



Condizioni di lavoro nel settore del commercio e della distribuzione

Sintesi

Introduzione

La presente relazione descrive le attuali condizioni di lavoro nel settore del commercio e della distribuzione. Essa mette in evidenza le questioni più rilevanti, delinea le strutture delle relazioni industriali ed esamina il coinvolgimento delle parti sociali nella ricerca dei modi per migliorare la qualità del lavoro e la sostenibilità del settore. La relazione si basa sui contributi forniti dalla rete di corrispondenti dell'Osservatorio europeo sulle condizioni di lavoro (EWCO) nei 27 paesi dell'UE e in Norvegia.

Il settore si è ampliato notevolmente e ha subito una trasformazione massiccia negli ultimi due decenni, spinto in gran parte dall'innovazione tecnologica e dal cambiamento normativo, soprattutto a livello settoriale. I grandi commercianti hanno raccolto la maggior parte dei benefici, a scapito delle piccole e micro imprese, grazie alla loro capacità di sfruttare le economie di scala, aumentare la produttività e offrire prezzi inferiori.

L'andamento dell'occupazione rispecchia questo cambiamento strutturale. Mentre l'occupazione complessiva del settore a livello UE è aumentata del 12% tra il 2001 e il 2010, in particolare l'occupazione femminile (dal 60,1% del 2001 al 62,3% nel 2010), il lavoro autonomo è diminuito del 10,5%. Oltre ad alcuni dei nuovi Stati membri con grandi flussi migratori in uscita, i fattori che hanno maggiormente contribuito a realizzare questa tendenza sono stati gli orari di apertura prolungati e il lavoro a tempo parziale, con i commercianti che hanno assunto lavoratori a tempo parziale (soprattutto giovani e donne) per gli orari di apertura più lunghi. Ciò ha portato all'inevitabile declino dei piccoli negozi, una volta così caratteristici del settore.

La maggiore produttività del settore del commercio e della distribuzione, derivante dalla sua trasformazione, ha comportato prezzi più bassi nonché generato una nuova domanda di capacità più elevate. Il settore offre un punto di ingresso per i giovani lavoratori e per le donne che riprendono a lavorare dopo aver creato una famiglia. Tuttavia, i cambiamenti del settore hanno sollevato preoccupazioni in merito alla coesione sociale e locale, con la scomparsa dei piccoli negozi dalle zone centrali

delle città e dai paesi più piccoli a favore di parchi e centri commerciali fuori città, il che rende difficile, soprattutto per anziani e disabili, l'accesso ai beni primari.

Contesto delle politiche

La fase di liberalizzazione degli anni '90 è stata seguita da una nuova regolamentazione negli anni 2000. Per fornire una risposta a breve termine alla crisi economica, nel 2008 è iniziata una nuova fase di liberalizzazione che ha sollevato preoccupazioni in alcuni paesi circa l'impatto sull'equilibrio lavoro-vita privata e la sostenibilità delle piccole imprese. Numerosi accordi a livello aziendale hanno promosso orari di lavoro autogestiti al fine di migliorare l'autonomia e far fronte alla crisi.

Sia il mercato del lavoro sia le normative settoriali hanno svolto un ruolo fondamentale nel plasmare il ritmo di tale cambiamento. Sebbene molti Stati membri stiano continuando il processo di liberalizzazione, alcuni paesi vengono invitati a limitare il processo, a causa del suo impatto sulla salute dei lavoratori nonché sulla coesione sociale.

A livello dell'UE, l'esercizio di sorveglianza del mercato nel settore del commercio e della distribuzione della Commissione "Verso un mercato interno del commercio e della distribuzione più efficace e più equo all'orizzonte 2020" (COM (2010) 355), adottato il 5 luglio 2010, ha individuato una serie di problemi che stanno interessando le prestazioni dei commercianti nel mercato interno. Dopo l'adozione di tale relazione, il Parlamento europeo ha adottato una relazione d'iniziativa su un mercato al dettaglio più efficace e più equo. Tale relazione ha invitato la Commissione ad elaborare, in consultazione con il settore del commercio e della distribuzione, un piano d'azione europeo globale per il commercio al dettaglio al fine di stabilire una strategia, basandosi sui successi e affrontando le questioni irrisolte, contenente raccomandazioni specifiche per settore. Il piano d'azione elaborerà un elenco di azioni che aiuteranno, mediante un approccio coordinato e

sistemico, a risolvere i problemi che il settore del commercio al dettaglio sta affrontando.

Risultati principali

- Un risultato significativo del mercato del lavoro è il forte calo del numero di lavoratori autonomi e il notevole aumento del numero di lavori a tempo parziale (molti dei quali svolti da donne) e di contratti a tempo determinato. Questi cambiamenti hanno avuto un impatto sui modelli professionali e hanno determinato la nascita di nuovi rischi per la salute dei lavoratori, soprattutto di tipo psicosociale. Le iniziative delle parti sociali cercano di regolare la flessibilità e gli accordi in materia di orari di lavoro, promuovere la formazione e migliorare il benessere dei dipendenti.
- La retribuzione settoriale è generalmente inferiore alla media che si registra complessivamente per l'economia. Ciò genera carenze di competenze nel settore, giacché le basse retribuzioni scoraggiano i lavoratori altamente qualificati a rimanere.
- La liberalizzazione del settore (in particolare per quanto concerne l'orario di apertura con il prolungamento delle giornate e l'apertura di domenica) ha influito in modo più radicale sulle condizioni di lavoro rispetto al cambiamento della struttura del settore in favore della grande distribuzione. Ha altresì fatto registrare un effetto negativo sull'equilibrio lavoro-vita privata dei dipendenti, a causa dell'aumento dell'attività lavorativa in orari disagiati. Aumenta inoltre la pressione competitiva sulle piccole imprese che, per difendere le loro vendite, devono far fronte a un aumento dei costi determinato dal prolungamento degli orari di apertura.
- Le cattive prospettive per il lavoro autonomo e una crescente necessità di logistica e competenze di marketing hanno prodotto un cambiamento nei modelli professionali. Anche se le posizioni a tempo parziale, di solito poco qualificate, sono spesso occupate da una forza lavoro qualificata, le politiche di reclutamento aziendali implicano opportunità limitate di passare a posizioni a tempo pieno e qualificate.
- I governi e le parti sociali hanno introdotto una vasta gamma di iniziative, in particolare nella formazione iniziale, che cercano di ridisegnare i profili professionali in base ai cambiamenti tecnologici. Numerosi esempi di buone prassi aziendali in Belgio, Francia, Polonia e Slovacchia combinano formazione professionale continua con una maggiore trasparenza sulle offerte di lavoro interne (negoziato con le parti sociali solo in Francia).

- Anche se gli infortuni sul lavoro e i fattori di rischio più fisici sono al di sotto della media UE, la combinazione di elevati rischi ergonomici, pressioni sul ritmo di lavoro, variabilità degli orari di lavoro, sentimenti diffusi di incertezza ed esposizione al comportamento riprovevole dei clienti può dar luogo a disturbi muscoloscheletrici, stress e problemi di salute di tipo psicosociale.
- Il rischio di rapine, esaminato in pochi paesi, è in aumento; le contromisure principali sono l'introduzione della videosorveglianza e dei pagamenti senza contanti. Formazione preventiva e sostegno psicologico sono tra le misure di maggior successo promosse dalle parti sociali e dagli istituti di previdenza sociale.
- Le parti sociali e le agenzie governative hanno attuato, separatamente o congiuntamente, varie iniziative per affrontare i fattori psicosociali e le rapine, con strumenti che vanno dagli orientamenti al sostegno post-traumatico.

Spunti per le politiche

La liberalizzazione del mercato settoriale e del lavoro ha notevolmente aumentato il lavoro atipico. Quella degli orari e dei giorni di apertura è di gran lunga la questione più delicata, poiché colpisce l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei dipendenti, la sostenibilità dei piccoli commercianti e la coesione a livello locale. Parti sociali e governi devono elaborare approcci più equilibrati ai modelli occupazionali.

Devono essere concepiti nuovi percorsi professionali, al fine di colmare le lacune in materia di competenze e superare il mercato dualistico del lavoro caratterizzato da una manodopera di base con poche competenze (anche se qualificata) e tecnici e professionisti che operano nel settore della logistica, delle attività di marketing e delle TIC.

Il contratto collettivo settoriale finlandese e le buone prassi adottate in alcune aziende della grande distribuzione in Belgio, Francia, Polonia e Slovacchia possono costituire un modo promettente di affrontare le carenze di competenze nel settore e accrescere le opportunità di carriera, con un impatto positivo sulla sicurezza dei posti di lavoro e del reddito.

Nel 2007, l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro ha aperto la strada a una vasta gamma di interventi utilizzati per far fronte ai rischi psicosociali da parte di terzi. Tali interventi hanno ricevuto un riscontro favorevole da parte della grande distribuzione, ma richiedono un'applicazione più mirata da parte delle piccole imprese.

Ulteriori informazioni

Il testo della relazione "Working conditions in the retail sector" (Condizioni di lavoro nel settore del commercio e della distribuzione) è disponibile all'indirizzo www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1109058s/index.htm

Per ulteriori informazioni contattare Maurizio Curtarelli, responsabile della ricerca, all'indirizzo mcr@eurofound.europa.eu