

Sviluppo economico generale e indicatori principali del mercato del lavoro

L'Africa si trova ad affrontare grandi sfide legate alle carenze di lavoro dignitoso e alla povertà, inoltre è la regione con il PIL pro capite di gran lunga più basso.¹

Rispecchiando il basso livello di ricchezza e la sua distribuzione altamente disuguale, il 53,9 per cento dei lavoratori in Africa vive in povertà, che per definizione significa vivere in una famiglia con un reddito pro capite giornaliero inferiore a 3,20 dollari statunitensi (PPA) (vedi tabella 2.1). A titolo di paragone, il tasso di povertà lavorativa in Asia-Pacifico, pari al 18,8 per cento (vedi tabella 2.4 più in basso), è notevolmente inferiore. Si stima che l'85,8 per cento dei lavoratori africani abbia un impiego informale (ILO, 2018b), il che significa che in media hanno un accesso limitato alla previdenza sociale e pochi o nessun diritto sul lavoro, e che tendono ad essere impiegati in posti di lavoro a bassa produttività che offrono salari relativamente bassi. Inoltre, il 58,0 per cento dei lavoratori africani è impiegato in occupazioni scarsamente qualificate caratterizzate, in modo sproporzionato, da una bassa produttività, ad esempio l'agricoltura di piccola scala. Solo il 12,3% dei lavoratori è occupato in professioni classificate come altamente qualificate.² Le sfide del mercato del lavoro si accentueranno ulteriormente nei prossimi anni, poiché la popolazione in età lavorativa è in forte crescita (per maggiori dettagli si veda più avanti).

In questo contesto, sia il ritmo che il tipo di crescita economica in Africa sono inadeguati. L'aumento previsto della crescita del PIL dal 2,8 per cento nel 2019 al 3,7 per cento nel 2020 è naturalmente un dato positivo. Il rafforzamento dei consumi privati, gli investimenti ingenti nelle infrastrutture e l'aumento della produzione di petrolio sono fattori chiave in tal senso (UN, 2019b). Tuttavia, la crescita economica è troppo bassa per migliorare in modo significativo i mezzi di sussistenza delle persone o per consentire la convergenza economica con il resto del mondo. A causa della forte crescita demografica della regione, il PIL pro capite è cresciuto di appena lo 0,3 per cento nel 2019, e si prevede che crescerà solo dell'1,2 per cento nel 2020. In termini di tipo di crescita, la trasformazione strutturale, il potenziamento tecnologico e la diversificazione sono necessari per spostare l'occupazione dalle attività a basso valore aggiunto a quelle a più elevato valore aggiunto. Una tale transizione richiede investimenti sia pubblici che privati su larga scala. Tuttavia, Ndikumana e Boyce (2018) mostrano che i deflussi di capitale dall'Africa sono ammontati a 1,4 trilioni di dollari dal 1970, con la maggior parte di quei soldi provenienti dai primi cinque paesi produttori di petrolio. Ciò significa che restano inutilizzate enormi risorse potenziali che potrebbero contribuire a migliorare la produttività e le condizioni di lavoro. La situazione del mercato del lavoro nell'Africa settentrionale è molto diversa da quella dell'Africa subsahariana. Il Nord Africa ha il più alto tasso di disoccupazione tra tutte le subregioni del mondo, pari al 12,1 per cento nel 2019, e il più basso rapporto occupazione-popolazione (EPR), al 40,1 per cento. Per contro, il tasso di disoccupazione nell'Africa subsahariana del 5,9 per cento è vicino alla media globale, mentre il suo EPR è il secondo più alto al mondo, al 63,7 per cento. D'altra parte, la povertà lavorativa è diffusa nell'Africa subsahariana (vedi tabella 2.1 e appendice D). Queste due situazioni del mercato del lavoro molto diverse sono discusse qui di seguito in sottosezioni distinte per l'Africa settentrionale e l'Africa subsahariana. Considerata la rapida crescita della forza lavoro giovanile in entrambe le subregioni e la significativa mancanza di opportunità di lavoro dignitose, una sezione tematica comune esamina successivamente le sfide del mercato del lavoro cui devono far fronte i giovani lavoratori africani in generale.

¹ Nel 2019, il PIL pro capite era di circa 4.700 dollari in termini di parità di potere d'acquisto (PPA). Per confronto, la seconda regione più bassa in questa classifica, l'Asia e il Pacifico, ha un PIL pro capite notevolmente più alto di circa 13.000 dollari (PPA).

² Le professioni scarsamente qualificate si riferiscono ai principali gruppi ISCO-08 9 (lavoratori elementari) e 6 (lavoratori agricoli, forestali e della pesca specializzati); le professioni altamente qualificate ai principali gruppi 1 (manager), 2 (professionisti) e 3 (tecnici e professionisti associati).

Table 2.1

Trends and projections for unemployment, labour underutilization, young people with NEET status, employment and labour productivity growth, and working poverty, regional and by subregion, Africa, 2008-21

Region/subregion	Unemployment rate 2008-21 (percentages)					Unemployment 2018-21 (millions)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Africa		6.9	6.8	6.8	6.7	32.7	33.5	34.1	34.8
North Africa		12.5	12.1	11.9	11.7	9.2	9.0	9.0	9.0
Sub-Saharan Africa		5.8	5.9	5.9	5.9	23.5	24.4	25.1	25.8
	Total labour underutilization rate (LU4) 2008-21 (percentages)					Total labour underutilization (LU4) 2018-21 (millions)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Africa		22.1	22.1	22.0	22.0	111.6	114.6	117.5	120.5
North Africa		25.7	25.3	24.9	24.7	20.8	20.8	20.9	21.1
Sub-Saharan Africa		21.4	21.5	21.5	21.5	90.8	93.8	96.6	99.4
	Young people with NEET status 2008-21 (percentages)					Young people with NEET status 2018-21 (millions)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Africa		20.1	20.2	20.3	20.3	49.4	50.9	52.3	53.8
North Africa		26.9	26.9	26.9	27.0	10.8	10.9	10.9	11.1
Sub-Saharan Africa		18.8	19.0	19.0	19.1	38.6	40.1	41.4	42.7
	Employment growth 2008-21 (percentages)					Labour productivity growth 2018-21 (percentages)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Africa		2.9	2.9	2.9	2.9	0.3	-0.1	0.7	0.9
North Africa		1.9	2.3	2.1	2.0	1.7	0.0	1.7	1.8
Sub-Saharan Africa		3.1	3.0	3.1	3.0	0.0	0.1	0.5	0.7
	Extreme working poverty rate 2008-21 (percentages)					Extreme working poverty 2018-21 (millions)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Africa		31.6	30.9	30.2	29.5	140.2	141.0	141.6	142.3
North Africa		1.2	1.2	1.1	1.1	0.8	0.8	0.8	0.7
Sub-Saharan Africa		36.7	35.9	35.0	34.1	139.4	140.2	140.9	141.6
	Moderate working poverty rate 2008-21 (percentages)					Moderate working poverty 2018-21 (millions)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Africa		23.0	23.0	23.0	23.0	101.9	104.9	108.0	110.9
North Africa		8.5	8.3	8.1	7.8	5.5	5.4	5.4	5.3
Sub-Saharan Africa		25.4	25.4	25.5	25.4	96.4	99.5	102.6	105.6

Nota: i tassi di povertà lavorativa moderati ed estremi si riferiscono, rispettivamente, alla quota di lavoratori che vivono in famiglie con un reddito pro capite giornaliero o un consumo compreso tra US\$1,90 e US\$3,20 in termini di PPP e meno di US\$1,90 (PPP).

Fonte: ILOSTAT, stime modellizzate ILO, novembre 2019.

Africa settentrionale

I mercati del lavoro dell'Africa settentrionale sono caratterizzati da tassi particolarmente elevati di sottoutilizzazione della manodopera.³ Nel 2019, una persona su quattro nella forza lavoro estesa, pari al 25,3%, ha sperimentato una qualche forma di sottoutilizzo della manodopera. Un fattore importante è il tasso di disoccupazione relativamente elevato (12,1% nel 2019). Anche i tassi delle altre due forme di sottoutilizzazione della manodopera sono elevati con il 5,8% dei lavoratori che cerca più ore di lavoro retribuite e il 9,7% della popolazione in età lavorativa che appartiene alla forza lavoro potenziale (vedi capitolo 1, figura 1.8). Come illustrato di seguito, i giovani sono particolarmente colpiti da questa debolezza del mercato del lavoro.

La sottoutilizzazione della manodopera in Nord Africa ha una marcata dimensione di genere. In effetti, l'Africa settentrionale è una delle subregioni con i divari di genere più ampi in tutte le dimensioni del mercato del lavoro (ILO, 2019a). Solo una donna su sei in età lavorativa (17,4%) ha un'occupazione, contro quasi quattro su sei uomini (63,1%). Ciò è dovuto in parte al fatto che le donne hanno maggiori probabilità di essere disoccupate (il tasso di disoccupazione per le donne è del 21,5%, contro il 9,1% per gli uomini). Una causa ancora più importante è il tasso di partecipazione delle donne alla forza lavoro, pari soltanto al 22,1% (rispetto al 69,5% degli uomini). Complessivamente, il 40,1% delle donne nella forza lavoro estesa deve far fronte ad una forma di sottoutilizzazione della manodopera, contro il 19,7% degli uomini.

L'elevato tasso di sottoutilizzo della manodopera femminile rispecchia quanto sia difficile per le donne trovare un posto di lavoro nel settore privato. Le donne sono sovra-rappresentate nei “servizi non destinabili alla vendita”, che comprendono la pubblica amministrazione e il settore della sanità e dell'istruzione.⁴ Esse rappresentano quindi il 37,0% dei lavoratori dei servizi non destinabili alla vendita, ma solo un quinto circa dell'occupazione totale. Le donne sono inoltre sovra-rappresentate nel settore agricolo. Tuttavia, le imprese non agricole del settore privato,⁵ compreso il lavoro autonomo, occupano solo il 26,5% di tutte le donne, contro il 61,0% degli uomini. Ciò rende molto difficile migliorare i tassi di partecipazione delle donne all'occupazione.

A differenza dei suoi scarsi risultati in materia di sottoutilizzo del lavoro e di disuguaglianza di genere, l'Africa settentrionale si comporta relativamente bene in termini di quota di lavoratori nel settore formale e di tassi di povertà lavorativa. Circa il 67,3% è impiegato in modo informale, una percentuale notevolmente inferiore a quella dell'Africa subsahariana (ILO, 2018b). Quasi due lavoratori su tre (62,%) hanno un'occupazione retribuita e stipendiata, mentre il 30,5% lavora per proprio conto o come lavoro domestico. Infine, i tassi di povertà lavorativa in Nord Africa (1,2% per la povertà lavorativa estrema e 8,3% per la povertà lavorativa moderata) sono inferiori a quelli dell'Africa nel suo insieme (vedi tabella 2.1 e appendice D).

Africa subsahariana

I mercati del lavoro nell'Africa subsahariana differiscono notevolmente da quelli dell'Africa settentrionale. L'occupazione nell'Africa subsahariana è caratterizzata da una diffusa occupazione a bassa produttività nella piccola agricoltura. Questa è una delle principali ragioni per cui nel 2019 il 35,9 per cento dei lavoratori della subregione viveva in condizioni di estrema povertà e un ulteriore 25,4 per cento in condizioni di povertà moderata. Il numero totale di lavoratori in condizioni di povertà era di 240 milioni (tabella 2.1). Significativamente, 140 milioni su 234 milioni di lavoratori che vivono in

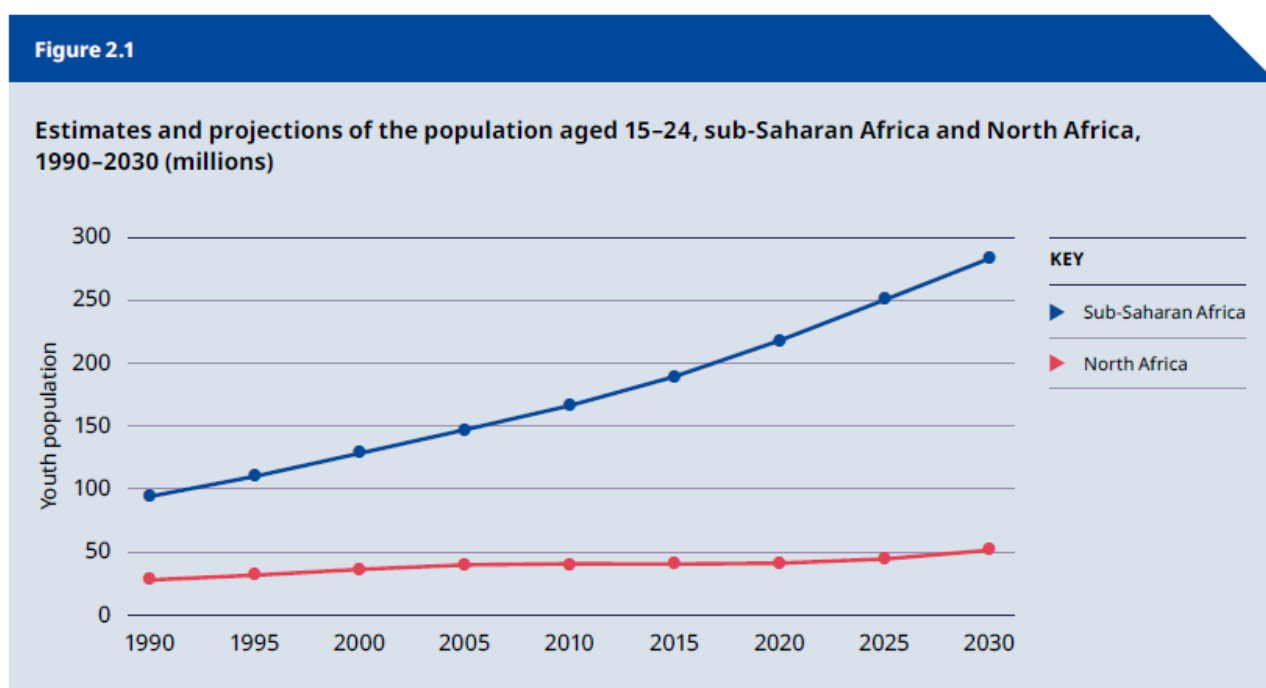
³ Il concetto di sottoutilizzo della manodopera comprende non solo i disoccupati, ma anche le persone che hanno un'occupazione ma che cercano più ore di lavoro retribuito e quelle che sono marginalmente legate al mercato del lavoro (vedi anche capitolo 1).

⁴ Un elenco completo delle professioni classificate come attività non destinabili alla vendita è disponibile all'indirizzo www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_ECO_EN.pdf.

⁵ Le cifre citate si riferiscono ai settori manifatturiero, dei servizi destinabili alla vendita, delle costruzioni, delle miniere e di pubblica utilità, per lo più organizzati come entità commerciali private.

condizioni di estrema povertà in tutto il mondo si trovano nell'Africa subsahariana (cioè il 59,8 per cento). Questa quota dovrebbe aumentare, poiché la riduzione della povertà nella subregione sta procedendo a un ritmo più lento che altrove. L'occupazione informale è essenzialmente la norma, colpisce l'89,2 per cento dei lavoratori. Anche escludendo i lavoratori agricoli, il tasso di informalità è ancora del 76,8 per cento (ILO, 2018b).

I redditi familiari molto bassi e la diffusa mancanza di protezione sociale costringono le persone ad intraprendere qualsiasi tipo di attività economica per sopravvivere. Questo è il motivo principale del tasso di disoccupazione relativamente basso in molti paesi dell'Africa subsahariana (ILO, 2019d e 2019e). Quasi la metà dei paesi della subregione stima tassi di disoccupazione inferiori al 5 per cento (anche se in alcuni di essi, in particolare in Sudafrica, il tasso di disoccupazione supera il 20 per cento). Complessivamente, si stima che nel 2019 il 5,9 per cento della forza lavoro totale della subregione fosse disoccupata; per il 2020–21 la variazione di tale tasso è minima.



Nota: Le proiezioni sulla futura crescita della popolazione si basano sullo scenario di media variante (in cui la fertilità, ad esempio, si presume che diminuisca nei paesi che attualmente hanno alti tassi di natalità). Vedi ONU, 2019c, p. 5, per i dettagli.

Fonte: Compilazione ILO basata su UN, 2019,a.

Nonostante la disoccupazione relativamente bassa, il tasso combinato di sottoutilizzo della manodopera nel 2019 è stato molto più alto, al 21,5 per cento. L'Africa subsahariana è infatti la subregione con la maggiore discrepanza tra il tasso di disoccupazione e la sottoutilizzazione totale della manodopera, che è più del triplo rispetto alla prima. La metà del sottoutilizzo totale della manodopera è dovuta alla sottoccupazione legata al tempo, il che dimostra che le mansioni nella subregione sono spesso di scarsa qualità. L'elevata quota combinata di lavoro per proprio conto e di lavoro a domicilio (74% nel 2019) è sintomatica anche dei deficit di lavoro dignitosi della subregione.

La generale mancanza di opportunità di lavori dignitosi nell'Africa subsahariana colpisce sia gli uomini che le donne, dove i divari di genere tendono ad essere più stretti che in Nord Africa. Questo, tuttavia, non significa che le donne non debbano affrontare svantaggi e discriminazioni, al contrario. Il divario di genere subsahariano in termini di informalità è pari a 6 punti percentuali (92,1 per cento per le donne contro 86,4 per gli uomini), e il tasso combinato di sottoutilizzo del lavoro è inferiore per gli uomini (19,2 per cento) rispetto alle donne (23,9 per cento). Quasi un terzo delle donne (30,0 per cento) sono collaboratori familiari, contro solo il 13,6 per cento degli uomini. Questo rispecchia il fatto che in molti paesi della subregione i diritti di proprietà sono sbilanciati a favore degli uomini, che sono i principali proprietari terrieri (Doss et al., 2015).

Le sfide del mercato del lavoro per i giovani lavoratori

Si prevede che le sfide del mercato del lavoro descritte in precedenza si accentueranno ulteriormente nel prossimo futuro, poiché la forza lavoro giovanile africana è in forte crescita in termini assoluti (vedi ILO, 2017c e b). Oltre alla forte crescita demografica nell'intero continente, i giovani di 15–24 anni dovrebbero raggiungere i 283 milioni entro il 2030 nella sola Africa subsahariana. Ciò significa che, rispetto al 1990, le dimensioni assolute della popolazione di questa fascia di età saranno triplicate entro il 2030. In effetti, la rapida crescita demografica nell'Africa subsahariana è uno dei principali motori della crescita demografica prevista a livello mondiale (figura 2.1; vedi anche ONU, 2019c per una discussione). In Nord Africa, anche la popolazione giovanile sta crescendo in modo significativo in termini assoluti. Entro il 2030, la popolazione di 15–24 anni dovrebbe ammontare a 51 milioni, ossia quasi il doppio della popolazione assoluta di tale gruppo nel 1990.

Man mano che ogni anno un numero maggiore di giovani lavoratori entra nel mercato del lavoro africano, la necessità di creare opportunità di lavoro diventa ancora più pressante. Già oggi, la disponibilità e la qualità dei posti di lavoro in Africa indicano che i giovani lavoratori devono affrontare carenze di lavoro dignitoso profondamente radicate. Tanto per cominciare, il lavoro informale è di gran lunga il tipo di occupazione più importante per i giovani lavoratori in Africa, colpendo il 94,9 per cento di essi. Nonostante una certa eterogeneità in tutta la regione, l'informalità dei giovani è alta ovunque, partendo dal 56,4% dell'Africa meridionale al 97,9% dell'Africa occidentale (ILO, 2018b).

Benché i giovani di tutti i paesi del mondo devono fronteggiare un rischio di disoccupazione più elevato rispetto agli adulti, questo fenomeno è particolarmente marcato in Africa. Nel 2019, il tasso di disoccupazione giovanile era del 30,2 per cento in Nord Africa, contro un tasso di disoccupazione totale del 12,1 per cento (cioè per tutti i lavoratori di 15 anni e più), e dell'8,7 per cento nell'Africa subsahariana, rispetto al 5,9 per cento totale.

Inoltre, un numero considerevole di giovani in Africa non ha un impiego, non è inserito in un percorso di istruzione o formazione (NEET). La percentuale di giovani con lo status di NEET in Africa era del 20,2 per cento nel 2019; era notevolmente più alto nell'Africa settentrionale che nell'Africa subsahariana (tabella 2.1). Una caratteristica del problema dei giovani NEET nella regione è la forte disparità di genere, con tassi di NEET molto più elevati tra le giovani donne. In Nord Africa in particolare, il 36,1 per cento delle giovani donne aveva lo status di NEET nel 2019, contro il 18,1 per cento dei giovani uomini. Nell'Africa subsahariana, il tasso femminile di NEET nello stesso anno era del 23,5 per cento, mentre il tasso maschile era del 14,5 per cento.

L'elevato numero di giovani lavoratori ha conseguenze sia dal punto di vista della domanda che dell'offerta nel mercato del lavoro. Dal punto di vista della domanda, è necessario creare nuovi posti di lavoro e questi dovrebbero inoltre offrire condizioni di lavoro dignitose. Ciò richiederebbe sia una crescita economica più forte sia una forma di crescita che favorisca una maggiore complessità della produzione economica. Tuttavia, l'Africa ha visto i lavoratori passare dall'agricoltura ai servizi scarsamente qualificati piuttosto che alla produzione ad alto valore aggiunto. È pertanto necessaria una trasformazione strutturale che comporti uno spostamento dall'estrazione delle risorse e dall'agricoltura verso settori con un valore aggiunto più elevato, compresi i servizi manifatturieri e ad alta intensità di conoscenza (AfDB, 2019).

Inoltre, una percentuale significativa della crescente popolazione giovanile in Africa vive in zone rurali, dove la produttività del lavoro è relativamente bassa e le opportunità di occupazione e imprenditorialità sono limitate (Sedik, 2018; IFAD, 2019). È quindi importante offrire migliori opportunità occupazionali e imprenditoriali ai giovani lavoratori delle zone rurali; anche perché questi lavoratori rappresentano il futuro dei sistemi agroalimentari.

Per quanto riguarda l'offerta nel mercato del lavoro, i “mismatch” in materia di competenze e istruzione sono tra le preoccupazioni politiche più urgenti. In molte industrie vi è un'alta percentuale di giovani lavoratori che, pur avendo qualifiche formali, mancano delle reali competenze richieste dai datori di

lavoro. Secondo i dati rappresentativi di indagini su dieci paesi africani, il 17,5 per cento dei giovani lavoratori ha riferito di essere eccessivamente qualificato per il loro lavoro attuale, mentre il 28,9 per cento ha dichiarato che le loro competenze erano inferiori al livello richiesto. Inoltre, rispetto alla valutazione di esperti sul livello di istruzione richiesto per determinati gruppi professionali, il 56,9% ha avuto un livello di istruzione troppo basso e l'8,3% troppo alto (Morsy e Mukasa, 2019). La prevalenza di tali “mismatch” suggerisce che lo sviluppo delle competenze dovrebbe diventare un elemento centrale del processo decisionale nazionale.

Più in generale, le sfide del mercato del lavoro per i giovani lavoratori indicano la necessità di migliorare i servizi pubblici per l'impiego e di istituire sistemi di formazione tecnica e professionale adeguati alle esigenze dei giovani lavoratori e dei loro potenziali datori di lavoro. Anche i programmi di formazione per migliorare le competenze dei giovani uomini e donne (vedi Borino e Saget, di prossima pubblicazione) e le politiche attive del mercato del lavoro in generale (O'Higgins, 2017; Kluge et al., 2019) possono svolgere un ruolo positivo, purché ben concepiti. Infine, negli ultimi anni è stata sottolineata la necessità di promuovere le “soft skills” (vedi, ad esempio, IDRC, INCLUDE e ILO, 2016).

02 Americhe

Nord America

Sviluppo economico generale e indicatori principali del mercato del lavoro.

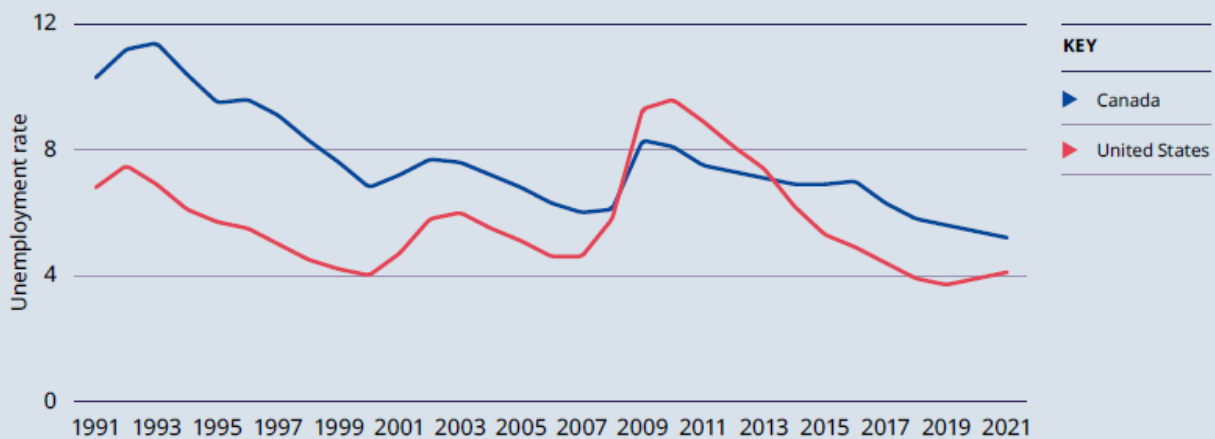
Sia il Canada che gli Stati Uniti possono vantare risultati economici relativamente buoni. Negli Stati Uniti, la crescita prevista del PIL era del 2,4 per cento nel 2019, un livello elevato rispetto agli standard internazionali ma inferiore al 2,9 per cento registrato per il 2018. Il calo della crescita del PIL probabilmente riflette, in parte, una diminuzione degli stimoli economici a breve termine apportati dai tagli fiscali del 2018. In Canada, la crescita economica è inferiore a quella degli Stati Uniti; si prevede che sia stata dell'1,5 per cento circa nel 2019, anche se dovrebbe aumentare nel 2020 (FMI, 2018 e 2019a).

Anche il Nord America ha ottenuto buoni risultati in termini dei principali indicatori del mercato del lavoro. Il tasso di disoccupazione aggregato della subregione è stato pari al 3,9 per cento nel 2019 (tabella 2.2). Sia in Canada che negli Stati Uniti, i tassi di disoccupazione sono diminuiti costantemente da quando la Grande Recessione ha scatenato la crisi finanziaria del 2007–08. Entrambi i paesi, in particolare gli Stati Uniti, hanno registrato un aumento del tasso di disoccupazione nel corso del 2008–10 e ci sono voluti quasi un decennio perché il tasso tornasse ai livelli pre-crisi (figura 2.2).

Come sottolineato nel capitolo 1, i tassi di disoccupazione non colgono la piena portata della sottoutilizzazione della manodopera. Rispetto ad altre subregioni, le forme di sottoutilizzazione della manodopera diverse dalla disoccupazione sono relativamente rare nell'America del Nord (vedi figura 1.8 del capitolo 1). Nel 2019, la sottoutilizzazione totale della manodopera nella subregione era pari al 5,5 per cento della forza lavoro estesa. Inoltre, 6,6 milioni di persone di 15–24 anni non ha un impiego, non è inserito in un percorso scolastico o formativo (NEET), cioè più di un giovane su dieci (tabella 2.2). Allo stesso tempo, il 16 per cento di tutti i lavoratori del Nord America lavora molte ore (ad es. più di 48 ore settimanali), il che è superiore alla media registrata per i paesi europei (ILO, 2018d).

Figure 2.2

Unemployment rate, Canada and the United States, 1991–2021 (percentages)



Fonte: ILOSTAT, stime modellizzate dell'ILO, novembre 2019.

Table 2.2

Trends and projections for unemployment, labour underutilization, young people with NEET status, employment and labour productivity growth, and working poverty, North America and Latin America and the Caribbean, 2008–21

Subregion	Unemployment rate 2008–21 (percentages)					Unemployment 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
North America		4.1	3.9	4.0	4.2	7.6	7.3	7.6	7.9
Latin America and the Caribbean		7.9	8.1	8.1	8.2	24.6	25.3	25.8	26.4
	Total labour underutilization rate (LU4) 2008–21 (percentages)					Total labour underutilization (LU4) 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
North America		5.7	5.5	5.7	5.9	10.8	10.3	10.7	11.2
Latin America and the Caribbean		19.8	19.9	20.0	20.1	64.8	66.0	67.1	68.2
	Young people with NEET status 2008–21 (percentages)					Young people with NEET status 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
North America		13.6	13.7	14.0	14.2	6.6	6.6	6.7	6.8
Latin America and the Caribbean		21.6	21.6	21.7	21.8	23.4	23.3	23.2	23.3
	Employment growth 2008–21 (percentages)					Labour productivity growth 2018–21 (percentages)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
North America		1.3	0.6	0.3	0.2	1.4	1.7	1.8	1.6
Latin America and the Caribbean		1.8	1.2	1.2	1.1	-0.9	-1.4	0.5	1.3
Latin America and the Caribbean	Extreme and moderate working poverty rate 2008–21 (percentages)					Extreme and moderate working poverty 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
		7.1	6.8	6.4	6.1	20.1	19.5	18.7	18.1

Nota: I tassi di povertà del lavoro moderati ed estremi si riferiscono, rispettivamente, alla quota di lavoratori che vivono in famiglie con un reddito pro capite giornaliero o un consumo compreso tra 1,90 e 3,20 dollari in termini di PPP e meno di 1,90 dollari (PPP). Come definito qui, la povertà lavorativa è trascurabile in Nord America, motivo per cui non sono presentati tassi per tale subregione.

Fonte: ILOSTAT, stime modellizzate dell'ILO, novembre 2019.

Per quanto riguarda gli Stati Uniti, un'altra caratteristica delle performance del mercato del lavoro è la lenta crescita dei salari del 5,9 per cento registrata tra il 2015 e il 2019.⁶ Inoltre, la crescita dei salari è stata disuguale, con crescenti divari soprattutto tra i laureati (in effetti, dal 2015, i laureati neri hanno visto i loro salari diminuire dello 0,3 per cento, mentre i laureati bianchi hanno visto i loro salari aumentare del 6,6 per cento; Gould e Wilson, 2019). La crescita lenta e disuguale dei salari non corrisponde a modelli di domanda e offerta di lavoro che, a parità di altre condizioni, prevedono che i salari aumenteranno con il diminuire della disoccupazione e la domanda di lavoro aumenterà. Ciò suggerisce che sono in gioco altri fattori, tra cui la diminuzione del potere contrattuale dei lavoratori, la polarizzazione dei cambiamenti nelle strutture del lavoro e la discriminazione. Questi fattori sono esacerbati dai divari razziali nei tassi di disoccupazione, soprattutto tra i lavoratori bianchi e neri: nel quarto trimestre del 2018 i lavoratori neri avevano più del doppio delle probabilità dei lavoratori bianchi di essere disoccupati (Wilson, 2019).

In Canada, invece, i guadagni reali hanno avuto un andamento positivo, con un incremento del 2,9 per cento tra agosto 2018 e agosto 2019 degli stipendi settimanali dei dipendenti non agricoli (NFP). Ciò riflette una crescita relativamente elevata degli stipendi rispetto alle dinamiche dal 2014 (Patterson, Hazel e Saunders, 2019; Statistics Canada, 2019). In termini di evoluzioni degne di nota per sottogruppo demografico, tra il 2014 e il 2018 la crescita dell'occupazione canadese è stata più forte tra gli immigrati rispetto ai nativi, riducendo così il divario occupazionale tra questi due gruppi demografici. Inoltre, i tassi di occupazione femminile sono aumentati durante questo periodo, anche per le donne immigrate e indigene (Patterson, Hazel e Saunders, 2019).

“Mismatch” delle competenze e disparità geografiche.

Con un'occupazione a livelli relativamente elevati, l'attuale dibattito politico in Nord America è caratterizzato da una crescente preoccupazione per la carenza di manodopera e l'inadeguatezza delle qualifiche. I datori di lavoro in alcune industrie e aree geografiche lottano per trovare e mantenere i lavoratori. Inoltre, le persone che fanno domanda per posti di lavoro vacanti non possono essere assunte perché carenti delle competenze richieste, come le capacità interpersonali o analitiche. La riqualificazione della forza lavoro esistente è una possibile risposta politica alla carenza di manodopera e di competenze, e può avere effetti negativi sulla produttività e sulla competitività delle imprese. Poiché tali carenze sono spesso specifiche a determinate aree geografiche, esse devono essere risolte a livello dei mercati locali del lavoro (LMIC, 2018).

Anche dal punto di vista dei lavoratori, le esigenze educative (e con esse il tipo di competenze acquisite attraverso diversi tipi di istruzione) sono cambiate drasticamente. Quattro decenni fa, un percorso di studi completo e una formazione sul posto di lavoro erano spesso sufficienti per permettere ai lavoratori di ottenere condizioni di lavoro dignitose e guadagni da classe media (Carnevale, Garcia e Campbell, 2019). Con l'automazione delle mansioni manuali di routine, i requisiti di accesso ai lavori di qualità si sono spostati verso l'istruzione post-secondaria insieme alla relativa esperienza lavorativa. Tuttavia, una percentuale significativa di giovani lavoratori – in particolare quelli provenienti da famiglie a basso reddito – non soddisfano questi requisiti. Ciò evidenzia la necessità di rafforzare il legame tra i programmi di studio e la preparazione professionale, ad esempio attraverso partenariati tra datori di lavoro e istituti di istruzione (ibid.).

La sostituzione del lavoro manuale di routine è stata associata ad un calo della domanda di occupazione nel settore manifatturiero e di occupazioni medio-qualificate più in generale.⁷ Ciò ha creato a sua volta nuove disparità regionali. Le imprese innovative tendono a raggrupparsi in alcune aree metropolitane, mentre le città più piccole e le zone rurali hanno visto un deterioramento delle condizioni socioeconomiche. La concentrazione di posti di lavoro nelle aree metropolitane degli Stati Uniti è

⁶ Per fare un confronto, i salari sono aumentati dell'8,9 per cento alla fine degli anni '90, quando il tasso di disoccupazione nazionale era grossomodo altrettanto basso che quello attuale (Gould e Wilson, 2019).

⁷ Negli Stati Uniti, nel 1991 le professioni medio-qualificate rappresentavano il 50,9 per cento di tutta l'occupazione, e si prevede che rappresentino il 42,1 per cento nel 2020. Il declino è stato graduale. Si prevede che la quota delle professioni medio-qualificate in Canada scenderà dal 49,4% nel 1991 al 45,8% nel 2020. Il calo in Canada è quindi solo la metà di quello registrato negli Stati Uniti, principalmente a causa di una temporanea inversione di tendenza tra il 1996 e il 2004.

aumentata dal 2004, ma questo aumento è stato dominato dalle quattro più grandi aree metropolitane, vale a dire New York, Chicago, San Francisco e Seattle (Muro e Whiton, 2018; Shearer, vey e Kim, 2019). Questo dimostra che la distribuzione geografica dei posti di lavoro e delle opportunità economiche è diventata più disuguale nel tempo. Ciò suggerisce inoltre che le aree in ritardo di sviluppo stanno lottando per attirare imprese innovative e lavoratori qualificati.

Sebbene i mercati regionali del lavoro in Canada e negli Stati Uniti abbiano molte caratteristiche in comune, vi sono anche marcate differenze (Albouy et al., 2019). I mercati del lavoro delle varie regioni del Canada hanno generalmente reagito meno fortemente ai cambiamenti della domanda di lavoro, in particolare a quelli indotti dalla concorrenza delle importazioni cinesi. Inoltre, la disparità salariale all'interno e tra le regioni è meno pronunciata in Canada. Ciò è coerente con i regimi di redistribuzione del paese più generosi, che comprendono sia le prestazioni di previdenza sociale a livello individuale che i trasferimenti governativi attraverso regimi regionali di perequazione (ibid.).

America Latina e Caraibi

Sviluppo economico generale e indicatori principali del mercato del lavoro

La crescita economica in America Latina e nei Caraibi è diminuita tra il 2018 e il 2019: la crescita prevista del PIL nel 2019 era dello 0,2 per cento, rispetto all'1,0 per cento dell'anno precedente. Le previsioni per il 2020 sono più positive, con la crescita del PIL nella subregione nel suo complesso che dovrebbe salire dell'1,8 per cento.

Tuttavia, esistono differenze a livello subregionale più dettagliato. In primo luogo, la crescita economica dell'America centrale, escluso il Messico, è stata relativamente stabile al 2,7 per cento nel 2019. In linea con la debolezza degli investimenti e dei consumi privati, il Messico, d'altro canto, ha registrato un netto calo della crescita economica (che dovrebbe attestarsi allo 0,4 per cento nel 2019). In secondo luogo, i Caraibi hanno visto la crescita del PIL vacillare, ma nel 2019 è stata ancora al 3,3 per cento. In terzo luogo, la crescita economica ha avuto un andamento meno favorevole in Sud America, dove la crescita prevista nel 2019 era negativa a -0,2 per cento. Tra i paesi sudamericani, l'Argentina, l'Ecuador e la Repubblica Bolivariana del Venezuela hanno registrato una crescita negativa del PIL, mentre altrove la crescita si è arrestata (ad esempio, in Brasile la crescita del PIL era prevista allo 0,9 per cento nel 2019). La Repubblica Bolivariana del Venezuela si distingue per il fatto che la crisi socioeconomica del paese è associata ad una prevista diminuzione del 35% del PIL nel paese nel 2019 (secondo l'FMI, 2019a).

Il tasso di disoccupazione aggregato in America Latina e nei Caraibi era stimato all'8,1 per cento nel 2019 ed è stato relativamente stabile negli ultimi anni (tabella 2.2). Tuttavia, altri indicatori rivelano che il tasso di disoccupazione rappresenta solo una parte delle sfide del mercato del lavoro nella subregione. In particolare, il tasso di sottoutilizzo totale della manodopera (19,9% nel 2019 e che colpisce 66 milioni di persone) è notevolmente superiore a quello indicato dal tasso di disoccupazione. La crescita dell'occupazione, d'altro canto, sta diminuendo dall'1,8 per cento nel 2018 all'1,1 per cento previsto nel 2021. Inoltre, 19,5 milioni di lavoratori in America latina e nei Caraibi non guadagnano abbastanza per risollevare sé stessi e le loro famiglie dalla povertà. Si tratta di un numero elevato se si considera il livello di sviluppo economico della subregione, che comprende molti paesi a medio reddito.

Strettamente collegato a queste dinamiche, il grado e la persistenza dell'occupazione informale nella subregione sono anch'essi più elevati di quanto ci si aspetterebbe dal suo livello di sviluppo economico. Nel 2019, il 53,1 per cento di tutti i lavoratori erano impiegati in modo informale e sproporzionato in lavori a bassa produttività che pagano salari relativamente bassi. L'informalità è diffusa nelle microimprese con meno di cinque lavoratori, nel settore dei servizi domestici e tra i lavoratori autonomi e coadiuvanti familiari (Salazar-Xirinachs e Chacaltana, 2018; ILO, 2018b). All'altro estremo dello spettro vi sono grandi imprese formali (ad es. nei settori dei trasporti, dell'elettricità, della finanza e delle miniere) che sono altamente produttive e rappresentano una quota significativa del PIL. Solo una piccola percentuale dei lavoratori della subregione è occupata in queste grandi imprese, che tendono ad essere scollegate dal resto dell'economia e non sono quindi in grado di promuovere il tipo di crescita

economica che migliorerebbe le condizioni del mercato del lavoro per l'intera forza lavoro (Infante, prossima pubblicazione). Poiché la diversificazione economica continua a sfuggire a molti paesi latinoamericani, molti lavoratori rimangono vulnerabili agli shock esterni, tra cui il rallentamento della domanda estera e le variazioni del prezzo delle materie prime (Salazar-Xirinachs e Chacaltana, 2018).

I giovani lavoratori dell'America latina e dei Caraibi meritano particolare attenzione. Il tasso di disoccupazione giovanile, al 17,9 per cento nel 2019, era significativamente superiore alla media dell'intera popolazione in età lavorativa. Più di un giovane lavoratore su cinque, ovvero 23,3 milioni di individui, non aveva un impiego, non frequentava scuole o corsi di formazione nel 2019 (vedi tabella 2.2), di cui due terzi erano giovani donne. Vale anche la pena di notare che una grande maggioranza (62,4 per cento) di lavoratori di 15–24 anni svolgeva un'occupazione informale (ibid.). Questi dati evidenziano la necessità di aiutare i giovani a compiere un reale passaggio dalla scuola all'occupazione di qualità.

Il grado di sottoutilizzo e informalità della forza lavoro, insieme alla condizione giovanile, indicano che vi è un numero significativo di lavoratori in America latina e nei Caraibi che non hanno opportunità di lavoro dignitoso. L'urgenza di affrontare questi deficit persistenti è sottolineata dall'ondata di proteste popolari che ha interessato la subregione nel 2019 (vedi figura 1.7 nel Capitolo 1, che mostra l'andamento crescente di disordini sociali in America Latina e nei Caraibi).

Le donne dell'America Latina e dei Caraibi continuano ad incontrare ostacoli sul mercato del lavoro. In primo luogo, il loro tasso di attività è stato solo del 52,0 per cento nel 2019, contro il 76,7 per cento degli uomini. La partecipazione delle donne alla forza lavoro è aumentata notevolmente nei decenni precedenti, ma negli anni 2000 il tasso ha cominciato a rallentare. Il rallentamento è stato più marcato tra i gruppi più vulnerabili di donne i cui livelli di partecipazione alla forza lavoro sono in primo luogo relativamente bassi – quelle con figli di età inferiore ai 6 anni e quelle i cui coniugi guadagnano relativamente poco (Gasparini e Marchionni, 2017). In secondo luogo, il tasso di disoccupazione femminile (stimato al 9,6 per cento nel 2019) supera quello degli uomini (6,9 per cento), e le donne hanno maggiori probabilità di lavorare in occupazioni meno qualificate con condizioni di lavoro peggiori (ILO, 2019a). In terzo luogo, la segregazione occupazionale rimane una caratteristica significativa del mercato del lavoro nella subregione: le donne sono sproporzionatamente impegnate nel lavoro domestico, mentre sono quasi assenti nelle miniere e in alcune professioni ingegneristiche (ILO, 2019g). La seguente sezione tematica si concentra pertanto sulla situazione del mercato del lavoro femminile.

Disparità di genere nel mercato del lavoro

La situazione del mercato del lavoro delle donne in America latina e nei Caraibi presenta un quadro eterogeneo. Le donne hanno fatto grandi passi avanti in termini di rendimento scolastico, ma continuano ad trovare ostacoli significativi nell'accesso al lavoro dignitoso. Questi ostacoli sono la causa di persistenti divari salariali di genere.⁸

Mentre il livello generale di istruzione nella subregione è aumentato sia per gli uomini che per le donne, le donne hanno superato gli uomini su questo fronte (ILO, 2019g). A partire dalle leve nate intorno al 1955, le donne hanno costantemente avuto una maggiore propensione degli uomini a completare l'istruzione terziaria (es. di aver frequentato almeno 13 anni di istruzione formale). Tra i nati nel 1990, il 40% delle donne ha completato l'istruzione terziaria, contro il 25% degli uomini. La percentuale di persone con sei anni di istruzione o meno è costantemente diminuita nel corso del tempo e, ancora una volta, sono le donne che hanno beneficiato di questa tendenza più degli uomini.

Questi cambiamenti nei livelli di istruzione sono collegati ai cambiamenti nelle strutture familiari. L'età media delle donne che partoriscono è aumentata e il numero di figli per donna è diminuito in tutti i paesi per i quali sono disponibili dati, vale a dire lo Stato Plurinazionale di Bolivia, Colombia, Guatemala, Honduras, Nicaragua e Perù (ibid.). Inoltre, è aumentata la quota di famiglie capeggiate dalle donne. È il caso, ad esempio, di oltre il 30 per cento delle famiglie del Brasile e dell'Uruguay. Le retribuzioni delle donne hanno quindi un peso maggiore nella società. Il numero crescente di famiglie a conduzione

⁸ Si noti che questa sezione attinge molto da ILO (2019g), che fornisce ulteriori dettagli.

femminile è dovuto alla maggiore prevalenza di convivenze, donne single, separazioni e divorzi, nonché ad una maggiore proporzione di donne che vivono con un coniuge e che si identificano come capofamiglia (Liu, Esteve e Treviño, 2017).

Per quanto riguarda i salari, un recente studio dell'ILO scompone il divario salariale di genere in America Latina e nei Caraibi, sulla base di dati provenienti da 17 paesi (che rappresentano l'85% della popolazione totale della subregione). Esso constata che, per ogni ora lavorata, le donne guadagnano in media il 17 per cento in meno degli uomini, considerando anche l'età, il livello di istruzione, la residenza urbana rispetto a quella rurale, il tipo di lavoro e la struttura familiare. Se si tiene conto anche del numero di ore lavorate alla settimana, il divario retributivo tra i sessi sale addirittura a quasi il 25 per cento (ILO, 2019g).

Il divario retributivo tra i sessi è più ampio tra i lavoratori con il reddito più basso. Ciò sembra in parte dovuto al fatto che le donne sono impiegate in modo sproporzionato nel lavoro informale e che i datori di lavoro non rispettano le norme sul salario minimo (vedi anche ILO, 2018e). La constatazione suscita preoccupazioni per quanto riguarda la povertà lavorativa tra le donne. Pertanto, vi sono importanti legami tra tre delle sfide più ardue della subregione: la parità di genere, la riduzione della povertà e l'informalità. Qualsiasi politica volta ad affrontare uno di questi tre grandi problemi avrà quindi effetti di ricaduta sugli altri due.

Le disparità di genere sopra descritte possono essere il risultato di discriminazioni dirette ma, più in generale, sono anche collegate a regole culturali patriarcali, disparità di genere domestiche e varie fonti di pregiudizi di genere inconsapevoli. Molti ostacoli al progresso delle donne sono effettivamente da trovare all'interno delle famiglie. La ripartizione di genere delle faccende domestiche rimane pesantemente impari. Le donne sono responsabili dell'80 per cento dei compiti domestici, fatto che limita la loro effettiva partecipazione alla forza lavoro (ECLAC, 2019; ILO, 2019a e 2019g). Gli strumenti politici dovrebbero essere rivisti per prestare maggiore attenzione al raggiungimento dell'equilibrio tra vita professionale e privata. Gli sforzi di sensibilizzazione contribuirebbero anche ad eliminare gradualmente le barriere che impediscono alle donne di partecipare in modo paritario al mondo del lavoro.

03 Paesi arabi

Sviluppo economico generale e indicatori principali del mercato del lavoro

Nel valutare lo sviluppo economico generale e le principali tendenze del mercato del lavoro nei Paesi arabi, si deve tenere presente che la regione è fortemente polarizzata. Da un lato, comprende un gruppo di paesi esportatori di petrolio con un elevato PIL medio pro capite, vale a dire i paesi membri del Consiglio di Cooperazione del Golfo (CCG): Bahrein, Kuwait, Oman, Qatar, Arabia Saudita e Emirati Arabi Uniti. Dall'altro lato, il gruppo non CCG è composto da paesi attualmente impantanati, o appena usciti, in conflitti e guerre (Iraq, Territori palestinesi occupati, Repubblica araba siriana, Yemen) e da quelli che hanno avuto un grande afflusso di rifugiati (Giordania e Libano). Nel complesso, i livelli di povertà sono elevati e persistenti tra i paesi del gruppo non CCG.

La forte dipendenza dalle esportazioni di petrolio rende la crescita del PIL nei paesi del CCG sensibile alle fluttuazioni del prezzo del petrolio. Tali fluttuazioni probabilmente continueranno nel prossimo futuro. La dipendenza dalle esportazioni di petrolio ha frenato la crescita del PIL nel 2019 in Kuwait, Oman e Arabia Saudita, anche se la crescita non petrolifera sembra essere aumentata. Tuttavia, la crescita del PIL, sebbene difficile da prevedere a causa della sua dipendenza dai prezzi del petrolio, dovrebbe aumentare nuovamente nel 2020 in questi paesi (vedi FMI, 2019a e 2019b).

Per quanto riguarda il gruppo non-GCC, in alcuni paesi è stato pagato un pesante tributo umano a causa dei conflitti civili. Tali conflitti deprimono inoltre le prospettive economiche. In particolare, i costi economici comportano gravi recessioni, un'inflazione estrema e ingenti deficit fiscali. La distruzione dei siti di produzione, degli edifici e delle infrastrutture pubbliche, insieme ai danni di lungo termine alle istituzioni, comporta grandi sfide di ricostruzione di lungo periodo. Inoltre, a causa delle perturbazioni del

commercio e dell'afflusso di un numero senza precedenti di rifugiati,⁹ si verificano effetti di ricaduta su altri paesi della regione che non sono direttamente interessati dal conflitto (Rother et al., 2016; Devarajan e Mottaghi, 2017; UNDP, ILO e WFP, 2017).

I conflitti hanno un impatto significativo sui mercati del lavoro, con ripercussioni sia sulla quantità che sulla qualità dei posti di lavoro. Non sorprende quindi che le conseguenze socioeconomiche dei conflitti e delle guerre si riflettano sugli indicatori del mercato del lavoro. Questo è uno dei motivi per cui la disoccupazione, la sottoutilizzazione totale della manodopera, la percentuale di giovani che non lavorano, che non seguono corsi di istruzione o di formazione (NEET) e i tassi di povertà lavorativa estrema e moderata sono tutti molto più elevati nei paesi non appartenenti al CCG (tabella 2.3). Mentre i dati per questi paesi sono difficili da ottenere, si stima che la povertà lavorativa estrema sia diffusa nella Repubblica Araba Siriana e nello Yemen. Si stima che il sottoutilizzo totale della manodopera sia particolarmente elevato in Giordania, nei territori palestinesi occupati e nello Yemen.

Table 2.3

Trends and projections for unemployment, labour underutilization, young people with NEET status, employment and labour productivity growth, and working poverty, by country group, Arab States, 2008-21

Region/country group	Unemployment rate 2008-21 (percentages)					Unemployment 2018-21 (millions)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Arab States		8.0	8.0	8.0	8.1	4.6	4.7	4.8	4.9
GCC		3.9	3.9	3.9	3.9	1.1	1.1	1.2	1.2
Non-GCC		12.3	12.3	12.3	12.3	3.5	3.5	3.6	3.7
	Total labour underutilization rate (LU4) 2008-21 (percentages)					Total labour underutilization (LU4) 2018-21 (millions)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Arab States		17.3	17.3	17.3	17.4	10.6	10.9	11.2	11.5
GCC		9.7	9.6	9.6	9.7	2.9	3.0	3.0	3.1
Non-GCC		24.6	24.6	24.6	24.7	7.7	7.9	8.1	8.4
	Young people with NEET status 2008-21 (percentages)					Young people with NEET status 2018-21 (millions)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Arab States		34.0	34.2	34.3	34.5	9.7	9.8	9.8	10.0
GCC		15.9	16.0	16.2	16.2	1.2	1.2	1.2	1.2
Non-GCC		40.6	40.5	40.4	40.7	8.5	8.6	8.7	8.8
	Employment growth 2008-21 (percentages)					Labour productivity growth 2018-21 (percentages)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Arab States		2.2	2.4	2.4	1.9	-0.6	-1.2	0.4	1.1
GCC		1.8	2.4	2.1	0.8	0.1	-1.7	0.3	1.7
Non-GCC		2.7	2.4	2.6	3.0	-2.2	0.4	1.2	1.2
	Extreme and moderate working poverty rate 2008-21 (percentages)					Extreme and moderate working poverty 2018-21 (millions)			
	2008-17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Arab States		15.4	15.4	15.2	15.2	8.1	8.3	8.3	8.5
GCC		0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
Non-GCC		32.5	32.6	32.0	31.7	8.0	8.2	8.3	8.5

Nota: I tassi di povertà lavorativa moderati ed estremi si riferiscono, rispettivamente, alle quote di lavoratori che vivono in famiglie con un reddito pro capite giornaliero o un consumo compreso tra 1,90 e 3,20 dollari in termini di PPA e meno di 1,90 dollari (PPA). Gli aggregati “CCG” sono destinati ai paesi membri del Consiglio di cooperazione del Golfo: Bahrein, Kuwait,

⁹ Intendiamo per “rifugiati” le persone che lasciano il loro paese di origine perché la loro vita o la loro libertà sono minacciate; per “sfollati interni” quelli colpiti da sfollamenti forzati all'interno dei loro paesi di origine. Per “migranti” le persone che si spostano per scelta, ad esempio per cercare lavoro (vedi, tra gli altri, UNHCR, 2019).

Oman, Qatar, Arabia Saudita ed Emirati Arabi Uniti. “Non-CCG” si riferisce al gruppo di paesi comprendente l'Iraq, la Giordania, il Libano, il territorio palestinese occupato, la Repubblica araba siriana e lo Yemen.

Fonte: ILOSTAT, stime modellizzate dell'ILO, novembre 2019.

Le differenze tra i paesi del CCG e i paesi non appartenenti al CCG sono in parte dovute anche al fatto che le stime per i primi includono i migranti, che rappresentano una grande quota della popolazione di questi paesi. La stragrande maggioranza dei migranti è attiva e sta anche lavorando (vedi sotto per maggiori dettagli). Al contrario, la sottoutilizzazione della manodopera è notevolmente più elevata tra i cittadini del CCG. Lo dimostra l'esempio dell'Arabia Saudita, dove un tasso di disoccupazione del 12,3% tra i cittadini sauditi nel secondo trimestre del 2019 contrastava con un tasso corrispondente di appena lo 0,3% tra i migranti (General Authority for Statistics, 2019).

Disuguaglianze tra gruppi nella regione

Oltre alle disuguaglianze tra gli Stati, i Paesi arabi hanno anche livelli significativi di disuguaglianza all'interno (per una recente analisi, vedi Alvaredo, Assouad e Piketty, prossima pubblicazione). Un'importante ragione sta nelle disuguaglianze tra i gruppi demografici, comprese le differenze relative alla migrazione o allo status di rifugiato e al genere.

Per quanto riguarda l'immigrazione, la quota di lavoratori nati all'estero nei paesi del CCG è aumentata notevolmente negli ultimi due decenni. In Bahrein, Oman e Arabia Saudita, gli abitanti nativi costituiscono ancora più del 50 per cento della popolazione totale, mentre in Kuwait, Qatar e negli Emirati Arabi Uniti sono ora una minoranza (ibid.; Kapiszewski, 2006). Gli Stati arabi nel loro insieme sono la regione del mondo che dipende maggiormente dai lavoratori nati all'estero. A titolo esemplificativo, il tasso di attività dei migranti (75,4%) è superiore di oltre 30 punti percentuali a quello della popolazione indigena della regione (42,2%). I lavoratori migranti rappresentano il 40,8% di tutti i lavoratori dei Paesi arabi (ILO, 2018f).

I lavoratori migranti comprendono sia lavoratori scarsamente qualificati (ad es. nei lavori edili e domestici) che professionisti altamente qualificati. Una percentuale considerevole di lavoratori poco qualificati si trova in una situazione vulnerabile. In particolare, il sistema *kafala* – in base al quale il datore di lavoro funge da sponsor in favore dei lavoratori migranti affinché possano ottenere un permesso di soggiorno – potenzialmente dà luogo a situazioni di sfruttamento (Alvaredo, Assouad e Piketty, prossimamente; Kapiszewski, 2006; ILO, 2016b). Significativamente, il Qatar ha annunciato un cambiamento nella legislazione che segna la fine del sistema *kafala* e rafforza i diritti dei lavoratori migranti nel paese (ILO, 2019h).

I Paesi arabi sono anche la regione del mondo con il maggior numero di rifugiati e sfollati interni. Ad esempio, oltre 1 milione di rifugiati vive in Giordania, Libano e nei territori palestinesi occupati (ESCWA, 2019a). Ciò esercita una grande pressione sui sistemi di assistenza sanitaria e di istruzione, sui sistemi di previdenza sociale e sulle infrastrutture. In alcuni paesi, i rifugiati sono impiegati in modo sproporzionato in lavori poco retribuiti e informali che i lavoratori indigeni meno probabilmente svolgono (ad es. rifugiati siriani in Giordania). In altri casi, l'aumento dell'offerta di manodopera è stato accompagnato da un peggioramento delle condizioni di lavoro sia per gli indigeni che per i rifugiati (ad es. in Libano; vedi ESCWA, 2018 per maggiori dettagli).

Per quanto riguarda la situazione delle donne, il loro tasso di attività estremamente basso fa apparire basso il tasso totale di attività della regione rispetto quello internazionale. Mentre l'attività femminile è aumentata nel corso del tempo, questo sviluppo è stato troppo lento per colmare l'ampio divario di genere (ILO, 2017a). Nel 2019, solo il 18,0 per cento delle donne era attiva, cioè 59,6 punti percentuali al di sotto del tasso di attività maschile. Va notato che il 63,2 per cento delle donne negli Stati arabi vorrebbe lavorare, secondo i dati dell'indagine Gallup, dimostrando che anche quando le donne vogliono

intraprendere un impiego retribuito, devono affrontare notevoli ostacoli che impediscono loro di farlo (ILO, 2019a).

I risultati scolastici nella regione sono migliorati soprattutto per le donne, con una maggior percentuale di donne che sta completando l'istruzione terziaria (ESCWA, 2019a; ADP, 2019). Tuttavia, vi è un grave problema di “mismatch” delle competenze, causato in parte dall'insufficienza degli sforzi per realizzare una trasformazione strutturale nella regione e dalla limitata creazione di posti di lavoro ad alto valore aggiunto nel settore privato, attraenti per donne sempre più istruite. D'altro canto, i posti di lavoro pubblici continuano ad essere relativamente attraenti per le donne, ma stanno diventando sempre più scarsi. Ulteriori ostacoli includono la mobilità limitata, le questioni di sicurezza personale, la resistenza culturale all'occupazione femminile e alla parità di genere nel mercato del lavoro e in altri settori della società (ESCWA, 2019a; ILO, 2019a).

Nel 2019, ha continuato a esserci una grande percentuale di giovani che non hanno un impiego, non seguono corsi scolastici o di formazione (NEET) nei Paesi arabi: 16,0% nei paesi del CCG e 40,5% nei paesi non appartenenti al CCG. Secondo le proiezioni dell'ILO, i tassi dei giovani NEET non cambieranno molto nei prossimi due anni. Essi sottolineano il grave problema di un numero insufficiente di posti di lavoro creati per la crescente forza lavoro giovanile (ESCWA, 2019a). Questi dati aggregati, tuttavia, nascondono significative disparità di genere. Nel 2019, il 51,9 per cento delle giovani donne aveva lo status di NEET nella regione, contro il 17,8 dei giovani uomini. Un fattore importante che contribuisce al limitato legame delle donne con la forza lavoro è l'assegnazione molto disomogenea di servizi di assistenza non retribuita. Il ruolo di genere nella regione vuole le donne principalmente come assistenti familiari e gli uomini principalmente come presone che sostentano la famiglia. Infatti, gli Stati arabi sono la regione con la maggior parte delle donne che lavorano a tempo pieno come assistenti non retribuiti (59,9 per cento) (vedi ILO, 2019a per una discussione dettagliata). La mancanza di servizi pubblici pertinenti e di un'economia di assistenza poco sviluppata rendono ancora più difficile per le donne perseguire una carriera professionale (ESCWA, 2019b).

04 Asia-Pacifico

Sviluppo economico generale e indicatori principali del mercato del lavoro

L'intensificarsi delle tensioni commerciali e le incertezze politiche, insieme alla minore domanda esterna, stanno avendo un effetto negativo sulla crescita economica di questa regione, che è scesa dal 5,1 per cento nel 2018 al 4,6 per cento nel 2019. Ciononostante, l'Asia-Pacifico rimane la regione con la crescita più rapida del mondo. Nel prossimo futuro, il persistere di tensioni commerciali intra regionali e regionali dovrebbe tradursi in tassi di crescita previsti in tutte le subregioni significativamente inferiori alle medie del decennio scorso. L'economia cinese dovrebbe subire un ulteriore rallentamento strutturale della crescita economica, che deprimerà la domanda di fattori industriali importati da altri paesi della regione. Considerando che la crescita economica dovrebbe anche iniziare a rallentare (o a rallentare ulteriormente) in alcune economie avanzate in Europa e Nord America, la domanda esterna di beni e servizi prodotti in Asia-Pacifico sarà ridotta, incidendo negativamente sull'attività economica della regione.

Nonostante questi sviluppi, i tassi di disoccupazione rimangono sostanzialmente stabili in Asia-Pacifico. Il tasso di disoccupazione del 2019, pari al 4,4 per cento, è solo leggermente superiore a quello dell'anno precedente (tabella 2.4). Tra le varie subregioni, l'Asia meridionale ha avuto il più alto tasso di disoccupazione (5,4%),¹⁰ seguita dall'Asia orientale (4,1%) e dal Sud-Est asiatico e dal Pacifico (3,1%). Il tasso di sottoutilizzo della manodopera nella regione è rimasto stabile al 10,3 per cento nel 2019 e non si prevedono cambiamenti nei prossimi anni. L'Asia-Pacifico continua ad avere il più alto rapporto tra occupazione e popolazione a livello mondiale, e la crescita dell'occupazione della regione dovrebbe essere ampiamente in linea con il tasso di crescita positivo, ma in calo, della popolazione in età lavorativa.

¹⁰ Questa cifra tiene conto di stime sostanzialmente riviste per l'India rispetto alle stime precedenti. Questo è il risultato di una nuova metodologia di indagine che è stata introdotta nel 2017/18.

Come altrove nel mondo, anche qui i giovani hanno difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro. La percentuale di giovani nella regione che non sono occupati, istruzione o formazione (NEET) ha raggiunto il 24,3% nel 2019, rispetto al 23,9% nel 2018 (tabella 2.4). L'alto tasso – è tra i più alti al mondo – è guidato dal Sud Asia, dove le opportunità per le giovani donne di andare all'università o lavorare rimangono limitate: in quella subregione più di 81 milioni di giovani donne, pari al 48,8 per cento, hanno lo status di NEET. Nel complesso della regione, circa 161 milioni di giovani uomini e donne si trovano in una situazione di NEET. Il tasso di NEET dovrebbe aumentare ulteriormente nei prossimi anni in tutte le subregioni dell'Asia e del Pacifico.

L'assenza di una adeguata protezione sociale e di politiche attive del mercato del lavoro ben funzionanti nella regione costringono spesso i lavoratori ad accettare qualsiasi lavoro disponibile, indipendentemente dal fatto che consenta loro di utilizzare appieno il loro talento e le loro competenze (vedi anche ILO, 2018g). Il tasso di crescita della produttività del lavoro nella regione, misurato come prodotto pro capite, è sceso dal 4,3% nel 2018 al 3,9% nel 2019. Questo calo è stato determinato principalmente dai paesi del Sud-Est asiatico e del Pacifico e dell'Asia meridionale, tra cui l'India e alcuni degli Stati membri dell'Associazione delle nazioni del Sud-Est asiatico (ASEAN) in cui la crescita del PIL ha subito un rallentamento.

La scarsa qualità del lavoro e gli alti tassi di informalità rimangono una sfida da affrontare da parte dei governi e delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Nonostante il rapido progresso economico della regione negli ultimi decenni, 79,1 milioni di lavoratori in Asia-Pacifico, pari al 4,2 per cento, rimangono in estrema povertà nel 2019, e 277 milioni di lavoratori, pari al 14,6 per cento, vivono ancora in povertà moderata. Mentre la povertà lavorativa continua a diminuire, coloro che sono usciti dalla povertà rimangono altamente vulnerabili agli shock economici avversi e quindi hanno un rischio significativo di diventare di nuovo poveri.¹¹ La limitata disponibilità di buoni posti di lavoro nella regione aggrava le disuguaglianze esistenti di reddito e ricchezza (Huang, Morgan e Yoshino, 2019).

Progresso tecnologico e disparità rurale-urbano.

La globalizzazione, il cambiamento climatico, il progresso tecnologico e i cambiamenti demografici stanno dando forma al futuro del lavoro, non da ultimo in Asia-Pacifico. Il progresso tecnologico, in particolare, sta trasformando rapidamente i mercati del lavoro della regione, o parti di essi. Le nuove tecnologie relative all'Industria 4.0 e alla digitalizzazione sono state accolte da molti governi come pilastri chiave del futuro sviluppo economico dei loro paesi,¹² e la popolazione nella regione tende ad avere aspettative altrettanto positive (ILO, 2019i). Ci si chiede tuttavia se le divisioni digitali esistenti saranno esacerbate e solo alcuni segmenti della popolazione potranno beneficiare dei rendimenti economici generati dalle nuove tecnologie.

Le divisioni digitali possono verificarsi su vari campi – tra l'altro, tra aree rurali e urbane (Trendov, Varas e Zeng, 2019). In alcuni paesi della regione, l'inadeguatezza delle infrastrutture delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), soprattutto nelle zone rurali, ostacola spesso l'adozione di nuove tecnologie (ITU, 2019). Inoltre, le nuove tecnologie (e le politiche di sostegno adottate dai governi) creano posti di lavoro e redditi in alcuni settori e occupazioni, ma non in altri. A causa delle diverse distribuzioni settoriali e occupazionali nelle aree rurali e urbane (ad es. la produzione e i servizi ad alta tecnologia si trovano ancora principalmente nelle aree urbane), l'adozione di nuove tecnologie ha un effetto differenziale sui mercati del lavoro rurali e urbani.

¹¹ Si veda anche l'edizione 2018 *Asia-Pacific Employment and Social Outlook* dell'ILO (ILO, 2018g) e un'analisi più dettagliata nell'edizione 2020 (ILO, prossima pubblicazione c).

¹² Come spiegato in ILO, 2019k, la “Quarta rivoluzione industriale”, o “Industria 4.0”, si riferisce all'applicazione di nuove tecnologie, in particolare tecnologie “smart”, nel settore industriale.

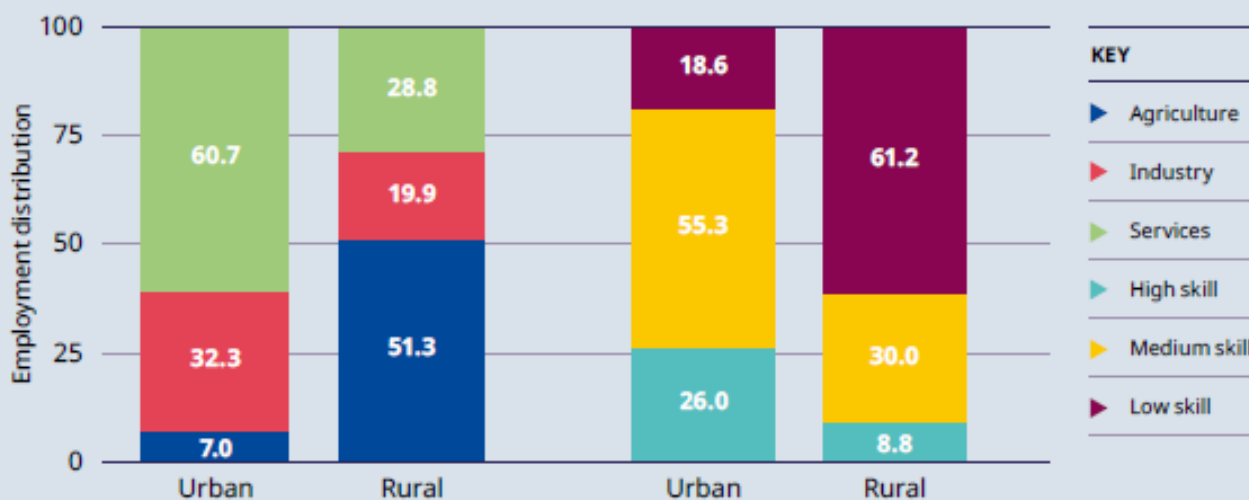
Table 2.4

Trends and projections for unemployment, labour underutilization, young people with NEET status, employment and labour productivity growth, and working poverty, regional and by subregion, Asia and the Pacific, 2008–21

Region/subregion	Unemployment rate 2008–21 (percentages)					Unemployment 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Asia and the Pacific		4.3	4.4	4.4	4.5	85.7	87.0	88.7	90.1
East Asia		4.1	4.1	4.2	4.2	38.2	38.5	39.0	39.4
South-East Asia and the Pacific		3.0	3.1	3.2	3.2	10.5	10.9	11.3	11.6
South Asia		5.3	5.4	5.4	5.4	37.0	37.7	38.4	39.0
	Total labour underutilization rate (LU4) 2008–21 (percentages)					Total labour underutilization (LU4) 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Asia and the Pacific		10.3	10.3	10.3	10.3	207.9	209.5	211.5	213.2
East Asia		10.0	10.0	10.1	10.1	95.6	95.7	95.9	96.0
South-East Asia and the Pacific		9.7	9.8	9.9	10.0	35.1	35.9	36.7	37.5
South Asia		10.9	10.9	10.8	10.8	77.1	78.0	78.9	79.6
	Young people with NEET status 2008–21 (percentages)					Young people with NEET status 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Asia and the Pacific		23.9	24.3	24.5	24.7	158.9	160.9	162.1	163.2
East Asia		16.6	16.7	16.9	17.0	33.2	33.0	32.9	32.8
South-East Asia and the Pacific		17.9	18.2	18.4	18.5	20.8	21.1	21.3	21.5
South Asia		30.1	30.5	30.7	30.9	104.9	106.9	107.9	108.9
	Employment growth 2008–21 (percentages)					Labour productivity growth 2018–21 (percentages)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Asia and the Pacific		0.8	0.6	0.6	0.6	4.3	3.9	4.3	4.6
East Asia		0.2	-0.2	-0.3	-0.3	5.0	5.1	4.9	5.1
South-East Asia and the Pacific		1.6	1.2	1.1	1.1	3.1	2.9	3.2	3.5
South Asia		1.2	1.5	1.5	1.4	4.1	2.6	4.3	5.0
	Extreme working poverty rate 2008–21 (percentages)					Extreme working poverty 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Asia and the Pacific		4.6	4.2	3.8	3.5	86.3	79.1	72.4	66.7
East Asia		0.8	0.7	0.7	0.6	7.3	6.7	6.1	5.7
South-East Asia and the Pacific		3.4	2.9	2.5	2.2	11.4	10.0	8.8	7.7
South Asia		10.3	9.4	8.5	7.8	67.6	62.4	57.5	53.3
	Moderate working poverty rate 2008–21 (percentages)					Moderate working poverty 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Asia and the Pacific		15.2	14.6	13.9	13.3	287.5	277.1	266.8	256.8
East Asia		5.0	4.6	4.3	4.0	44.5	41.1	38.2	35.6
South-East Asia and the Pacific		12.6	11.6	10.7	9.9	42.6	39.8	37.1	34.6
South Asia		30.6	29.5	28.3	27.2	200.5	196.3	191.5	186.6

Nota: I tassi di povertà lavorativa moderati ed estremi si riferiscono, rispettivamente, alle quote di lavoratori che vivono in famiglie con un reddito pro capite giornaliero o un consumo compreso tra 1,90 e 3,20 dollari in termini di PPA e meno di 1,90 dollari (PPA).

Fonte: ILOSTAT, stime modellizzate dell'ILO, novembre 2019.

Figure 2.3**Employment distribution across broad sectors and skill levels, rural versus urban residence, Asia and the Pacific, 2019 (percentages)**

Nota: Le professioni altamente qualificate comprendono dirigenti, professionisti, e tecnici e professionisti associati (ISCO gruppi principali 1–3). Le professioni di media qualificazione comprendono gli impiegati, gli addetti ai servizi e alla vendita, gli artigiani e i lavoratori assimilati, nonché gli operatori di impianti e macchine (gruppi maggiori ISCO 4, 5, 7 e 8). Le professioni scarsamente qualificate comprendono le professioni elementari e i lavoratori qualificati dell'agricoltura, della silvicoltura e della pesca (gruppi maggiori ISCO 9 e 6).

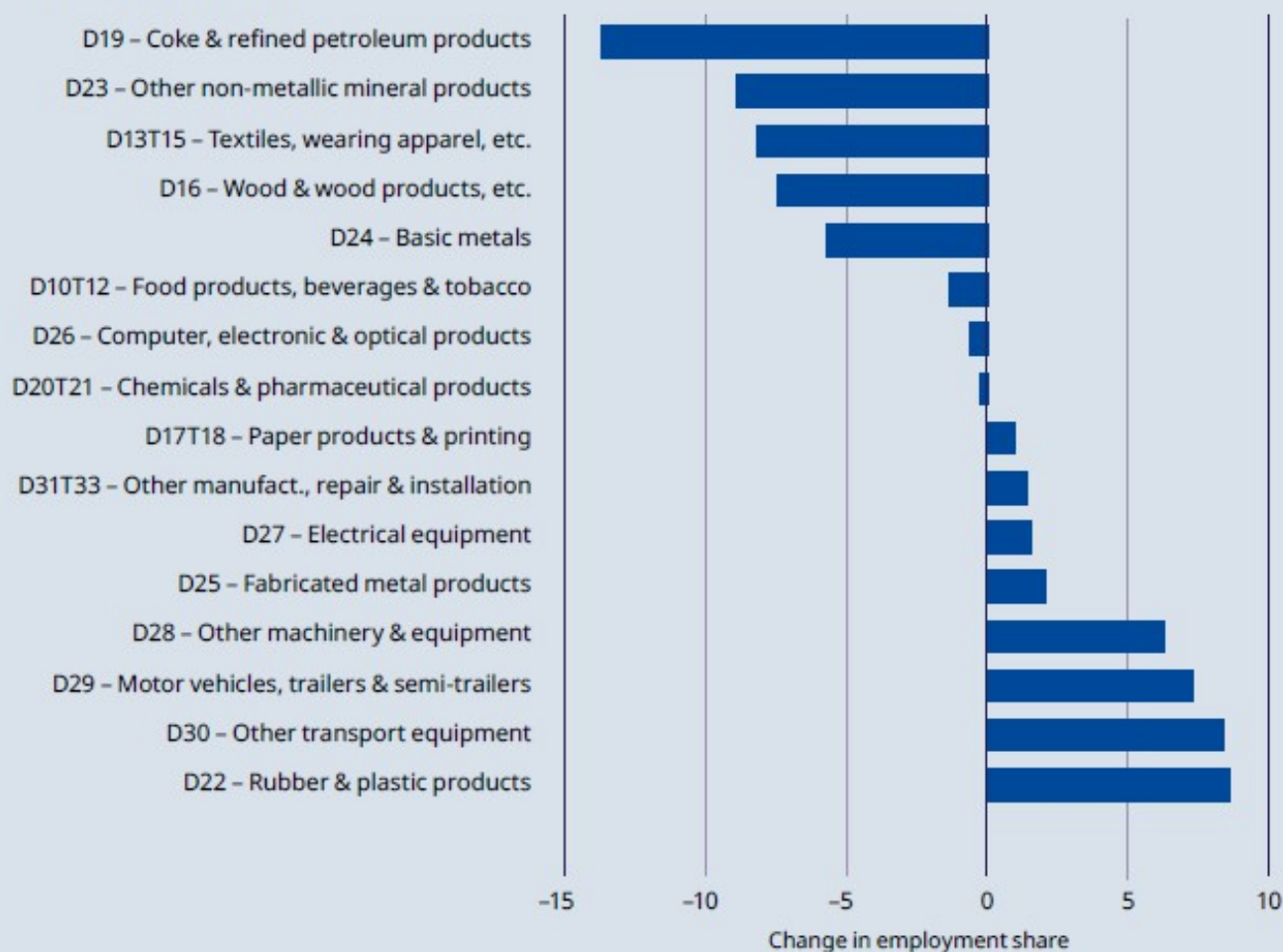
Fonte: ILOSTAT, stime modellizzate dell'ILO, novembre 2019.

Nel corso degli ultimi decenni, l'Asia-Pacifico ha subito una rapida trasformazione strutturale dovuta a grandi flussi di migrazione interna di manodopera. Milioni di lavoratori si sono spostati dalle aree rurali a quelle urbane all'interno dei paesi, attratti dalle opportunità di lavoro in settori con un valore aggiunto più elevato e in occupazioni meglio retribuite. Nel 2019, il 47,2% della forza lavoro nella regione era localizzato in aree urbane, dopo un aumento costante e continuo dal 36,4% nel 2005. Non tutti, però, sono immediatamente in grado di trovare un lavoro, come dimostra il tasso di disoccupazione urbana del 5,2 per cento nel 2019, che contrasta con un tasso di disoccupazione rurale del 3,6 per cento e un tasso aggregato del 4,4 per cento.

Il mercato del lavoro rurale in Asia-Pacifico è ancora ampiamente dominato dal settore agricolo, che nel 2019 rappresentava il 51,3% dell'occupazione rurale totale, contro il 7,0% del totale dell'occupazione urbana (figura 2.3). I servizi rappresentavano il 28,8% dell'occupazione rurale, ma il 60,7% dell'occupazione urbana. L'occupazione nell'industria si è attestata al 19,9% nelle aree rurali, contro il 32,3% nelle aree urbane. Queste differenze tra aree rurali e urbane sono notevolmente simili in tutte e tre le subregioni.

Figure 2.4

Change in employment shares for manufacturing subsectors, Asia and the Pacific, 2015-18 (percentages)



Nota: Si veda l'appendice C per i dettagli. La figura si basa sulla revisione ISIC 4.

Fonte: Stime dell'ILO basate sulla raccolta Harmonized Microdata dell'ILO (<https://ilostat.ilo.org>).

All'interno della regione, i lavoratori occupati in professioni medio e altamente qualificate si trovano prevalentemente nelle aree urbane (figura 2.3). Nel 2019 la quota di occupazione delle professioni altamente qualificate ha raggiunto il 26,0 per cento nelle aree urbane, contro appena l'8,8 per cento nelle aree rurali. Anche la quota di occupazione delle professioni medio-qualificate varia notevolmente tra le aree urbane e quelle rurali, raggiungendo rispettivamente il 55,3% e il 30,0%. La maggior parte delle occupazioni nelle zone rurali (61,2%) è svolta da lavoratori qualificati dell'agricoltura, della pesca e della silvicoltura e da lavoratori di professioni elementari.

Per preparare i mercati del lavoro dei loro paesi all'uso di tecnologie smart nelle industrie e nei servizi, i governi dell'Asia-Pacifico stanno concentrando le loro politiche e i programmi sullo sviluppo delle competenze (cioè sull'aggiornamento tecnologico) e sulla promozione di un "ecosistema dell'innovazione" (ILO, 2019i). La maggior parte dei paesi della regione pone l'accento sulla creazione di una forza lavoro altamente qualificata mediante l'ammodernamento dei programmi di istruzione e formazione professionale, l'adozione di "tabelle di marcia per le competenze" per settori specifici e l'istituzione di meccanismi di riqualificazione e di arricchimento professionale.

Tali politiche e programmi si rivolgono principalmente ai lavoratori impiegati in professioni altamente qualificate o almeno di media qualificazione, nonché ai lavoratori occupati nei settori manifatturiero o nei

servizi connessi. La stragrande maggioranza di questi lavoratori si trova in aree urbane (figura 2.3). Viste le disparità di reddito tra le zone rurali e urbane, i lavoratori che traggono i maggiori benefici dalle politiche volte a sfruttare i progressi tecnologici sono quindi soprattutto quelli che stanno già meglio (Banca Mondiale, 2013). Lo sviluppo di una forza lavoro altamente qualificata in grado di tenersi al passo con la quarta rivoluzione industriale è un meritevole obiettivo politico. Tuttavia, invece di ridurre le disuguaglianze, tali politiche potrebbero di fatto aggravarle, in particolare le disuguaglianze tra aree urbane e rurali (ESCAP, 2018).

Le nuove tecnologie creano nuove forme di lavoro, come le piattaforme di lavoro digitali, che molti paesi della regione stanno adottando. Le piattaforme digitali sono state, per un verso, criticate per la loro elevata intensità di lavoro, bassi salari offerti e la mancanza di un chiaro rapporto di lavoro. D'altro canto, esse creano nuove e flessibili opportunità di reddito e di lavoro e possono fungere da cuscinetto per i lavoratori durante le transizioni del mercato del lavoro nei casi in cui è assente un'adeguata tutela sociale (Berg et al., 2018).

Tuttavia, l'accesso al lavoro mediato dalle piattaforme digitali rimane distribuito in modo ineguale. In molti paesi della regione, il divario rurale-urbano nello sviluppo delle infrastrutture TIC è significativa (Salemink, Strijker e Bosworth, 2017). Inoltre, le piattaforme di lavoro digitali più importanti sono basate sulla posizione e assegnano trasporti, consegne, alloggi o altri servizi ai lavoratori in aree geografiche specifiche che, per la natura di queste piattaforme, sono sempre più densamente popolate, aree urbane. Mentre possono quindi contribuire a ridurre i tassi di disoccupazione e la povertà nelle aree urbane dell'Asia-Pacifico, il fatto che siano più accessibili ai lavoratori urbani che a quelli rurali significa che hanno meno probabilità di contribuire a ridurre le disuguaglianze di reddito e di ricchezza derivanti dall'ubicazione geografica.

Le nuove tecnologie possono anche creare una divisione tra i lavoratori impiegati in diversi settori, perché alcuni settori manifatturieri sono più inclini all'automazione di altri. Tuttavia, va notato anche che le perdite di posti di lavoro dovute all'automazione possono essere attenuate dall'aumento di posti di lavoro se la domanda di prodotti aumenta o se si sposta nella regione un'altra attività, in entrambi i casi aumenta la domanda di lavoratori.

Negli ultimi tre anni, i veicoli a motore e gli altri mezzi di trasporto sono stati tra i settori a più rapida crescita in termini di quotaparte dell'occupazione totale (figura 2.4). La quota di occupazione nel settore elettronico è rimasta stabile. Questi settori sono tipicamente caratterizzati da alti tassi di utilizzo dei robot (AfDB et al., 2018). Sembrerebbe pertanto che la trasformazione tecnologica e l'innovazione contribuiscano ad aumentare l'efficienza operativa in questi settori senza (ancora) toccare la manodopera. Una spiegazione alternativa è che la crescente domanda di elettronica, automobili, treni e altri mezzi di trasporto è sufficiente a mantenere alto il numero di posti di lavoro, anche se i robot gestiscono compiti sempre più legati alla produzione.

Tra i settori in declino vi è il settore tessile e dell'abbigliamento, che è a livello regionale il principale fornitore di lavoro nel settore manifatturiero (3,4 per cento dell'occupazione totale nel 2018). L'uso della robotica in questo settore è rimasto finora basso perché gli attuali costi degli operatori delle macchine per cucire sono in molti casi ancora più vantaggiosi per i datori di lavoro. Tuttavia, resta da vedere se l'automazione in questo settore aumenterà e contribuirà ad un costante calo della sua quota di occupazione in futuro. Il calo osservato negli anni 2015–18 è stato determinato principalmente dalla Cina e dall'India, mentre le quote di occupazione di questo settore sono ancora in crescita nei paesi ASEAN.

Per garantire una distribuzione più equa dei vantaggi apportati dal progresso tecnologico, i responsabili delle politiche dovranno valutare le loro strategie in materia di tecnologia e innovazione, ponendo l'accento sul miglioramento delle infrastrutture, dell'accesso, degli investimenti e delle conoscenze nelle zone rurali. Dovrebbero inoltre essere adottate politiche e programmi per attenuare i possibili impatti

negativi delle nuove tecnologie in termini di perdita di posti di lavoro o di disuguaglianza di reddito, comprese le disparità urbane-rurali

05 Europa e Asia centrale

Sviluppo economico generale e indicatori principali del mercato del lavoro

Alla luce delle tensioni commerciali globali e del rischio di una nuova recessione, il Fondo monetario internazionale (FMI) ha rivisto al ribasso le sue proiezioni sulla crescita economica per l'Europa e l'Asia centrale. La crescita del PIL nell'Unione europea (UE) era prevista all'1,5 per cento nel 2019 e all'1,6 per cento nel 2020, rispetto al 2,2 per cento del 2018. Questo calo è stato determinato principalmente dal rallentamento della produzione manifatturiera e dalla diminuzione delle esportazioni, mentre la domanda di servizi è rimasta stabile. Le proiezioni di crescita per l'eurozona sono ancora più basse, in particolare per la Germania e l'Italia.

Mentre i livelli di crescita rimangono più elevati in Europa orientale, il calo è più pronunciato in questa subregione: la crescita del PIL prevista del 2,2 per cento nel 2019 contrasta con il 3,1 per cento nel 2018. Di conseguenza, anche la convergenza tra i paesi non UE dell'Europa centrale e orientale e l'UE sta rallentando. Il calo della crescita nell'Europa orientale è influenzato dal rallentamento economico della Federazione Russa e della Turchia nonché delle principali economie dell'UE (vedi anche FMI, 2019a).

Nel frattempo, gli Stati membri dell'UE dell'Europa centrale stanno registrando una crescita più forte a causa dell'elevata domanda interna e dell'aumento dei salari, che sono aumentati in modo significativo in particolare Ungheria (vedi OCSE, 2019a e 2019b). L'aumento dei salari è in parte una conseguenza della carenza di manodopera in vari settori, causata dal doppio fardello del cambiamento demografico (ad es. invecchiamento della popolazione e bassi tassi di fertilità) e dall'emigrazione. Queste dinamiche possono ostacolare la crescita nel lungo periodo (Mosler e Calori, prossima pubblicazione).

La disoccupazione ha continuato a diminuire sia nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale che nell'Europa orientale (tabella 2.5). Questa tendenza dovrebbe stabilizzarsi presto, poiché la crescita dell'occupazione sta rallentando a causa della contrazione dei mercati del lavoro in paesi come la Germania e i Paesi Bassi, nonché a causa dell'aumento dell'incertezza e del rallentamento economico generale. L'inversione di tendenza nella crescita dell'occupazione nella regione implica che gli effetti del recupero del periodo post-crisi stiano svanendo. Pertanto, è probabile che l'indice di dipendenza economica, (occupati / non occupati) riprenda ad aumentare (ad eccezione dell'Asia centrale). Tuttavia, si prevede che la crescita dell'occupazione nell'Europa meridionale sarà mantenuta un po' più a lungo. Inoltre, il pensionamento differito contribuisce a promuovere una maggiore crescita dell'occupazione, almeno nell'UE (SPC, 2018).

Il tasso di sottoutilizzo totale della forza lavoro supera ampiamente il tasso di disoccupazione, soprattutto nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale, dove la sottoccupazione del lavoro era stimata al 15,4 per cento nel 2019. Nel frattempo, la disoccupazione è in aumento nell'Asia centrale e occidentale e ha raggiunto il 9,4 per cento nel 2019. In queste due subregioni e nell'Europa dell'Est, la quota dei giovani che non lavorano, che non seguono corsi scolastici o di formazione (NEET) è costantemente elevata o addirittura in aumento, il che mostra le varie sfide cui devono far fronte i giovani lavoratori e che saranno discusse più dettagliatamente di seguito.

I tassi di povertà lavorativa estrema e moderata hanno continuato a diminuire in Asia centrale (sono trascurabili al di fuori dell'Asia centrale). Tuttavia, è da notare che i giovani sono colpiti in modo sproporzionato dalla povertà lavorativa, con tassi costantemente 1–3 punti percentuali superiori rispetto alla popolazione adulta.

Table 2.5

Trends and projections for unemployment, labour underutilization, young people with NEET status, employment and labour productivity growth, and working poverty, by subregion, Europe and Central Asia, 2008–21

Subregion	Unemployment rate 2008–21 (percentages)					Unemployment 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Northern, Southern and Western Europe		7.6	7.0	6.9	6.9	16.8	15.6	15.3	15.4
Eastern Europe		5.1	4.9	4.7	4.8	7.4	7.0	6.7	6.7
Central and Western Asia		8.2	9.4	9.2	9.3	6.4	7.4	7.3	7.5
	Total labour underutilization rate (LU4) 2008–21 (percentages)					Total labour underutilization (LU4) 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Northern, Southern and Western Europe		16.0	15.4	15.3	15.4	37.3	35.9	35.6	35.8
Eastern Europe		7.9	7.7	7.6	7.6	11.7	11.3	11.0	11.0
Central and Western Asia		15.9	17.0	16.9	17.0	12.9	14.0	14.0	14.3
	Young people with NEET status 2008–21 (percentages)					Young people with NEET status 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Northern, Southern and Western Europe		10.8	10.5	10.6	10.8	5.3	5.2	5.2	5.3
Eastern Europe		13.6	14.2	14.8	15.4	3.9	4.0	4.1	4.3
Central and Western Asia		21.2	22.2	22.0	22.1	6.1	6.3	6.2	6.3
	Employment growth 2008–21 (percentages)					Labour productivity growth 2018–21 (percentages)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Northern, Southern and Western Europe		1.5	0.7	0.2	-0.2	0.4	0.5	1.3	1.7
Eastern Europe		0.3	-0.7	-0.8	-1.0	2.8	2.9	3.1	3.4
Central and Western Asia		1.9	0.0	1.3	0.8	1.2	1.8	2.1	2.6
	Extreme and moderate working poverty rate 2008–21 (percentages)					Extreme and moderate working poverty 2018–21 (millions)			
	2008–17	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Central and Western Asia		10.0	9.6	9.0	8.5	7.1	6.8	6.5	6.2

Nota: I tassi di povertà lavorativa moderati ed estremi si riferiscono, rispettivamente, alle quote di lavoratori che vivono in famiglie con un reddito pro capite giornaliero o un consumo compreso tra 1,90 e 3,20 dollari in termini di PPA e meno di 1,90 dollari (PPA). Come qui definito, la povertà lavorativa è trascurabile nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale e nell'Europa orientale, motivo per cui non vengono presentati tassi per queste due subregioni.

Fonte: ILOSTAT, stime modellizzate dell'ILO, novembre 2019.

Invecchiamento della forza lavoro e problemi dei giovani lavoratori

L'invecchiamento demografico è stato per lungo tempo motivo di preoccupazione per i responsabili politici di tutta la regione (vedi figura 2.5). Secondo le stime modellizzate dell'ILO, l'età media dei lavoratori è aumentata di 3 anni tra il 2000 e il 2019 (da 38,4 a 41,4 anni) e si prevede un ulteriore aumento di 1,6 anni tra il 2019 e il 2030. Questi aggregati regionali mascherano il fatto che l'invecchiamento della popolazione è più pronunciato in alcuni paesi della regione, soprattutto nell'Europa meridionale e occidentale.

L'importanza relativa delle cause dell'invecchiamento della popolazione varia da una subregione all'altra. In Europa occidentale, un fattore importante sono i bassi tassi di fertilità (cfr. Human Fertility Database, 2019). Di conseguenza, i lavoratori di età superiore ai 50 anni sono ora di poco superiori rispetto a quelli di età inferiore ai 35 anni nell'UE (Eurofound, 2017). Nell'Europa orientale ha avuto un ruolo l'emigrazione, con i lavoratori più giovani che sono migrati a un ritmo sproporzionato. La migrazione è determinata non solo dai differenti salariali tra i paesi di origine e di destinazione, ma anche dalle preoccupazioni circa le prospettive di carriera, dalla percezione di ingiustizia e corruzione nel proprio paese di origine, da servizi pubblici inadeguati nel paese di origine e anche dalle reti di migranti (con i primi emigrati che assistono le successive ondate di migranti nei paesi di destinazione) (BERS,

2018). Anche nell'Europa meridionale la crisi economica dopo il 2007 ha indotto i giovani lavoratori ad emigrare; i paesi di quella subregione registrano i tassi più elevati di invecchiamento demografico. In Asia centrale, invece, le tendenze demografiche sono diverse. L'età mediana della forza lavoro è rimasta relativamente stabile tra il 2000 e il 2019 (figura 2.5). Ora che l'attuale ondata di giovani è entrata in gran parte nella forza lavoro, i paesi dell'Asia centrale dovranno affrontare un maggiore invecchiamento della forza lavoro nei prossimi decenni. (La grande leva giovanile recentemente entrata nel mercato del lavoro è paragonabile alla generazione del “baby-boomer” in Europa occidentale.) Pertanto, si prevede che l'età mediana della forza lavoro in Asia centrale sarà di 39,2 anni nel 2030, ossia 2,6 anni in più rispetto al 2019.

L'invecchiamento della popolazione e il conseguente aumento del rapporto di dipendenza economica (economic dependency ratio) pongono almeno quattro sfide. In primo luogo, sta diventando sempre più difficile garantire l'adeguatezza delle pensioni, dal momento che sia il numero di pensionati sia la durata media di ricezione delle pensioni sono in aumento. Nei paesi dell'UE, il tempo trascorso in pensione è già pari al 51 per cento del tempo dedicato al lavoro e si prevede un ulteriore aumento (SPC, 2018). In secondo luogo, il costo unitario del lavoro è destinato ad aumentare con l'aumento della spesa pensionistica e la riduzione della forza lavoro, esercitando una maggiore pressione sui salari e danneggiando eventualmente la competitività internazionale. In terzo luogo, il rallentamento della competitività può avere un effetto secondario sopprimendo la domanda interna, come può ridurre i diritti pensionistici, compromettendo ulteriormente la crescita economica. Infine, il rapido invecchiamento crea una nuova esigenza di trasformazione economica connessa alla fornitura di servizi di assistenza e di altri servizi per gli anziani, che possono al tempo stesso portare a nuove opportunità di crescita occupazionale (vedi anche Harasty e Ostermeier, prossima pubblicazione).

Il cambiamento demografico implica che i giovani lavoratori svolgano un ruolo sociale ed economico sempre più importante – ad esempio come contributori ai regimi di previdenza sociale. Tuttavia, una parte significativa dei giovani lavoratori si trova ad affrontare una difficile situazione del mercato del lavoro. L'incertezza economica e sociale che ne deriva ha un impatto sulle scelte di vita e sui modelli di consumo, nonché sulla coesione sociale e sul funzionamento a lungo termine dell'economia. La crisi finanziaria del 2007-08 ha esacerbato la vulnerabilità del mercato del lavoro dei giovani, causando transizioni più difficili tra scuola e lavoro, minore qualità del lavoro e maggiore disoccupazione (Elder et al., 2015).

Una parte dell'insicurezza percepita tra i giovani lavoratori deriva da uno spostamento generale verso forme di lavoro atipiche. Mentre il rapporto di lavoro standard¹³ rimane la norma per l'insieme della popolazione attiva, la sua importanza relativa è costantemente diminuita nella maggior parte della regione dopo la crisi; questo calo è associato anche ai cambiamenti nella tecnologia e nella regolamentazione del mercato del lavoro dall'inizio degli anni 2000. Ciò ha colpito i giovani lavoratori che sono sproporzionatamente rappresentati tra coloro che svolgono un lavoro temporaneo, a chiamata, lavoro autonomo mascherato e lavoro part-time (Eurofound, 2017; ILO, 2017c; O'Higgins, 2017).

L'occupazione temporanea colpisce in particolare un'ampia percentuale di giovani, soprattutto nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale. Tra i giovani lavoratori nell'UE intera, il tasso di occupazione a tempo determinato è salito dal 41,4 per cento nel 2007 al 43,5 per cento nel 2018. Alcuni paesi hanno registrato un aumento drammatico: in Italia, la quota di lavoratori di 15–24 anni temporanei è salita dal 42,2% nel 2007 al 64,0% nel 2018 (OCSE, 2019c). Inoltre, l'occupazione temporanea è aumentata di 6,9 punti percentuali tra i giovani lavoratori tra il 2000 e il 2018, mentre per i lavoratori in età intermedia (25–54 anni) è aumentata di soli 2,7 punti percentuali nello stesso periodo (per raggiungere un livello molto più basso al 12,1 per cento nel 2018).

¹³ Il lavoro non standard comprende il lavoro temporaneo (ad esempio contratti a tempo determinato o basati su progetti), il lavoro a tempo parziale e a chiamata, il lavoro interinale e altri rapporti di lavoro atipici, il lavoro nero, il lavoro autonomo dipendente (vedi ILO, 2019j per maggiori dettagli).

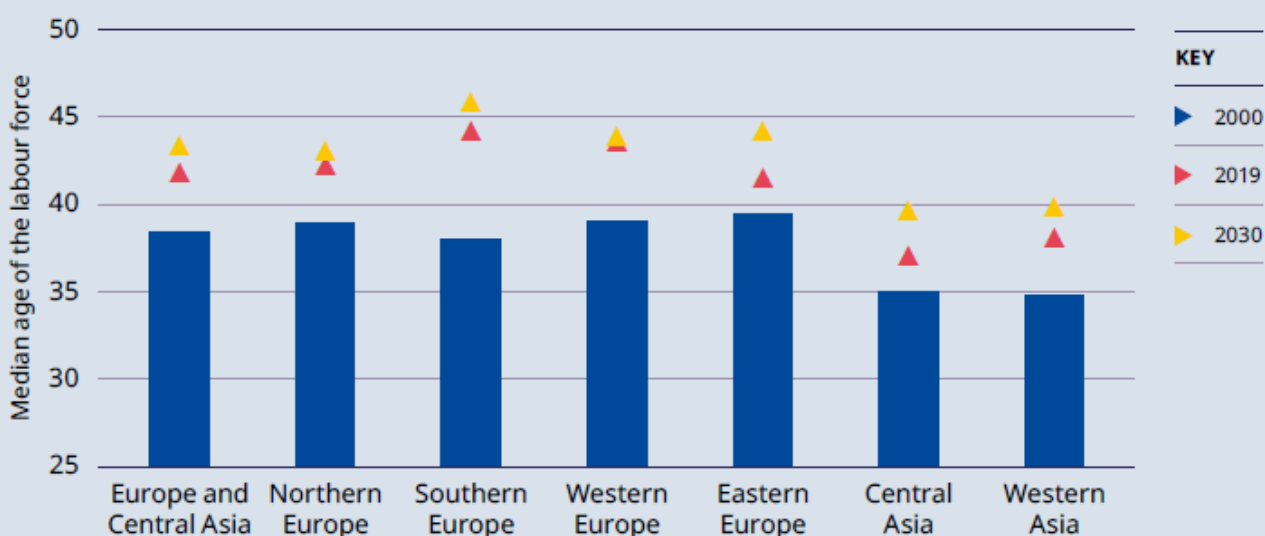
Non esistono dati disaggregati per età per i giovani lavoratori (età 15–24), ma i dati disponibili per i lavoratori di età compresa tra 25–39 indicano che la probabilità che passino da contratti temporanei a contratti permanenti è diminuita nella maggior parte dei paesi dell'UE dal 2011 - in particolare in alcuni paesi baltici e dell'Europa centrale (Eurostat, 2019). Inoltre, secondo Eurofound (2017), un giovane lavoratore su cinque con un contratto temporaneo ha paura di perdere il lavoro entro i prossimi sei mesi. Il problema del lavoro temporaneo è meno acuto nell'Europa orientale e nell'Asia centrale, anche se ciò è dovuto in parte a una legislazione generalmente meno rigorosa in materia di protezione del lavoro che anebbia la distinzione tra lavoro permanente e temporaneo, mascherando in tal modo le questioni di sicurezza del lavoro.

Queste dinamiche sono motivo di preoccupazione, in quanto gli impiegati in forme di lavoro atipiche si trovano di fronte a svariati svantaggi rispetto ai lavoratori stabili, tra cui una maggiore volatilità del reddito e salari orari più bassi, esponendo coloro che non dispongono di risparmi sostanziali a un aumento del rischio economico e sociale (ILO, 2016c; Rokicka e Kłobuszewska, 2016). Inoltre, le conseguenze negative della crescente precarietà possono estendersi al di là delle persone direttamente colpite. I contratti stabili tendono a consentire ai datori di lavoro di attrarre e mantenere i talenti, migliorando la produttività e riducendo i costi di turnover e formazione. Gli investimenti in formazione da parte dei datori di lavoro hanno più facilmente un ritorno economico se possono mantenere il loro personale (OCSE, 2019d). Naturalmente, va notato che tali effetti benefici dei contratti a tempo indeterminato non sono automatici: tendono a verificarsi in settori con una prospettiva di business a lungo termine, come nel settore manifatturiero (ILO, 2015b).

Oltre alla qualità dell'occupazione, è importante esaminare anche il tasso di giovani non occupati, né in percorsi di studio o formazione (NEET). Sebbene il tasso sia diminuito nella regione nel suo insieme, ci sono notevoli variazioni subregionali. Lo sviluppo positivo è stato determinato in gran parte dai miglioramenti del mercato del lavoro nell'Europa settentrionale, occidentale e orientale. Per contro, il tasso di giovani NEET nell'Europa meridionale è stato più alto nel 2019, attestandosi al 16,4 per cento, rispetto al 2007 (15,7 per cento). In Asia centrale, quasi un giovane su cinque ha ancora lo status di NEET.

Figure 2.5

Median age of the labour force, estimates and projections, by detailed subregion, Europe and Central Asia, 2000, 2019 and 2030 (years)



Fonte: ILOSTAT, stime modellizzate dell'ILO, novembre 2019

Elevati tassi di inattività e di NEET sono sintomatici di un progressivo deterioramento della qualità del passaggio scuola-lavoro in gran parte della regione (vedi, per esempio, Hadjivassiliou et al., 2016). Questo problema colpisce anche paesi che godono di quasi piena occupazione, come il gruppo di Visegrád (Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia e Slovacchia), dove la forza lavoro giovanile non sfruttata potrebbe contribuire in modo significativo ad alleviare la carenza di manodopera che frena la crescita economica (Mosler e Calori, prossima pubblicazione). I fattori principali alla base di questa situazione sono, da un lato, la carenza di competenze e i “mismatch” e, dall'altro, le condizioni di lavoro che non sono sufficientemente attraenti, soprattutto per quanto riguarda i posti di lavoro “entry-level”. Anche gli squilibri geografici svolgono un ruolo importante (vedi UE, 2015).