

Tendenze nella qualità del lavoro in Olanda

Irene Houtman, Seth van den Bossche

Fonti statistiche

Questa relazione fa riferimento a una serie di risorse statistiche che coprono alcuni aspetti fondamentali della vita lavorativa in Olanda, tracciandone l'evoluzione e l'impatto sociale nel corso degli anni. In appendice è possibile trovare informazioni più dettagliate sulle indagini e sulle altre fonti utilizzate:

- Indagine sulle condizioni di vita (dal 1977 al 2004), riguardante le condizioni di lavoro e i profili della salute;
- Indagine permanente sulla qualità della vita (*Permanent Onderzoek Leefsituatie, Pols*); è stata fatta per la prima volta nel 1977; nel 1997 ha integrato gli argomenti di cui si occupa l'Indagine sulle condizioni di vita in un sistema di indagini comprendente le condizioni di vita e le condizioni di lavoro, coordinato dall'Ufficio centrale di Statistica (*Central Bureau of Statistics, Cbs*);
- Indagine sulla situazione del lavoro (in olandese, avviata nel 2000). Quest'indagine si concentra per lo più sulla qualità del lavoro e dell'occupazione, nonché sugli argomenti relativi al mercato del lavoro;
- Indagine sulle condizioni di lavoro in Olanda (Nea, in olandese *Enquête Arbeidsomstandigheden*), avviata nel 2003;
- I servizi datoriali e di salute occupazionale registrano l'assenteismo, in parte collaborano con l'Ufficio centrale di Statistica;
- Registro delle invalidità, contiene informazioni sull'ingresso nell'invalidità e l'uscita da tale condizione, nonché sul volume delle invalidità stesse in base alla categoria diagnostica; è un registro tenuto dall'Amministrazione della Previdenza sociale (Uwv).

* Irene Houtman e Seth van den Bossche sono ricercatori presso la Tno Arbeid di As Hoofddorp (Paesi Bassi).

1. Fattori di rischio psicosociali

L'Indagine permanente sulla qualità della vita (Pols) si occupa di numerosi aspetti dei contenuti del lavoro a livello psicosociale, quali, ad esempio, le richieste in termini quantitativi (ritmi di lavoro e tempi accelerati), il controllo delle mansioni (autonomia), la libertà di utilizzare le proprie capacità (opportunità di apprendimento e sviluppo). Questi aspetti sono elementi essenziali di uno dei modelli di punta della letteratura sullo *stress* occupazionale, vale a dire il modello di Karasek *Job Demands-Control Support model* (modello sulle richieste sul lavoro, controllo e supporto) che evidenzia l'interazione tra ciò che si esige da un lavoratore a livello psicologico e i margini decisionali (l'autonomia e la libertà di utilizzare le proprie professionalità), accanto alla potenziale assenza di sostegno sociale, e in che misura questo provoca *stress* e altri problemi di salute (Karasek, Theorell, 1990).

I margini decisionali si riferiscono all'ampiezza del potere decisionale che i lavoratori hanno (controllo delle mansioni) e la libertà di utilizzare le proprie capacità (la varietà del lavoro e l'opportunità di utilizzare le proprie capacità e di imparare cose nuove sul lavoro). Quando si abbinano richieste elevate e mancanza di controllo su tali richieste è probabile che si verifichino nei lavoratori reazioni dovute a *stress*, la qual cosa è anche associata a rischi maggiori per la salute, quali, ad esempio, i problemi di salute mentale (Stanfeld *et al.*, 1999), i problemi muscoloscheletrici (ad esempio, Ariëns, 2001; Ariëns *et al.*, 2001; Hoogendoorn, 2001), nonché i rischi di morbilità e mortalità cardiovascolare (Belkic *et al.*, 2004).

1.1 Ritmi di lavoro serrati e mancanza di tempo

La Tabella 1 indica che in Olanda il numero di persone che lavora a ritmi serrati è rimasto stabile dal 1977. Considerando un orizzonte temporale più lungo, dopo essere aumentati per circa 20 anni a una media dell'1-1,5 per cento l'anno, i ritmi di lavoro serrati hanno raggiunto il livello massimo nel 1997 (Andries *et al.*, 2004). Da allora i ritmi di lavoro si sono stabilizzati, almeno a livello nazionale. I dati specifici per settore rivelano, però, che il livello dei ritmi di lavoro varia da settore a settore.

L'esperienza del lavoro svolto sotto la pressione della mancanza di tempo, che è stata misurata dal 1996, segue uno schema leggermente diverso. La percentuale dei lavoratori che spesso si trovano a operare sotto tale pressione temporale è aumentata nel periodo dal 1996 al 1999, poi è diminuita nel 2000, e da allora è rimasta stabile.

*Tab. 1 – Fattori di rischio psicosociali
(% di lavoratori* che hanno risposto «sì, frequentemente/prevalentemente»)*

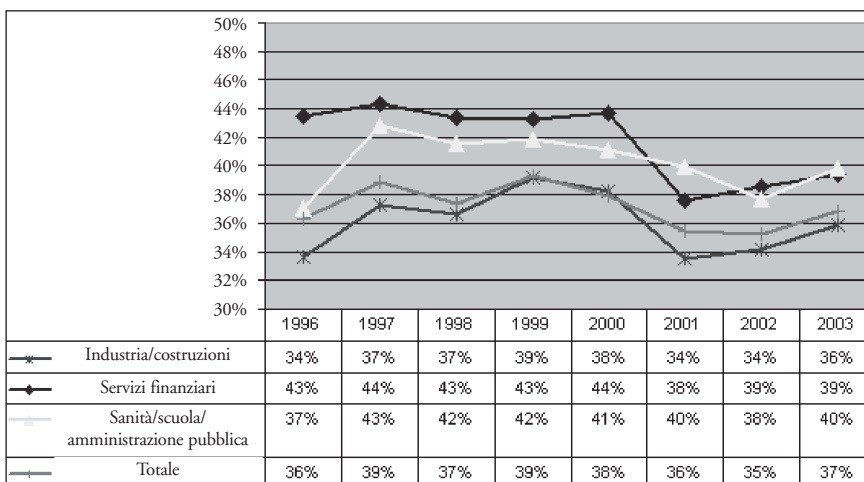
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<i>Richieste di tipo quantitativo</i>										
Ritmi di lavoro serrati	38	42	41	43	42	42	40	41	41	41
Forte pressione temporale	-	-	32	35	36	38	35	32	31	32
<i>Autonomia sul lavoro</i>										
Liberi di scegliere il metodo di lavoro	65	66	68	69	70	71	72	73	73	-
Liberi di interrompere il lavoro	54	53	52	54	54	54	54	60	61	-
Controllo sui ritmi di lavoro	-	-	59	59	59	65	66	64	65	-
Controllo sulla sequenza in cui si svolgono le mansioni	-	-	71	72	72	68	69	74	75	-
Possibilità di risolvere i problemi autonomamente	-	-	78	77	77	78	77	79	80	-
<i>Giudizio dei lavoratori sulle competenze</i>										
Scarsa aderenza della formazione al lavoro	25	26	25	28	25	27	27	27	25	-
Lavoro monotono	7	6	7	7	7	7	7	7	7	-
Mancanza di crescita personale	23	22	24	26	24	26	25	24	22	-
Buone opportunità di promozione	33	31	31	33	34	34	34	38	39	37
Retribuzione insufficiente	27	28	31	32	33	33	36	31	29	31

* Popolazione: età compresa tra i 18 e i 65 anni, che lavora 12 ore alla settimana o più.

Fonte: Central Bureau of Statistics.

L'abbinamento di ritmi di lavoro serrati e *stress* da mancanza di tempo indica che dalla fine degli anni novanta c'è una leggera tendenza al ribasso del lavoro che si esige in termini quantitativi. Si tratta, però, di una tendenza meno evidente nel settore pubblico che in altri settori (Figura 1).

Fig. 1 – Richieste in termini quantitativi, per settore (punteggio medio ritmi di lavoro e forte stress da mancanza di tempo)



Fonte: Central Bureau of Statistics.

1.2 Autonomia sul lavoro

Uno degli sviluppi più sorprendenti in relazione alla qualità delle condizioni di lavoro psicosociali, negli ultimi dieci anni, è l'aumento dei margini decisionali della forza lavoro olandese. La percentuale di lavoratori che afferma di essere libera di scegliere in che modo svolgere il proprio lavoro è aumentata costantemente dal 1994, in media dell'1 per cento l'anno. Anche gli altri due indicatori relativi al controllo del proprio lavoro – la libertà di interromperlo quando si vuole e la capacità di controllare l'ordine o la sequenza secondo la quale si svolgono le mansioni – indicano un netto aumento dal 2001. Infine, la percentuale di lavoratori che è in grado di controllare il proprio ritmo di lavoro è aumentata nettamente nel 1999 e da allora è rimasta stabile.

Il crescente grado di autonomia può essere in parte spiegato con il passaggio dell'occupazione nell'industria ai settori più orientati ai servizi. Lo

sviluppo del controllo delle mansioni in Olanda è un po' diverso dagli sviluppi a livello europeo. In Europa c'è stata una riduzione del numero di lavoratori che dichiarano un basso grado di autonomia, ma solo all'inizio degli anni novanta. Dal 1995 c'è un ristagno del livello di autonomia dichiarato in Europa.

1.3 Opportunità di formazione e sviluppo

Non si sono verificati cambiamenti significativi nella percezione delle opportunità di formazione e crescita dei dipendenti nel periodo dal 1994 al 2003. Nel 2002 un lavoratore su quattro ha dichiarato che il grado di corrispondenza tra il proprio lavoro e l'istruzione ricevuta era scarso. Questa cifra è la stessa di dieci anni fa. Inoltre, la percentuale di persone che svolge mansioni monotone e il numero di persone con limitate opportunità di crescita personale è rimasto stabile. Uno sviluppo positivo è l'aumento, dal 2000, della percentuale di dipendenti che hanno buone possibilità di promozione. Nel 2003, il 37 per cento della popolazione attiva olandese riteneva buone le proprie possibilità di promozione. Rispetto alla fine degli anni novanta, il numero di persone che ritiene di non essere retribuita adeguatamente per il proprio lavoro è diminuito leggermente negli ultimi anni, anche se la cifra resta comunque più elevata che negli anni prima del 1996. La maggior parte della forza lavoro olandese si è definita soddisfatta del proprio lavoro, questo dato è rimasto stabile nel periodo compreso tra il 1994 e il 2003.

1.4 Richieste di tipo cognitivo ed emotivo

È evidente che gli aspetti delle condizioni di lavoro psicosociali monitorate dal Pols non coprono l'intera gamma dei potenziali rischi psicosociali sul lavoro. Si riconosce che, oltre a ciò che si esige in termini quantitativi, anche le richieste di tipo qualitativo (vale a dire la complessità del lavoro) e le richieste di tipo emotivo sono indicatori importanti dell'ambiente di lavoro psicosociale. I cambiamenti intervenuti nella natura stessa del lavoro, ad esempio il maggior uso delle tecnologie di informazione e comunicazione, hanno fatto aumentare il carico di lavoro mentale dei lavoratori. Inoltre, i cambiamenti nell'occupazione, quali la percentuale sempre in aumento di persone che lavorano nel settore dei servizi, fanno sì che un maggior numero di dipendenti sia esposto a situazioni emotivamente impegnative.

Purtroppo non ci sono informazioni sulle tendenze per quanto riguarda questi aspetti. La Tabella 2 offre una panoramica delle informazioni disponibili sulla complessità del lavoro e le richieste di tipo emotivo. Il numero di lavoratori che ritiene che il proprio lavoro sia impegnativo da un punto di vista cognitivo sembra essere piuttosto stabile nel periodo 2000–2003. Analizzando i dati per settore, però, le proporzioni risultavano essere piuttosto instabili (Andries *et al.*, 2004). Sulle tendenze relative al lavoro emotivamente impegnativo i dati disponibili sono insufficienti.

Tab. 2 – Richieste di tipo cognitivo ed emotivo (%)

<i>Persone che hanno risposto sì/spesso/sempre:</i>	2000	2002	2003
<i>Richieste di tipo cognitivo</i>			
Il tuo lavoro ti richiede di pensare intensamente?	57	54	-
Devi ricordarti tante informazioni per un periodo di tempo lungo?	50	48	-
Il lavoro che svolgi richiede concentrazione?	90	86	-
Il lavoro che svolgi richiede grande attenzione?	80	77	-
Devi tener sotto controllo molte cose contemporaneamente quando lavori?	74	72	-
<i>Richieste di tipo emotivo</i>			
Il tuo lavoro ti coinvolge in situazioni emotive?	11	-	-
Il tuo lavoro è impegnativo dal punto di vista emotivo?	-	-	13

Fonte: Tno (Tas, 2000, 2002, 2004; Nea, 2003).

2. Violenza sul posto di lavoro

Analogamente a quanto è avvenuto in molti paesi dell'Unione Europea, anche in Olanda è aumentato l'interesse per la violenza sul posto di lavoro (vedi, ad esempio, Di Martino *et al.*, 2003; Lehto, Pärnänen, 2004). Per studiare la prevalenza e la distribuzione di questo fenomeno, nel Tas e nel Nea sono state inserite alcune domande sulle esperienze personali di molestie sessuali, intimidazioni e violenza fisica. I risultati di studi recenti indicano che la tendenza all'aumento della violenza sul posto di lavoro – soprattutto

da parte dei clienti – che era stata osservata nel periodo dal 2000 al 2003 (Van den Bossche, 2004) sembra essersi stabilizzata nel 2004 (Tabella 3). Tuttavia è anche possibile concludere che non c'è stata una netta riduzione dell'esposizione all'intimidazione e alla violenza sul lavoro dal 2000.

Tab. 3 – Violenza sul lavoro (%)

	<i>2000</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
<i>Da parte dei clienti</i>				
Intimidazione	21	22	27	21
Molestie sessuali	5	7	9	5
Violenza fisica	7	7	9	6
Maltrattamenti	-	-	-	7
<i>Da parte dei colleghi</i>				
Intimidazione	15	13	15	14
Molestie sessuali	3	3	5	3
Violenza fisica	1	1	2	1
<i>Mobbing</i>	-	-	-	10

Fonte: Tno (Tas, 2000, 2002, 2004; Nea, 2003).

Come si può vedere dalla Tabella 3, la violenza sul posto di lavoro proviene soprattutto dai clienti: in particolare, si fa riferimento spesso e in misura crescente fino al 2004 alla violenza da parte dei clienti (pazienti, passeggeri, studenti). Settori quali l'assistenza sanitaria, gli alberghi e i ristoranti, la vendita al dettaglio e l'istruzione – nei quali il lavoro comporta contatti frequenti con clienti e utenti – sono più esposti al rischio di intimidazione da parte dei clienti rispetto ad altri settori. L'aumento dell'occupazione in questi settori potrebbe spiegare in parte l'aumento del numero dei lavoratori che dichiarano di essere stati minacciati dai clienti/utenti.

L'intimidazione da parte dei colleghi è rimasta sostanzialmente costante nel periodo dal 2000 al 2004. Tuttavia, una quota non indifferente di lavoratori (15 per cento) subisce intimidazioni dai colleghi. Non emergono differenze significative tra i settori per quanto riguarda l'intimidazione da parte dei colleghi.

Fino al 2004 il concetto di intimidazione (da parte dei colleghi) era utilizzato per definire azioni di *mobbing*, nello stesso modo in cui esso è utilizzato nell'*European Working Conditions Survey* (Indagine europea sulle condizioni di lavoro). È stato però detto che le traduzioni di questo concetto non riflettono sempre adeguatamente il concetto che il termine *bullying* esprime, nel senso che intimidazione indica più che altro le minacce di violenza (fisica).

Quindi, nel Tas del 2004 è stato introdotto un nuovo indicatore per *mobbing*/maltrattamenti. Sebbene il concetto originario di intimidazione era correlato al nuovo indicatore di *mobbing*/maltrattamenti, la distribuzione di questo nuovo indicatore era piuttosto diversa, secondo che il comportamento fosse perpetrato dai colleghi o dai clienti/utenti. I maltrattamenti da parte dei clienti sono stati indicati dal 7,3 per cento, mentre il 10,1 ha affermato di essere stato oggetto di *mobbing* da parte dei colleghi nell'ultimo anno. Del resto, l'intimidazione proveniente prevalentemente dai clienti indica che i due concetti sono collegati, ma diversi.

Nel 2003, più del 2 per cento dei lavoratori interpellati con il Nea ha indicato di essersi assentato dal lavoro per più di un mese a causa di violenze e aggressioni sul posto di lavoro. Inoltre, l'esposizione alle violenze sul posto di lavoro ha inciso significativamente sul rendimento lavorativo dei dipendenti: il 3 per cento di tutti i lavoratori ha affermato che la violenza sul posto di lavoro ne ha ostacolato il rendimento per oltre un mese.

Le questioni di discriminazione razziale e sessuale sono monitorate dal Pols. C'è stata una netta diminuzione delle due forme di discriminazione nel 1996 (Tabella 4). Dal 1996, una media costante del 2 per cento di tutti i lavoratori dipendenti afferma di conoscere l'esistenza della discriminazione di genere sul posto di lavoro. Lo stesso può dirsi per la discriminazione razziale.

Tab. 4 – Discriminazione sul posto di lavoro (% sì*)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Discriminazione di genere	4	5	2	3	2	2	2	2	2	2
Discriminazione razziale	4	4	1	2	2	2	2	3	2	2

* Popolazione: età compresa tra i 18 e i 65 anni, che lavora 12 ore o più alla settimana.

Fonte: Central Bureau of Statistics.

3. Fattori di rischio fisici

Negli ultimi dieci anni ci sono stati miglioramenti della percezione che i lavoratori hanno dell'esposizione ai rischi fisici (Figura 2). Nel Pols, le domande sul «lavoro sporco» e i cattivi odori sono utilizzate quale indicatore generale (indiretto) per l'esposizione alle sostanze pericolose. La percentuale di lavoratori dipendenti che spesso svolgono «lavori sporchi» è diminuita costantemente dal 1994. Oggi meno di un lavoratore su cinque è esposto a questo tipo di attività. C'è anche stata una diminuzione dell'esposizione frequente ai cattivi odori sul lavoro. Nel 1994 il 12 per cento circa della forza lavoro totale ha affermato di essere stato esposto a cattivi odori; tale percentuale è scesa all'8 nel 2003. Sfortunatamente non ci sono dati di tendenza sull'esposizione effettiva a sostanze chimiche particolari e alle polveri organiche e inorganiche.

3.1 Rumore e livelli di pericolo

Un'indicazione del livello di rumore al quale sono esposti i lavoratori si ottiene chiedendo loro se c'è talmente tanto rumore sul posto di lavoro da costringerli «ad alzare la voce per farsi sentire». La percentuale di lavoratori che lavorano spesso in tali condizioni è rimasta stabile negli ultimi dieci anni. Lo stesso vale per la percentuale di persone che devono fare spesso lavori pericolosi.

3.2 Settori più a rischio

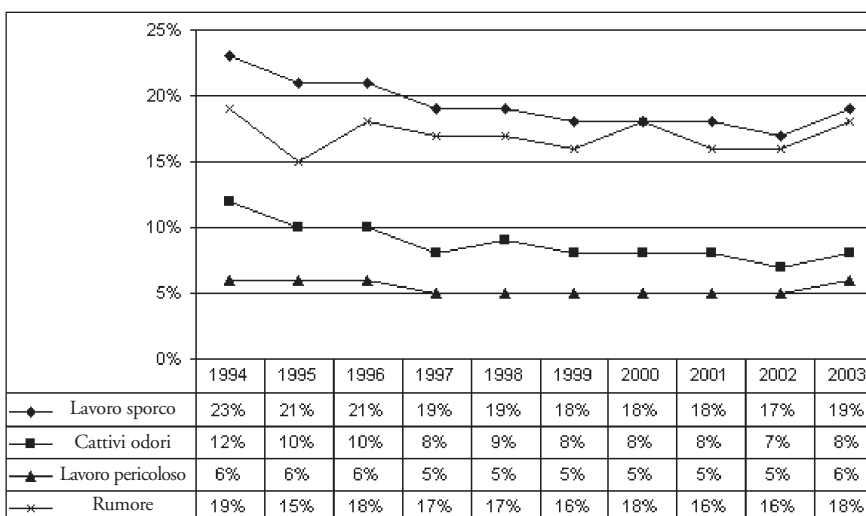
Una scomposizione dei dati per settore (Andries *et al.*, 2004) rivela che i rischi fisici (combinazione delle esposizioni sopra indicate) sono particolarmente prevalenti in agricoltura, nelle costruzioni e nell'industria. La percentuale media di lavoratori esposta a rischi in questi settori varia dal 20 al 25 per cento. La situazione sembra essere rimasta per lo più immutata dal 1994, tuttavia risulta essere leggermente aumentata nel settore alberghiero e nella ristorazione. Le condizioni nel settore dei servizi finanziari ed economico-commerciali sono migliorate, ma è difficile determinare in che misura ciò sia effetto dei cambiamenti strutturali che si stanno verificando in questi settori.

3.3 Esposizione alle radiazioni

L'esposizione alle radiazioni ionizzanti è monitorata dal Ndris (*National Dose Registration and Information System*). Le analisi recenti indicano che

il numero dei lavoratori che è occupato dove ci sono radiazioni ionizzanti è aumentato da 31.000 a 35.000 negli ultimi dieci anni. La domanda di questi lavoratori è aumentata, in particolar modo nel settore dell'assistenza sanitaria. Nel contempo l'esposizione effettiva alle radiazioni ionizzanti è diminuita grazie all'uso di migliori misure di protezione (van Dijk, 2004).

Fig. 2 – Tendenze nei fattori di rischio fisico
(% di lavoratori che rispondono «sì, spesso»)



Fonte: Central Bureau of Statistics.

3.4 Controllo della temperatura e dell'aerazione

La quota di lavoratori che non riesce a controllare la temperatura dell'ambiente di lavoro si aggirava intorno al 60 per cento nel periodo compreso tra il 1994 e il 2003 (Tabella 5). La percentuale di lavoratori che non sono in grado di controllare l'aerazione era del 50-55 nello stesso periodo. Non si osservano pertanto cambiamenti significativi per questi due indicatori.

Tab. 5 – Lavoratori che affermano di non poter controllare la temperatura o l'aerazione dell'ambiente di lavoro (%)*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Non può controllare la temperatura	59	57	60	60	57	61	60	58	59	60
Non può controllare l'aerazione	54	50	54	54	53	55	53	53	54	54

* Popolazione: età compresa tra i 18 e i 65 anni, che lavorano 12 o più ore alla settimana.

Fonte: Central Bureau of Statistics.

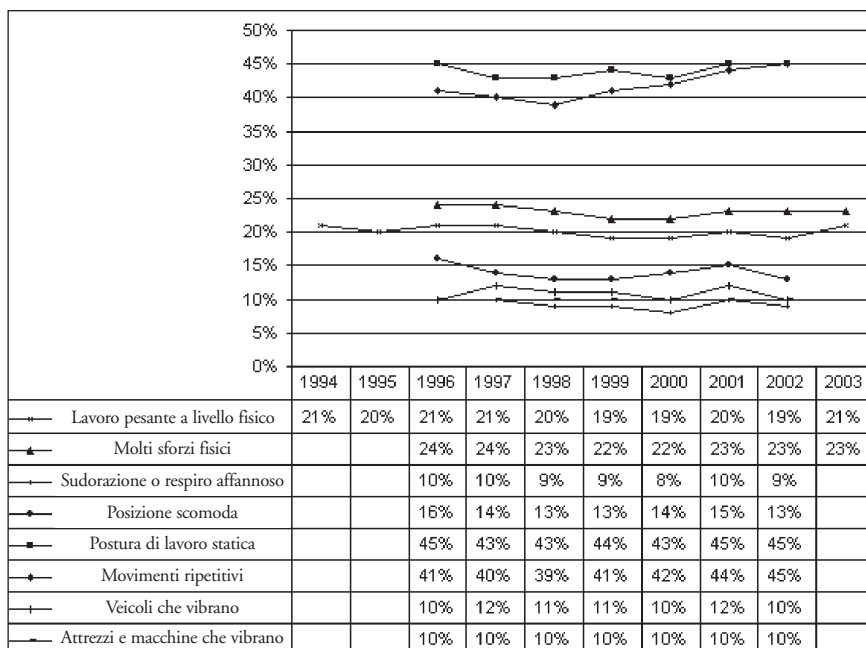
4. Fattori di rischio ergonomico

Il 20 per cento circa dei lavoratori ha svolto lavori fisici pesanti nel periodo tra il 1994 e il 2002 (Figura 3). Il lavoro pesante è uno dei fattori di rischio più significativi per i dolori o i disturbi alla schiena, al collo, alle spalle e alle braccia (Hoogendoorn, 2001; Ariëns 2001). Analogamente, la percentuale di lavoratori che spesso fanno molti sforzi fisici quando lavorano era poco meno del 25 nel 2002 e non è cambiata molto dal 1994. Sudorazione frequente o respiro affannoso sul lavoro sono rimasti abbastanza stabili negli ultimi anni, intorno al 9 per cento.

Altri fattori di rischio importanti, soprattutto quelli che provocano lesioni da sforzo ripetuto, sono le posture statiche e i movimenti ripetitivi con le mani o le braccia. Il numero di lavoratori esposti a posture di lavoro statiche è rimasto stabile nel periodo compreso tra il 1996 e il 2002, tra il 43 e il 45 per cento, mentre la percentuale di coloro che denunciano posizioni scomode sul lavoro è compresa tra il 13 e il 16. Il lavoro che richiede movimenti ripetitivi delle braccia e delle mani si è diffuso negli ultimi anni, aumentando dal 40 per cento nel 1999 al 45 nel 2002. Nell'osservare i fattori di rischio più importanti per le patologie muscolo-scheletriche si può giungere alla conclusione che, fino a questo momento, le misure preventive dei disturbi alla schiena e delle lesioni da sforzo ripetuto non hanno avuto molti effetti.

Nel periodo tra il 1996 e il 2002 è cambiato poco per quanto riguarda le percentuali dei lavoratori esposti alle vibrazioni dei veicoli (10-12 per cento). La quota di coloro che lavorano con attrezzi e macchine che vibrano è anch'essa rimasta stabile in quello stesso periodo (al 10 per cento).

Fig. 3 – Tendenze nei fattori di rischio ergonomici
(% di lavoratori che hanno risposto «sì, spesso»)



Fonte: Central Bureau of Statistics.

5. Orario di lavoro

Il Tas mostra che nel 2002 i dipendenti hanno lavorato in media 32,3 ore contrattuali alla settimana. Inoltre, hanno lavorato altre 9,5 ore alla settimana in straordinari retribuiti e non retribuiti. Nel 2000 la media è stata di 33,7 ore la settimana, con altre 6,5 ore lavorate in straordinari retribuiti e non retribuiti. C'è stata, quindi, una leggera riduzione del numero di ore di lavoro contrattuali alla settimana (da 33,7 a 32,3), ma un aumento non indifferente degli straordinari retribuiti e non retribuiti (da 6,5 a 9,5 ore).

L'Indagine sull'occupazione e le retribuzioni (Ewl), svolta dal Cbs, dà anche informazioni sulla durata dell'orario di lavoro. Sfortunatamente

non ci sono informazioni disponibili sugli straordinari non retribuiti. I dati del Cbs sono una conferma dei dati del Tno per quanto riguarda la riduzione delle ore di lavoro contrattuali, sebbene la tendenza al ribasso sia meno pronunciata. Secondo il Cbs, il numero medio di ore contrattuali nel 2000 è stato di 30,7 ore alla settimana e di 30,2 nel 2002; è stato calcolato essere pari a 32,1 ore la settimana nel 1995. Lo straordinario retribuito è rimasto stabile: nel 2000 e nel 2002 i dipendenti hanno lavorato una media di 0,5 ore alla settimana di straordinario retribuito.

I modelli alternativi di orario di lavoro possono essere definiti come un'arma a doppio taglio. Lavorare la sera, la notte o durante il fine settimana può provocare stanchezza e disagi alla vita privata. D'altra parte, per alcuni, la possibilità di lavorare a orari irregolari può rendere più agevole conciliare il lavoro con gli impegni di assistenza in famiglia. Secondo il Cbs, lavorare a orari irregolari è una pratica piuttosto diffusa in Olanda. Nel 2002 addirittura il 55 per cento della forza lavoro olandese lavorava di sera, di notte o nei fine-settimana (in base ai dati dell'Indagine sulla forza lavoro; Beckers, 2004). Nel 2000 tale cifra era leggermente superiore (57 per cento). Purtroppo non ci sono dati precedenti paragonabili a causa di un'interruzione della tendenza nel 1999.

Il Pols fornisce alcune informazioni tendenziali sugli orari di lavoro fuori della norma (Tabella 6). Nel periodo dal 1994 al 2003, in media il 61 per cento dei dipendenti olandesi dichiarava di dover lavorare a volte di sera o di notte. Paragonando il periodo 1994-1998 al quinquennio successivo sembra esserci una leggera diminuzione delle persone che affermano di dover lavorare di sera o di notte. La percentuale media delle persone che lavorano il sabato e la domenica è del 57. Anche qui si può notare una leggera diminuzione, sebbene sia meno evidente che nel caso del lavoro di sera. Questi risultati sono piuttosto sorprendenti, dato che la legge sugli orari di apertura (dei negozi) è entrata in vigore nel 1996, dando ai datori di lavoro del settore della vendita al dettaglio una maggiore libertà di stabilire da soli gli orari di apertura.

Infine, un dipendente su 10 lavora in turni. È un dato piuttosto stabile. Secondo Beckers (2004), il turno di otto ore è di gran lunga la tipologia più diffusa di lavoro con turni (40 per cento), seguito dal turno di 12 ore (31 per cento).

Tab. 6 – Lavoro a orari non standard (% si*)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Lavoro di sera o di notte	62	64	60	63	63	60	60	59	60	58
Lavoro durante il fine-settimana	58	60	57	59	58	58	56	55	56	56
Turni di lavoro	10	11	11	9	9	8	10	9	9	9

*Popolazione: età compresa tra i 18 e i 65 anni, che lavora 12 o più ore alla settimana.

Fonte: Central Bureau of Statistics.

6. Salute generale e salute occupazionale

La Tabella 7 indica le tendenze della salute in base alle autodichiarazioni dei lavoratori olandesi. Circa l'87 per cento della forza lavoro olandese ritiene che il proprio stato di salute sia buono o molto buono. Tuttavia, quasi il 10 per cento si definisce «esaurito». Si tratta di uno stato di esaurimento emotivo, spesso accompagnato da un atteggiamento sempre più cinico e negativo nei confronti del lavoro e/o da livelli sempre più bassi di competenza professionale. Questi dati sullo stato di salute e l'esaurimento sono rimasti piuttosto stabili da quando sono stati misurati (lo stato di salute è stato inserito nell'Indagine sulle condizioni di vita dal 1977, mentre l'esaurimento è stato inserito dal 1997).

Il 25 per cento circa dei lavoratori denuncia disturbi alla schiena, e anche questa percentuale è rimasta stabile. Le lesioni da sforzo ripetuto (Lsr) sono state indicate dal 19 per cento nel 1997, anno in cui sono state misurate per la prima volta nell'Indagine sulle condizioni di vita. Questa percentuale è aumentata costantemente fino al 23 nel 2000, anno dell'ultima misurazione. Quando fu avviato il Tas nel 2000 si misurarono le lesioni da sforzo ripetuto, ma in modo diverso rispetto all'Indagine sulle condizioni di vita. Il Tas ha rilevato che le lesioni da *stress* ripetuto erano al 26 per cento nel 2000 e al 28 nel 2002. Questi dati indicano che si tratta di un disturbo in continuo aumento (Heinrich, Blatter, 2005).

La percentuale di lavoratori che dichiarano di assentarsi dal lavoro per l'aumento della pressione del lavoro stesso è aumentata dal 14 al 22 per cento nel periodo tra il 1996 e il 2002; l'assenza dovuta a vibrazioni sulle mani

e le braccia o le vibrazioni sul corpo è aumentata dal 20 al 29 per cento in quello stesso periodo. Anche le visite dal medico di famiglia sono aumentate dal 31 al 39 per cento. Tuttavia, le assenze dovute allo *stress* fisico sono diminuite dal 24 al 20 per cento.

*Tab. 7 – Tendenze relative alle condizioni di salute e assenze
in base alle autodichiarazioni dei lavoratori olandesi* (%)*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Stato generale di salute dichiarato dai lavoratori</i>									
Stato di salute (buono o molto buono)	86	87	86	89	88	87	87	87	87
<i>Problemi di salute dovuti al lavoro</i>									
Esaurimento (1)	-	-	-	10	8	10	8	10	9
Disturbi alla schiena (2)	-	-	-	26	26	24	23	-	-
Lesioni da sforzo ripetuto (3)	-	-	-	19	16	21	23	-	-
<i>Effetti sulla salute della pressione del lavoro</i>									
Lavoro che diventa «eccessivo» per l'elevato carico (% sì, ultimi 12 mesi)	-	-	24	24	25	27	26	26	25
Si assentano per problemi di salute dovuti a carico di lavoro eccessivo (% sì, ultimi 12 mesi)	-	-	14	15	19	21	19	21	22
Si rivolgono al medico di famiglia per problemi di salute dovuti al carico di lavoro (% sì)	-	-	17	15	17	18	17	19	19
<i>Effetti delle vibrazioni sulle mani e le braccia e sul corpo</i>									
Disturbi dovuti alle vibrazioni sulle mani e le braccia e sul corpo (% sì, ultimi 12 mesi)	-	-	16	17	15	20	18	18	18
Si sono assentati dal lavoro per problemi di salute dovuti alle vibrazioni alle mani e alle braccia e sul corpo (% sì, ultimi 12 mesi)	-	-	20	22	23	27	27	25	29
Si rivolgono al medico di famiglia a causa di problemi di salute dovuti alle vibrazioni (% sì)	-	-	31	31	39	41	35	35	39

Tab. 7 – *Segue*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Effetti sulla salute dello stress fisico</i>									
Disturbi dovuti allo stress fisico (% sì, ultimi 12 mesi)	-	-	40	41	36	43	45	43	44
Si sono assentati dal lavoro a causa di problemi di salute dovuti allo stress fisico (% sì, ultimi 12 mesi)	-	-	24	16	21	21	19	22	20
Si rivolgono al medico di famiglia a causa di problemi di salute dovuti allo stress fisico (% sì)	-	-	43	321	40	38	36	38	38
<i>Assenteismo dei lavoratori dipendenti (4)</i>									
Tasso di assenze (inclusa l'aspettativa per maternità)	5.5	5.5	5.1	5.1	5.6	6.0	6.1	6.1	6.1
Tasso di assenze (esclusa l'aspettativa per maternità)	4.9	4.9	4.6	4.6	5.0	5.4	5.5	5.4	5.4

(1) Esaurimento emotivo: percentuale di lavoratori che hanno dato una risposta affermativa a due delle cinque voci. (2) Problemi alla schiena di tipo cronico e non cronico. (3) Lesioni da sforzo ripetuto (Lsr): disturbi al collo, alle spalle, alle braccia o alle mani dovuti al lavoro (negli ultimi 12 mesi). (4) Dati elaborati in base a un campione ampio e rappresentativo di società private che operano in Olanda (Cbs).

Fonte: Dlo 1994-1996; Pols 1997-2002; Central Bureau of Statistics.

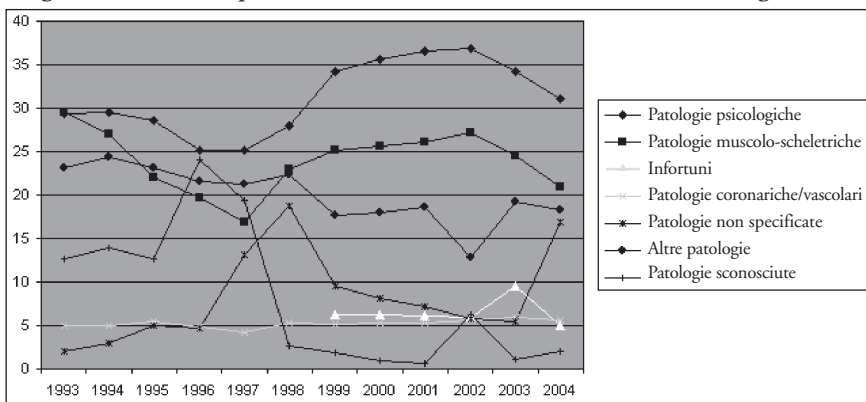
I cambiamenti maggiori si riscontrano per i numeri delle persone che escono dalla forza lavoro a causa di malattie. I dati indicano che la percentuale di lavoratori assenti, secondo quanto dichiarano i datori di lavoro, è aumentata dal 5,5 nel 1994 al 6,1 per cento nel 2002 (dal 4,9 al 5,4 per cento, escludendo le aspettative per maternità). Nel 2003 la percentuale è scesa nuovamente al 5,3 (4,8 per cento, escludendo le aspettative per maternità).

L'ingresso nel sistema dell'invalidità è aumentato passando da 79.000 lavoratori l'anno nel 1994 a 118.000 nel 2001. Da allora si è instaurata una tendenza calante. La cifra relativa al 2002 era 108.000 dipendenti l'anno. I dati preliminari indicano che c'è stato un ulteriore calo a 66.335 nel 2003 e 59.246 lavoratori nel 2004.

Il rischio di ingresso nell'invalidità è aumentato da 1,18 su 1.000 lavoratori dipendenti assicurati nel 1994 a 1,7 nel 2001, scendendo a 1,52 nel

2002. Nonostante questa riduzione del rischio di ingresso nell'invalidità, le principali ragioni per le quali i dipendenti diventano inabili al lavoro continuano a essere le patologie psicologiche (Figura 4).

Fig. 4 – Lavoratori dipendenti che richiedono l'invalidità, in base alla diagnosi (%)



Fonte : Uvw; i dati dal 2003 in poi dovrebbero essere interpretati come dati preliminari.

7. Commento

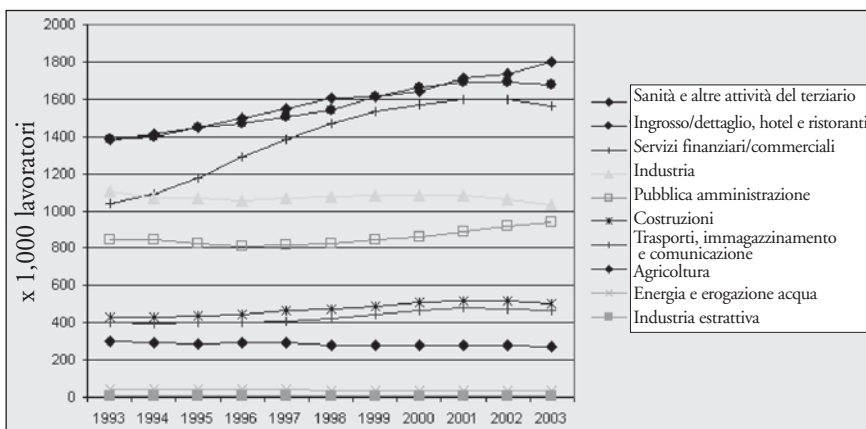
I dati qui presentati rivelano che il ritmo di lavoro sembra in via di stabilizzazione e la pressione temporale in generale si stia stabilizzando anch'essa, secondo il Pols, o si stia addirittura riducendo, secondo il Tas. Anche i rischi tradizionali, quali il rumore, il lavoro pericoloso, gli sforzi fisici e i turni si stanno stabilizzando. Inoltre, altri rischi tradizionali, quali il «lavoro sporco» e i cattivi odori, stanno diminuendo e si riducono anche le ore di lavoro contrattuali. Nel contempo aumentano i margini decisionali, che è senz'altro un dato positivo. Inoltre è in aumento il lavoro straordinario (retribuito e, in particolare, quello non retribuito).

Alcune di queste tendenze possono essere accentuate dal fatto che la forza lavoro è aumentata di più in alcuni settori rispetto ad altri, il che ha prodotto un cambiamento generale del livello di esposizione medio nazionale.

Si rileva un aumento generale dell'occupazione (Figura 5). Buona parte di quest'aumento si spiega con il rapido aumento del numero di lavoratori nel terziario. I servizi finanziari e commerciali, l'assistenza sanitaria e la vendita al dettaglio, in particolare, hanno registrato forti aumenti dell'occupazione.

Inoltre, ma in misura minore, è aumentato anche il numero di persone che lavora nella pubblica amministrazione. È però diminuita l'occupazione nell'industria. Ovviamente questi cambiamenti incidono sulle tendenze nazionali delle condizioni di lavoro. Pertanto tutte le tendenze indicate in questa relazione dovrebbero essere inquadrare nel contesto di questi cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro.

Fig. 5 – Numero di lavoratori nei vari settori, in base all'anno



Fonte: Central Bureau of Statistics.

Appendice: Fonti statistiche

Indagine permanente sulla qualità della vita (Pols, Permanent Quality of Life Survey)

Dal 1977 al 2004 le condizioni di lavoro e di salute erano analizzate nell'Indagine sulle condizioni di vita, condotto dall'Ufficio Centrale di Statistica (Cbs, Central Bureau of Statistics). Dal 1997 questi aspetti sono stati inclusi nell'Indagine permanente sulla qualità della vita (Pols, Permanent Quality of Life Survey), un sistema integrato di indagini, che considera sia le condizioni di vita sia di lavoro ed è coordinato dal Cbs.

Quest'indagine prevede un questionario di base somministrato, secondo l'anno, a 40.000–90.000 persone residenti in Olanda. Ad alcune delle persone intervistate vengono anche rivolte domande su questioni relative alla salute e al lavoro: tali domande sono rivolte a 18.500 lavoratori circa e circa

10.000 persone l'anno rispondono (il tasso di risposta è, in media, del 60 per cento). I lavoratori in età compresa tra i 18 e i 64 sono circa 4.500, un campione rappresentativo della forza lavoro olandese.

Il Pols prevede un'intervista faccia a faccia. Tuttavia, le domande relative alla salute sono presentate su un foglio con un questionario, e agli intervistati viene chiesto di rispedirlo dopo averlo completato. Ciò può provocare ulteriori mancate risposte (al questionario).

Fino al 1989 il Pols si svolgeva ogni tre anni, ma da quella data è stato poi effettuato ogni anno. In varie occasioni, durante questo periodo di circa 25 anni dall'indagine originaria del 1977, sono state aggiunte nuove domande e sono state modificate le domande stesse e le varie categorie di risposta. Nel 2003 molte domande che erano state poste in precedenza sulle condizioni di lavoro sono state omesse dal Pols, nel 2004 non comparivano più in quest'indagine domande relative alle condizioni di lavoro.

Indagine Tno sulla situazione del lavoro (Tas)

Nel 2000 è stato avviato il *Tno Working Situation Survey* (Tas), l'indagine sulla situazione del lavoro, che si dovrebbe svolgere ad anni alterni e che dà informazioni tratte da tre campioni rappresentativi della forza lavoro olandese per gli anni 2000, 2002 e 2004. Quest'indagine si incentra sulla qualità del lavoro e dell'occupazione e su altri argomenti relativi al mercato del lavoro; misura la maggior parte dei concetti utilizzando scale (con varie domande che misurano uno stesso concetto) invece di utilizzare solo uno o due quesiti per ogni concetto.

Il Tas è svolto in Olanda dal Tno Lavoro e Occupazione. Consta di un'indagine inviata per posta o in *internet* alla quale rispondono (al netto) circa 4.000 lavoratori dipendenti. Costituisce un campione rappresentativo della forza lavoro olandese in età compresa tra 15 e 64 anni. Ogni lavoratore dipendente del campione riceve un questionario per posta ordinaria e con un codice di accesso per il questionario via *internet*, e decide autonomamente se compilare il questionario postale o quello in *internet*.

Il Nea – L'indagine sulle condizioni di lavoro in Olanda

Nel 2003 è stata avviata l'Indagine sulle condizioni di lavoro in Olanda (in olandese, *Enquête Arbeidsomstandigheden*). Attualmente quest'indagine intende sostituire il modulo sulle condizioni di lavoro del Pols – circa 25 voci sono infatti tratte da tale indagine – e misura la maggior parte dei concetti

utilizzando delle scale, preferibilmente omologate. Le scale omologate si sono dimostrate valide per la misurazione dei concetti nelle precedenti ricerche pubblicate su questo argomento.

Il Nea è svolto dal Tno Lavoro e Occupazione in Olanda per il ministero degli Affari sociali e dell'Occupazione. È un'indagine postale o via *internet* alla quale hanno risposto (al netto) circa 10.000 lavoratori nel 2003. Nel 2005 il campione *target* (netto) è stato di 25.000 lavoratori dipendenti. Originariamente l'indagine doveva esser condotta ad anni alterni, ma probabilmente dal 2006 verrà svolta con cadenza annuale. Il Nea utilizza un campione rappresentativo della forza lavoro olandese in età compresa tra 15 e 64 anni, ma non comprende i lavoratori autonomi. È attualmente l'indagine più ampia condotta in Olanda sulle condizioni di lavoro e serve da punto di riferimento nazionale per gli studi di monitoraggio di settore sulle condizioni di lavoro.

Altre fonti

Dal 1994 non ci sono registri validi e rappresentativi dell'assenteismo in Olanda, poiché sono i datori di lavoro stessi a dover pensare al pagamento degli stipendi dei dipendenti che sono in malattia. Le fonti principali ora sono costituite dai rapporti redatti dai datori di lavoro tratti dai colloqui fatti dal Cbs. Tuttavia i servizi per la salute occupazionale hanno fatto un primo passo per la raccolta dei dati sulle assenze documentate. Quindi, i rapporti dei datori di lavoro danno informazioni di tendenza dal 1994, mentre i dati sulle aspettative per malattia, raccolti dai servizi per la salute occupazionale in collaborazione con il Cbs, danno informazioni al riguardo dal 2002 (anche se tali dati sono stati resi formalmente disponibili dal 2005).

Nel Pols si chiede ai lavoratori se sono stati assenti negli ultimi due mesi. Nel Tas e nel Nea, ai dipendenti si chiede di indicare se hanno preso un'aspettativa per malattia o infortunio negli ultimi dodici mesi e di indicare con quale frequenza si verificava tale necessità e per quanti giorni. Nel Tas si chiede inoltre ai lavoratori di indicare se sono andati a lavorare anche se sarebbero dovuti rimanere a casa perché si sentivano male.

Un'ulteriore fonte di informazione delle assenze di lungo termine dal lavoro è il registro di invalidità dell'Olanda, che contiene informazioni sull'ingresso nell'invalidità, l'uscita da tale condizione e i relativi volumi in base alle categorie diagnostiche. È l'amministrazione della Previdenza sociale (Uwv) che tiene tale registro. È un sistema di monitoraggio importante per seguire

l'andamento dei problemi di salute legati ad assenze prolungate dal lavoro e il costo per la società dell'uscita dal lavoro.

Bibliografia

- Andries F., Houtman I., Hupkens C. (2004), *Kerncijfers Arbeid*, [Core figures on work], in Houtman I.L.D., Smulders P.G.W., Klein Hesselink D.J. (eds.), *Trends in arbeid 2004*, Amsterdam, Plantijn Casparie.
- Ariëns G. (2001), *Work-related risk factors for neck pain*, PhD Thesis, Amsterdam, Free University.
- Ariëns G.A.M., Bongers P.M., Hoogendoorn W.E., Houtman I.L.D., Wal G. van der, Mechelen W. van (2001), *High quantitative job demands and low co-worker support are risk factors for neck pain: Results of a prospective cohort study*, *Spine*, 26(17), pp. 1896-1903.
- Beckers I. (2004), *Werktijden van de werkzame beroepsbevolking*, Sociaal Economische Trends: Statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt, sociale zekerheid en inkomen, 1, pp. 20-26.
- Belkic K.L., Landsbergis P.A., Schnall P.L., Baker D. (2004), *Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? A critical review of the empirical evidence, with a clinical perspective*, in *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 30, pp. 85-128.
- Bossche S.N.J. van den, Smulders P.G.W. (2003), *De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten*, Hoofddorp, Tno Work and Employment.
- Bossche S.N.J. van den (2004), *Intimidatie en geweld op het werk: Secundaire analyses Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003*, Hoofddorp, Tno Work and Employment.
- Dam Y. van, Engelen M. (2004), *Evaluatie van de arbowet inzake ongewenste omgangsvormen*, Den Haag, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali).
- Dijk J.W.L. van (2004), *Statistische analyse van de dosis als gevolg van beroepsmatige blootstelling aan ioniserende straling 1993-2002*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali).
- Di Martino V., Helge H., Cooper C.L. (2003), *Preventing violence and harassment in the workplace*, Lussemburgo, Fondazione europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio delle Pubblicazioni ufficiali della Comunità Europea, in www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef02109.htm.

- Echteld P. van, Smulders P.G.W. (2003), *Waarom werknemers overuren maken: drie mechanismen getoetst*, in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, pp. 272-285.
- Heinrich J., Blatter B.M. (2005), *RSI complaints in the Dutch work force. Trends, risk factors and explanations*, in *Tijdschrift voor Sociale Geneeskunde*, 83, 1, pp. 16-24.
- Hoogendoorn W.E. (2001), *Work-related risk factors for low back pain*, Thesis, Amsterdam, Free University.
- Houtman I.L.D. (2003), *Pace of work stabilising, but not in all sectors*, Lussemburgo, Fondazione europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in www.eurofound.eu.int/ewco/2003/11/NL0311NU01.htm.
- Houtman I.L.D. (2004), *Greater autonomy at work*, Lussemburgo, Fondazione europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in www.eurofound.eu.int/ewco/2004/11/NL0411NU06.htm.
- Houtman I.L.D. (2005), *Work-related stress*, Lussemburgo, Fondazione europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in www.eurofound.eu.int/ewco/reports/NL0502TR01/NL0502TR01.htm.
- Houtman I., Goudswaard A., Evers M., Bovenkamp M. van de (2005), *Emerging organisational, social and human risks: Expert forecasts and literature review*, Bilbao, Agenzia europea per la Salute e la sicurezza sul lavoro.
- Karasek R.A., Theorell T. (1990), *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books.
- Lehto A., Pärnänen A. (2004), *Violence, bullying and harassment in the workplace*, Lussemburgo, Fondazione europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in www.eurofound.eu.int/ewco/reports/FI0406TR01/FI0406TR01.htm.
- Paoli P., Merlié D. (2001), *Third European Survey on Working Conditions*, Lussemburgo, Fondazione europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio delle Pubblicazioni ufficiali della Comunità Europea, in www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0121.htm
- Smulders P.G.W., Andries F., Otten F. (2001), *Hoe denken Nederlanders over hun werk? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey*, Hoofddorp, Tno Work and Employment.
- Stansfeld S., Bosma H., Hemmingway H., Marmot M.G. (1999), *Work characteristics predict psychiatric disorders: Prospective results from the Whitehall II Study*, in *Occupational and Environmental Medicine*, 56, pp. 302-7.

[Traduzione di Maria Rosaria Creton]