

# JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN MIGRATION STUDIES

## EUROPEAN LABOUR MARKET AND MIGRATION (EULMM)

### *ECONOMICS AND MANAGEMENT OF EUROPEAN HUMAN RESOURCES*

REPORTS PRESENTATION

COUNTRY: UNITED KINGDOM

2020/2021

PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**UNIVERSITÀ  
DI TORINO**

# **COUNTRY REPORT**

## **REGNO UNITO**



**Antonio Battimelli**

**Ilenia Cordola**

**Luca Gelo**

**Giuseppina Mangani**

**Amalia Andreea Onofrei**

**Camilla Roma**

**Federico Scifo**

**Irene Spada**

## INDICE

<i>Tasso di Partecipazione nel Regno Unito .....</i>	<i>2</i>
<i>Tasso di Occupazione e Disoccupazione per Genere .....</i>	<i>10</i>
<i>Tasso di Occupazione e Disoccupazione per Età .....</i>	<i>16</i>
<i>Il Gender Gap esaminato nel Regno Unito .....</i>	<i>21</i>
<i>Il Welfare nel Regno Unito.....</i>	<i>27</i>
<i>Studio sul grado di Specializzazione della Forza Lavoro.....</i>	<i>32</i>
<i>Sistema Scolastico.....</i>	<i>36</i>
<i>Settore di Occupazione .....</i>	<i>39</i>
<i>Relazioni Industriali nel Regno Unito .....</i>	<i>43</i>

## **Tasso di Partecipazione nel Regno Unito**

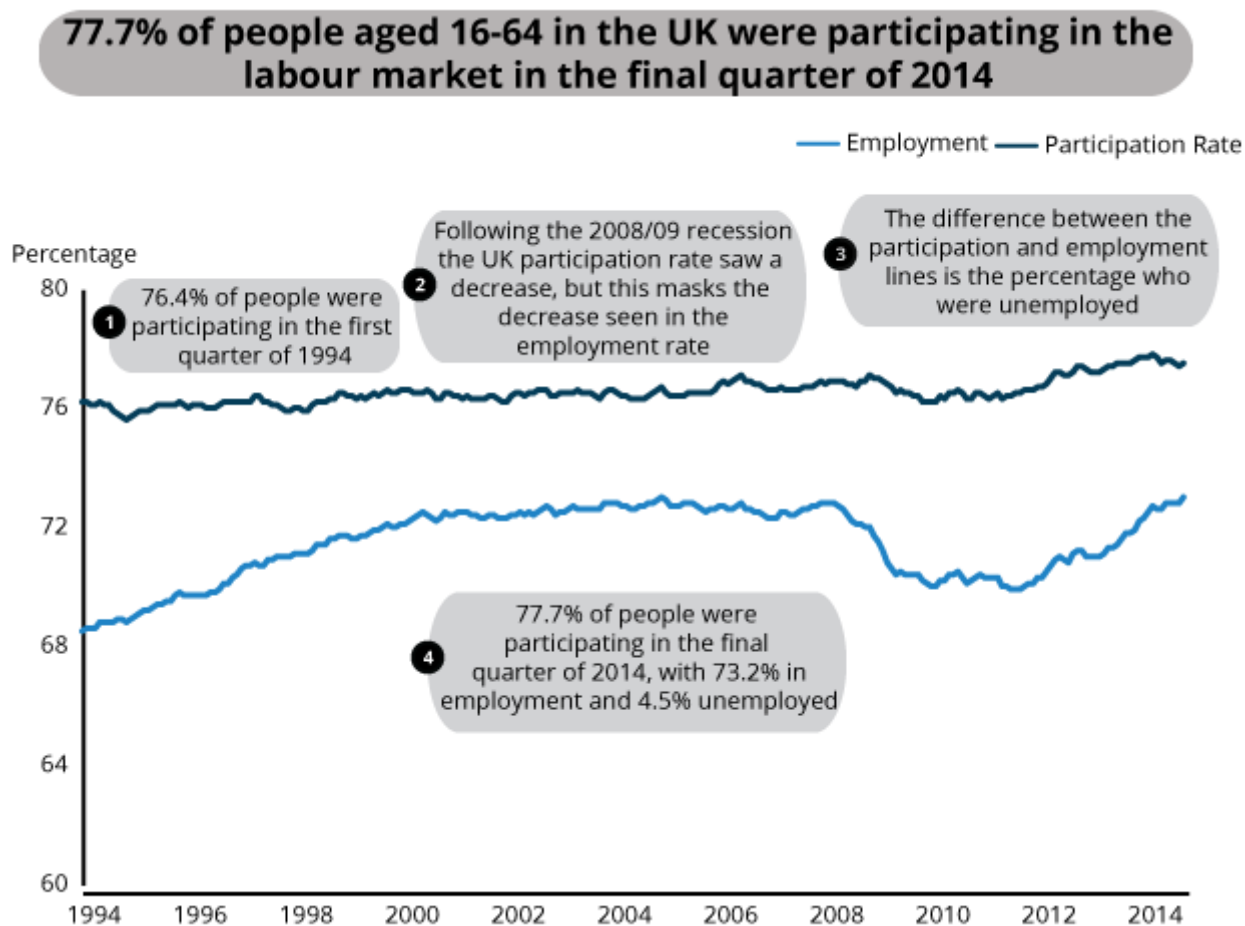
Fornisce informazioni sui cambiamenti nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro negli ultimi due decenni nel Regno Unito. I movimenti dei tassi di partecipazione possono riflettere i cambiamenti nella propensione degli individui a partecipare, a causa di fattori quali le condizioni economiche circostanti e cambiamenti nella composizione della popolazione in età lavorativa.

### **INTRODUZIONE**

Il Regno Unito ha registrato un aumento di 1,3 % nella partecipazione al mercato del lavoro nella fascia di età 16-64 anni dall'inizio del 1994, con gran parte di questo aumento registrato dal 2010. L'aumento a lungo termine della partecipazione è stato guidato principalmente da forti aumenti per le donne e gli anziani che partecipano al mercato del lavoro in parte compensato dalla diminuzione della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro. Ciò è dovuto principalmente all'aumento della frequenza, della fascia di età 16-24 anni, nell'istruzione superiore o superiore durante il periodo.

## PARTECIPAZIONE GLOBALE

*Partecipazione al mercato del lavoro delle persone di età compresa tra 16 anni e 64 anni, dall'inizio del 1994 alla fine del 2014. Regno Unito.*



**Fonte: Indagine sulla forza lavoro - Office for National Statistics**

Questo grafico fornisce informazioni sui cambiamenti nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro negli ultimi due decenni nel Regno Unito. I movimenti dei tassi di partecipazione possono riflettere i cambiamenti nella propensione degli individui a partecipare, a causa di fattori quali le condizioni economiche circostanti e cambiamenti nella composizione della popolazione in età lavorativa.

Nell'ultimo trimestre del 2014, il 77,7% delle persone di età compresa tra 16 e 64 anni nel Regno Unito partecipava al mercato del lavoro. Per partecipare, noto anche come economicamente attivo, un individuo deve essere al lavoro ( in un'occupazione ) o attivamente alla ricerca di un lavoro ( disoccupato ). Pertanto, un tasso di partecipazione invariato potrebbe non riflettere i flussi tra occupazione e disoccupazione.

Prima della recessione economica del 2008-2009, il tasso di partecipazione delle persone di età compresa tra 16 e 64 anni aveva registrato una tendenza generale al rialzo, passando dal 76,4% nel primo trimestre 1994 al 77,0% nel primo trimestre del 2008. Poi, con l'inizio della recente recessione, il tasso di partecipazione totale ha cominciato a diminuire quando gli individui hanno lasciato il mercato del lavoro e sono diventati inattivi.

Il tasso di partecipazione nel Regno Unito è sceso a un minimo del 76,4% all'inizio del 2010, poi è aumentato negli ultimi anni, superando il suo picco precedente alla recessione e attestandosi al 77,7% nell'ultimo trimestre del 2014.

È probabile che il recente miglioramento del tasso di partecipazione al mercato del lavoro del Regno Unito rifletta un'ampia gamma di fattori diversi, tra cui modifiche a benefici, pensioni e incentivi al lavoro, condizioni economiche più ampie e tassi di partecipazione all'istruzione.

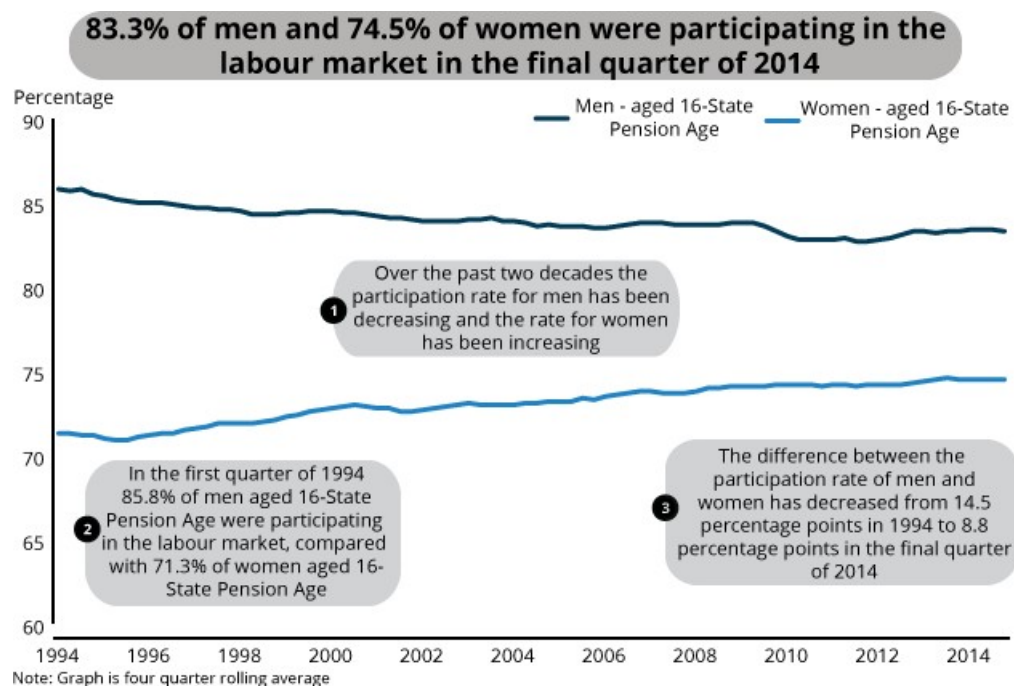
Nell'ultimo trimestre del 2014, il 79,0% delle persone nel Regno Unito di età pari o superiore a 16 anni ma al di sotto dell'età pensionabile statale stava partecipando al mercato del lavoro del Regno Unito. Questo è invariato rispetto al tasso di partecipazione del trimestre precedente e, analogamente, è rimasto invariato rispetto all'anno precedente. Nonostante ciò, ci sono stati miglioramenti considerevoli nel mercato del lavoro del Regno Unito con aumenti dell'occupazione e diminuzione della disoccupazione.

Fino all'inizio degli anni 2000, si è registrato un costante miglioramento del mercato del lavoro poiché l'occupazione ha registrato aumenti costanti mentre la disoccupazione è diminuita. Poi, con l'inizio della recessione economica del 2008/09, il rapporto si è invertito quando il tasso di disoccupazione è salito a un massimo del 6,7% e l'occupazione è scesa al minimo del 71,9% nel primo trimestre del 2012.

Dall'inizio del 2012, il leggero miglioramento della partecipazione è stato il risultato di forti diminuzioni della disoccupazione, che sono state più che compensate dall'aumento del numero di occupati.

## Ripartizione caratteristica della partecipazione complessiva

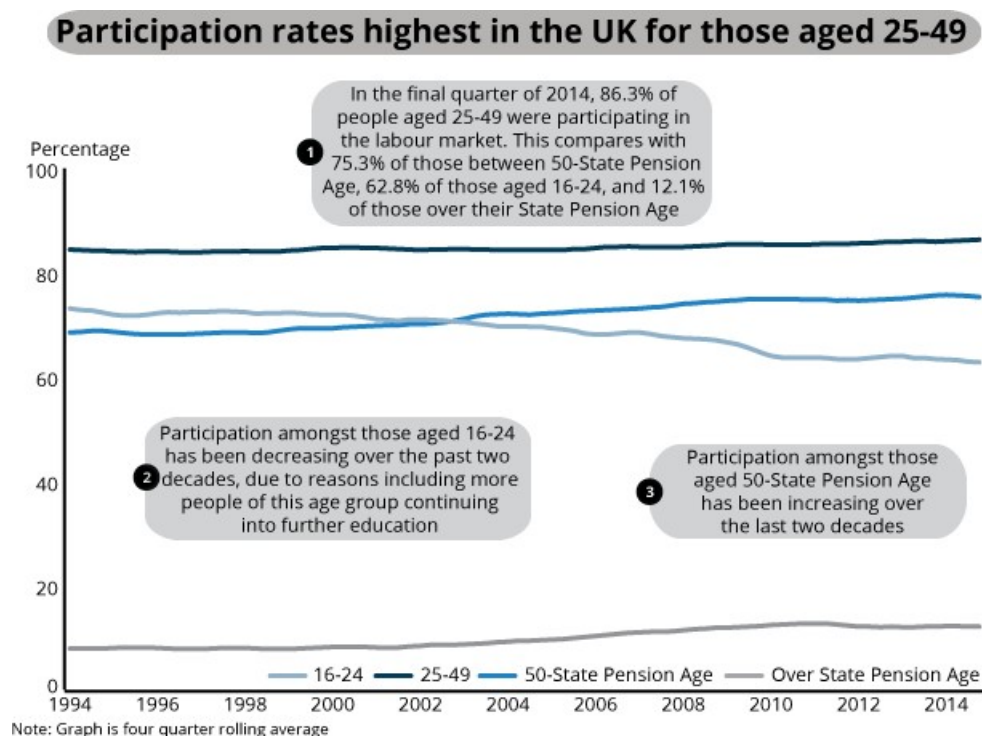
*Tassi di partecipazione per le persone di età compresa tra 16 anni ed età in pensione statale per sesso, gennaio-marzo 1994 a ottobre-dicembre 2014, Regno Unito.*



**Fonte: Indagine sulla forza lavoro - Office for National Statistics**

Suddividendo la partecipazione per genere, nell'ultimo trimestre del 2014, l'83,3% degli uomini e il 74,5% delle donne erano occupati o cercavano attivamente e quindi partecipavano al mercato del lavoro. Guardando indietro negli ultimi vent'anni, il tasso di partecipazione degli uomini è andato gradualmente diminuendo dall'85,8% all'inizio del 1994, con un calo di 2,5 punti percentuali. Ciò è in contrasto con il tasso di partecipazione delle donne - tenuto conto degli aumenti incrementali dell'età pensionabile statale femminile dal 2010 - che è aumentato gradualmente nello stesso periodo, dal 71,3% circa nel 1994 al 74,5% nel 2014. Di conseguenza, mentre il tasso di partecipazione degli uomini è di circa 8,8 punti percentuali superiore a quello delle donne, la differenza si è notevolmente ridotta rispetto ai 14,5 punti percentuali del 1994.

***Tassi di partecipazione per le persone di età compresa tra 16 anni ed età pensionabile statale per fasce di età, gennaio-marzo 1994 a ottobre-dicembre 2014, Regno Unito.***



**Fonte: Indagine sulla forza lavoro - Office for National Statistics**

Nell'ultimo trimestre del 2014, l'86,3% delle persone di età compresa tra i 25 e i 49 anni nel Regno Unito partecipava al mercato del lavoro. Ciò si confronta con il 75,3% delle persone di età compresa tra i 50 anni e l'età della pensione statale e il 62,8% di quelle tra i 16 ei 24 anni. Guardando gli individui che hanno superato l'età pensionabile statale, il 12,1% delle persone partecipava al mercato del lavoro.

Nel complesso, la partecipazione delle persone di età compresa tra i 25 ei 49 anni è rimasta abbastanza costante negli ultimi due decenni, aumentando di 1,9 punti percentuali dall'inizio del 1994. Il maggiore aumento dei tassi di partecipazione negli ultimi due decenni è stato osservato dalle persone di età compresa tra i 50 ei 50 anni. Età della pensione statale. Il tasso per questo gruppo è aumentato dal 68,5% al 75,3% tra il 1994 e il 2014. Al contrario, c'è stata una forte diminuzione del tasso di partecipazione per la fascia di età più giovane di 16-24 anni, passando dal 73,1% al 62,8%. Vale la pena notare che l'aumento del numero di giovani che proseguono gli studi successivi avrà avuto un effetto sul tasso di partecipazione per questa fascia di età.

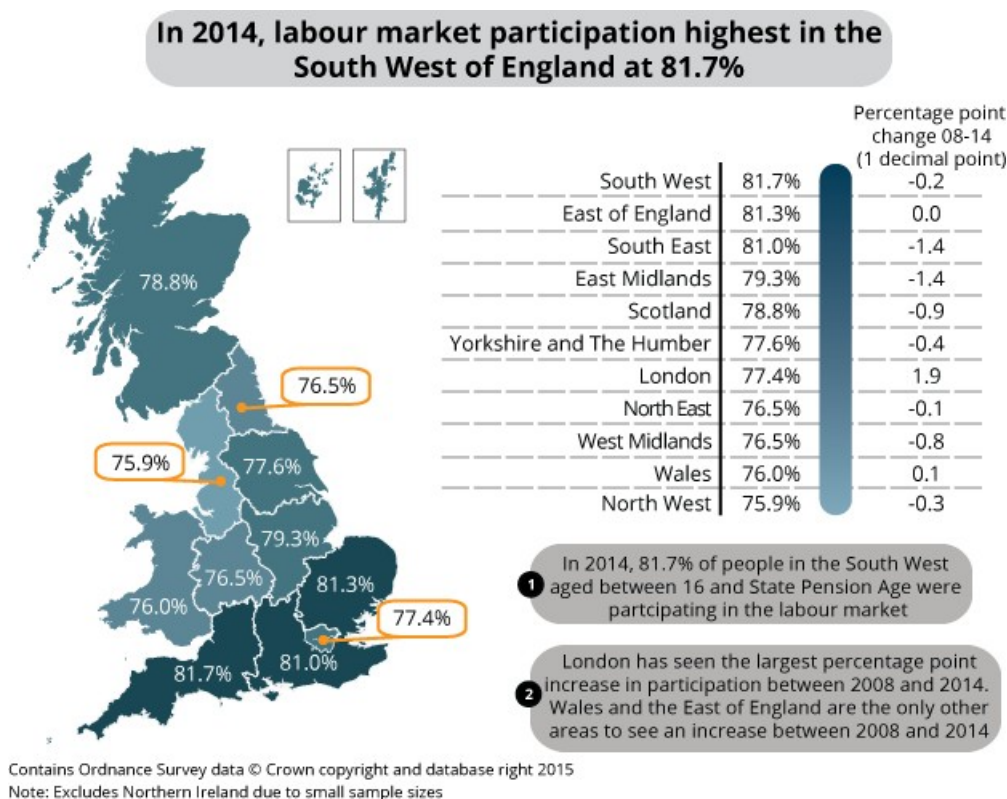
Sebbene bassa rispetto alle loro controparti più giovani, la partecipazione di coloro che hanno superato l'età pensionabile statale ha registrato notevoli cambiamenti negli ultimi 20 anni. Tra il 2000 e il 2011, la partecipazione è aumentata di 4,5 punti percentuali raggiungendo un picco del 12,7% nel primo trimestre del 2011, essendo stata in precedenza relativamente piatta e stabile. Sebbene questo



aumento sia leggermente diminuito, rimane elevato rispetto alla sua media storica con il 12,1% degli anziani in età pensionabile statale o più partecipanti al mercato del lavoro nell'ultimo trimestre del 2014.

## Confronti regionali e internazionali

*Partecipazione al mercato del lavoro delle persone di età compresa tra 16 anni e l'età pensionabile, suddivise per regioni dell'Inghilterra e Stati decentrati, dall'inizio del 1994 alla fine del 2014.*

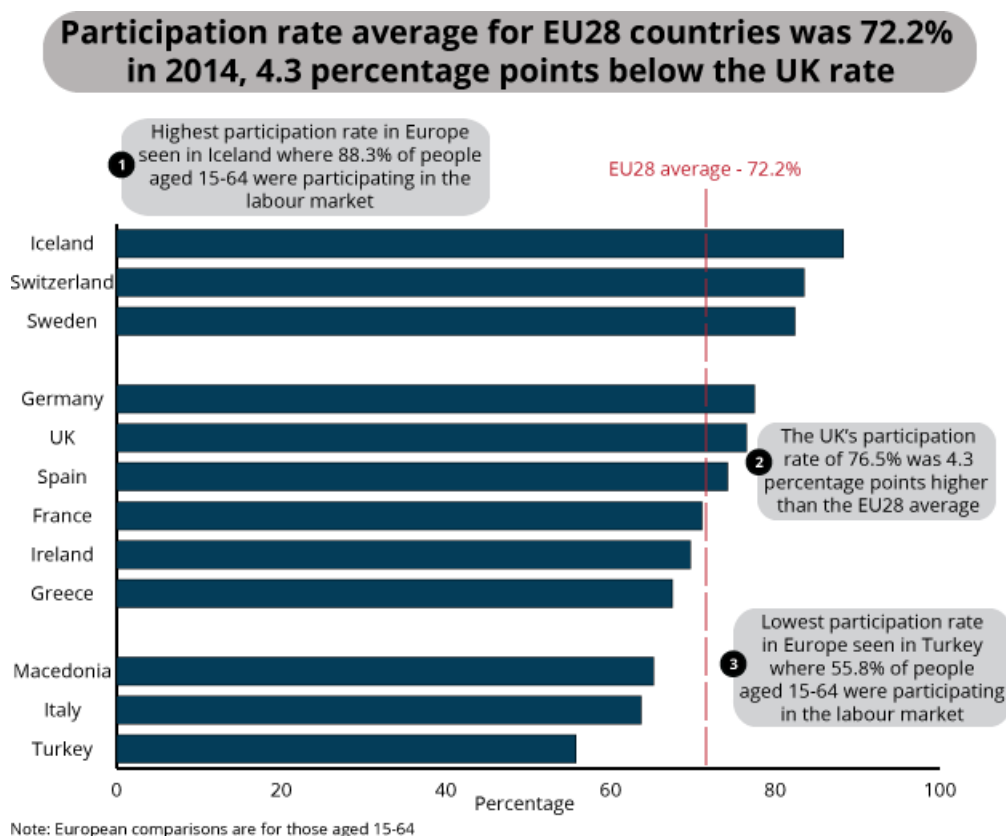


**Fonte: Indagine annuale sulla popolazione (APS) - Office for National Statistics**

Guardando alla partecipazione delle regioni dell'Inghilterra e delle nazioni devolute della Gran Bretagna, il sud-ovest dell'Inghilterra ha avuto il più alto tasso di partecipazione al mercato del lavoro, dell'81,7%. Il sud-ovest è stato seguito da vicino dall'est dell'Inghilterra e dal sud-est che hanno registrato tassi di partecipazione rispettivamente dell'81,3% e dell'81,0%, mentre la partecipazione è stata più bassa nel nord-ovest (75,9%) e nel Galles (76,0%).

Londra, tuttavia, ha registrato il maggiore aumento del tasso di partecipazione, con un aumento di 1,9 punti percentuali tra il 2008 e il 2014. Il Galles e l'Est dell'Inghilterra sono state le uniche altre regioni a registrare un aumento nel periodo. Il calo maggiore è stato registrato nelle East Midlands e nel sud-est, entrambi in calo di 1,4 punti percentuali.

## Partecipazione di tutte le persone dai 15 ai 64 anni per paese europeo, 2014.

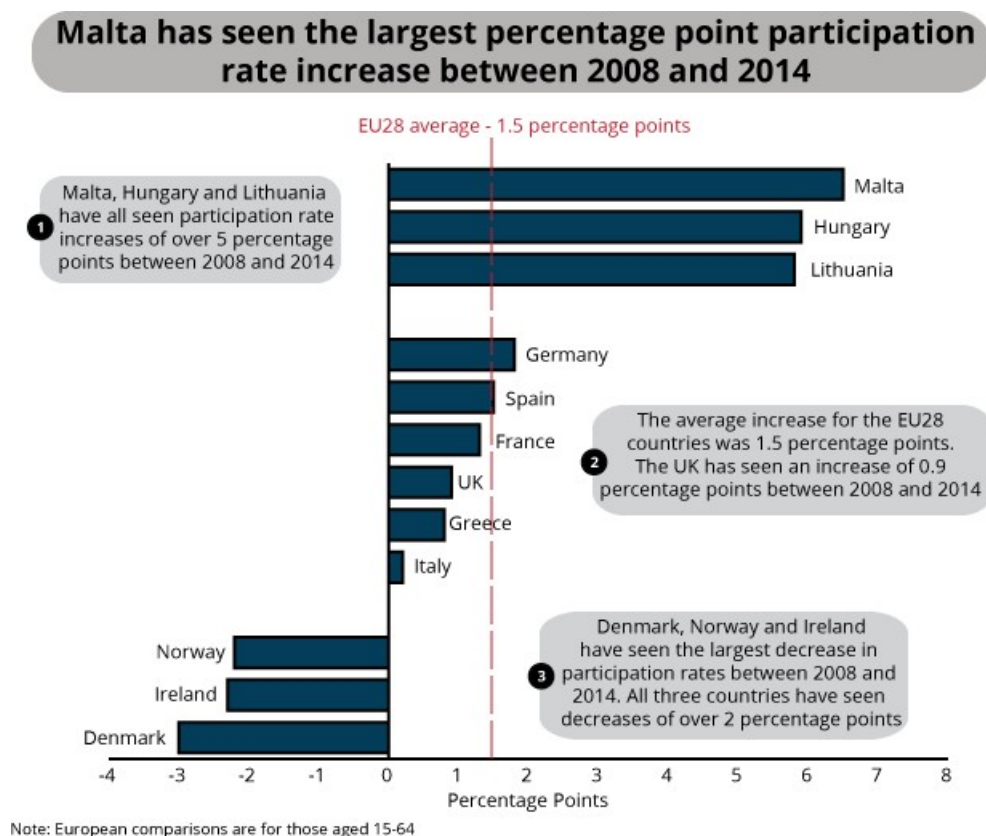


Fonte: Eurostat

Guardando oltre i confini del Regno Unito, possiamo fare analisi simili per vedere come si comporta la partecipazione del Regno Unito rispetto ad altri paesi europei. Vale la pena notare, tuttavia, che l'analisi qui non è paragonabile a quella di altre parti di questo rapporto, in quanto riguarda le persone di età compresa tra 15 e 64 anni.

L'Islanda ha avuto il tasso di partecipazione più alto con l'88,3%. Per il Regno Unito, questa percentuale era del 76,5%, una percentuale simile alla Germania, al 77,5%. La media per l'Unione Europea è stata del 72,2%.

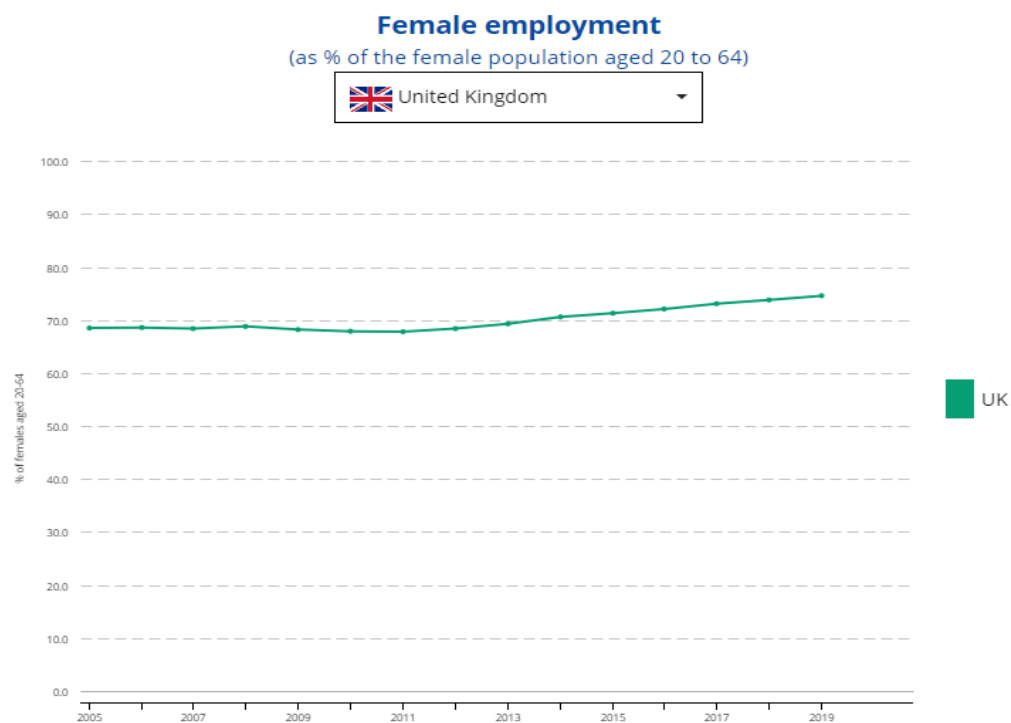
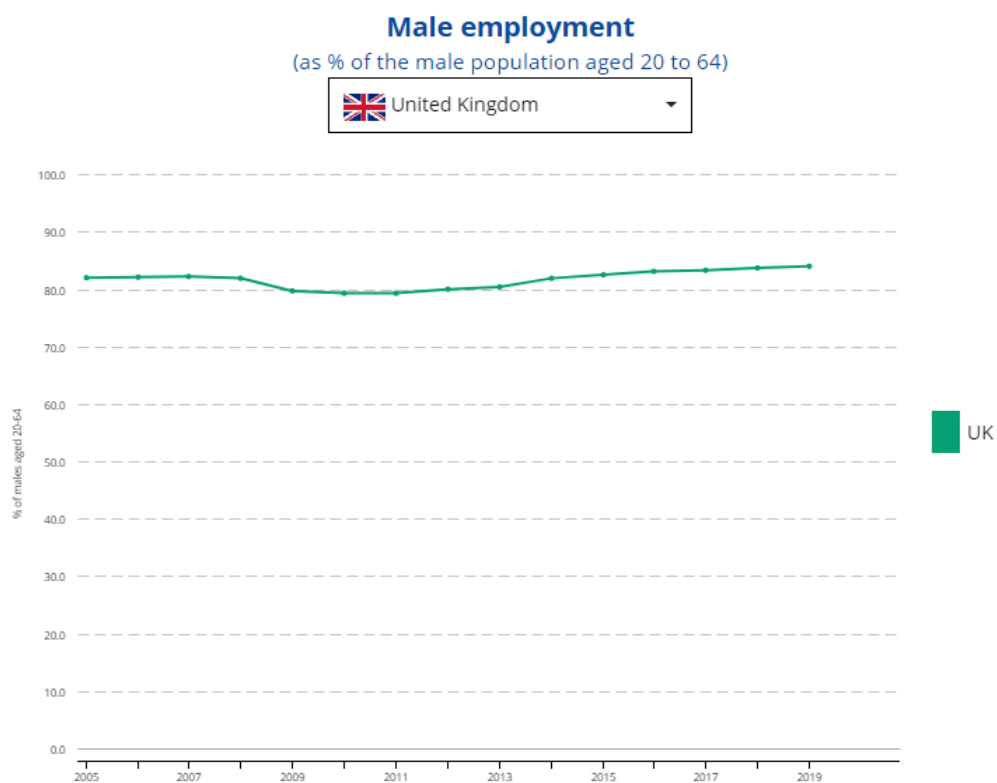
## Variazione del tasso di partecipazione tra il 2008 e il 2014 per i paesi europei, 2008 e 2014.



Fonte: Eurostat

Tuttavia, guardando le variazioni del tasso di partecipazione dal secondo trimestre del 2008, il Regno Unito ha registrato un aumento di 0,9 punti percentuali, che si confronta con la media dell'Unione europea di 1,5 punti percentuali. L'aumento più elevato è stato osservato a Malta, dove c'è stato un aumento di 6,5 punti percentuali, e il calo maggiore è stato osservato in Danimarca, dove c'è stato un calo di 3,0 punti percentuali. Questi cambiamenti, tuttavia, dovrebbero essere contestualizzati con i rispettivi tassi di partecipazione nel 2008, poiché il tasso iniziale influenzerà senza dubbio il loro margine di miglioramento.

# Tasso di Occupazione e Disoccupazione per Genere



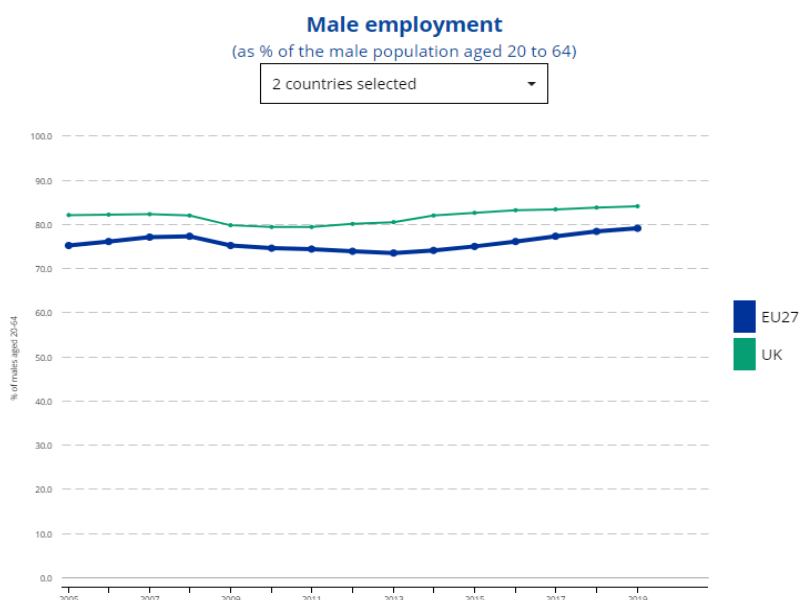
I grafici<sup>1</sup> mostrano il tasso di occupazione femminile e maschile della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni nel Regno Unito, per il periodo che va dal 2005 al 2019.

Il tasso di occupazione degli uomini è superiore a quello delle donne nel 2019 e lo stesso si può dire per l'intero periodo considerato nel grafico.

Tuttavia, dal 2005 il **tasso di occupazione femminile** è cresciuto: 68,5% nel 2005 fino al **74,6% nel 2019**, con un aumento di 6,1 punti percentuale.

La crescita del **tasso di occupazione maschile**, invece, è stata più contenuta durante il periodo tra il 2005 e il 2019: 82,0% nel 2005 fino ad arrivare all'**84,0% nel 2019** (+2,0 punti percentuale.). Inoltre, il tasso di occupazione maschile ha subito una notevole riduzione tra il 2008 e il 2013 (anni della crisi economico-finanziaria del 2008) arrivando ad una percentuale al di sotto dell'80% (livello minimo registrato nel 2011 - 79,3%), mentre il tasso di occupazione femminile ha avuto una riduzione meno drastica nel medesimo periodo (rispetto al 2005 ha avuto una riduzione di - 0,7 punti percentuale nel 2011).

Il divario tra i due generi, in termini di tasso di occupazione, è pertanto diminuito, e tende a diminuire, nel Regno Unito, anche se comunque permane ancora un'importante differenza tra i due tassi di occupazione. Nonostante siano aumentate negli ultimi anni le donne che lavorano, la disparità uomo-donna nell'entrare nel mercato del lavoro è ancora elevata in Inghilterra, ma anche in tutta Europa.

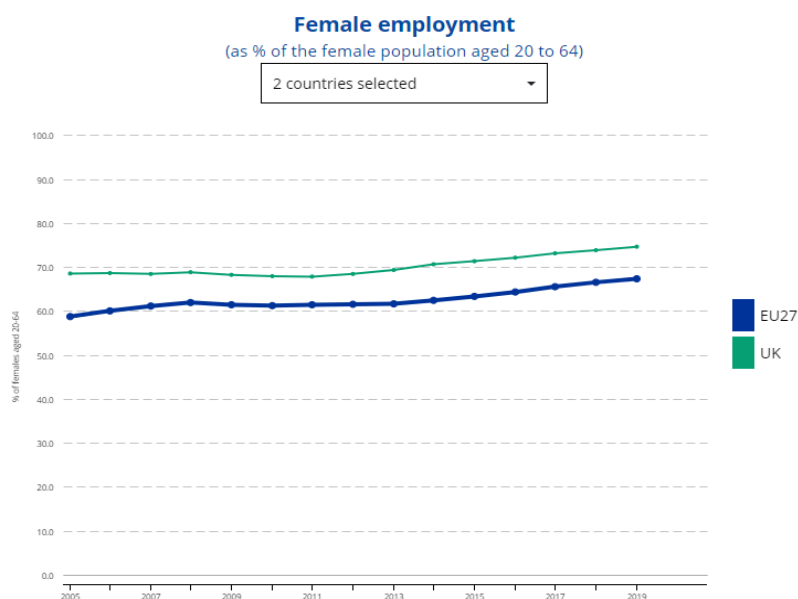


Facendo un rapido confronto tra il Regno Unito e il tasso medio di occupazione femminile e maschile in Unione Europea, si può notare come il Regno Unito presenti un tasso di occupazione, sia femminile che maschile, superiore a quello UE.

<sup>1</sup> Grafici prodotti dal sito web Eurostat

([https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment\\_statistics/it](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_statistics/it)).

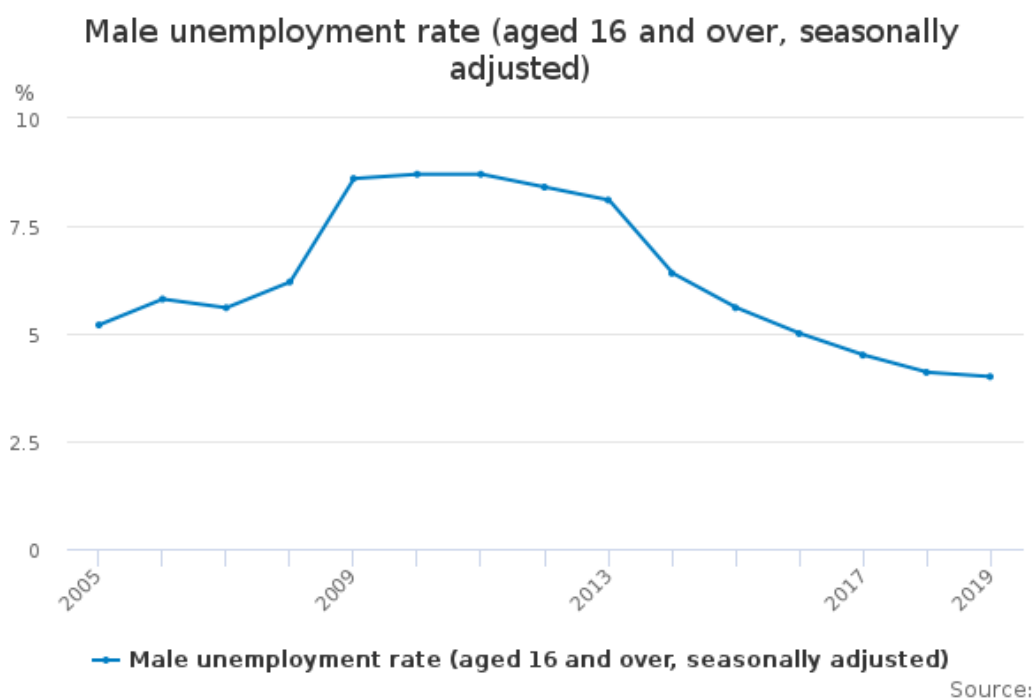
Il tasso di occupazione degli uomini è calcolato dividendo il numero di uomini di età compresa tra 20 e 64 anni occupati per il totale della popolazione maschile della stessa fascia di età. Il tasso di occupazione delle donne è calcolato dividendo il numero di donne di età compresa tra 20 e 64 anni occupate per il totale della popolazione femminile della stessa fascia di età.



Nel 2019, il tasso di occupazione femminile medio UE è 67,3%, mentre il tasso di occupazione maschile medio UE è 79,0%.

Tuttavia, l'andamento dei tassi Inglese rispecchia l'andamento a livello Europeo, con una riduzione dell'occupazione, sia femminile che maschile, tra il 2008 e il 2013.

La riduzione del divario di genere emerge anche andando ad analizzare il tasso di disoccupazione maschile e femminile nel Regno Unito<sup>2</sup>. I grafici seguenti evidenziano il tasso di disoccupazione femminile e maschile per il periodo che va dal 2005 al 2019.

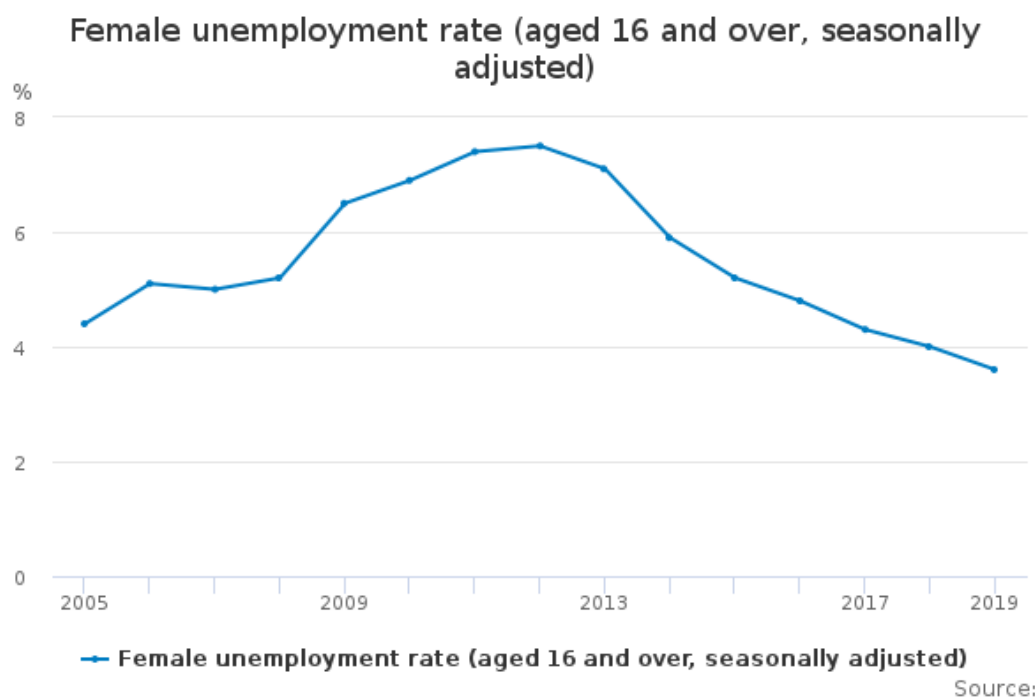


<sup>2</sup> Grafici prodotti dal sito web dell'ufficio nazionale delle statistiche del regno unito.

Un disoccupato è definito da Eurostat, secondo le linee guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, come:

- Senza lavoro durante la settimana di riferimento;
- Disponibile a iniziare a lavorare entro le prossime due settimane (o ha già trovato un lavoro da iniziare entro i prossimi tre mesi);
- Aver cercato attivamente un impiego durante le ultime quattro settimane.

Il tasso di disoccupazione è il numero di persone disoccupate come percentuale della forza lavoro.



**Il tasso di disoccupazione femminile** nel 2005 è 4,4%, mentre **nel 2019 è 3,6%**, con una riduzione di 0,8 punti percentuale. Il tasso di disoccupazione è aumentato di 3 punti percentuale rispetto al 2005 a seguito della crisi finanziaria del 2008, arrivando a 7,4% nel 2011.

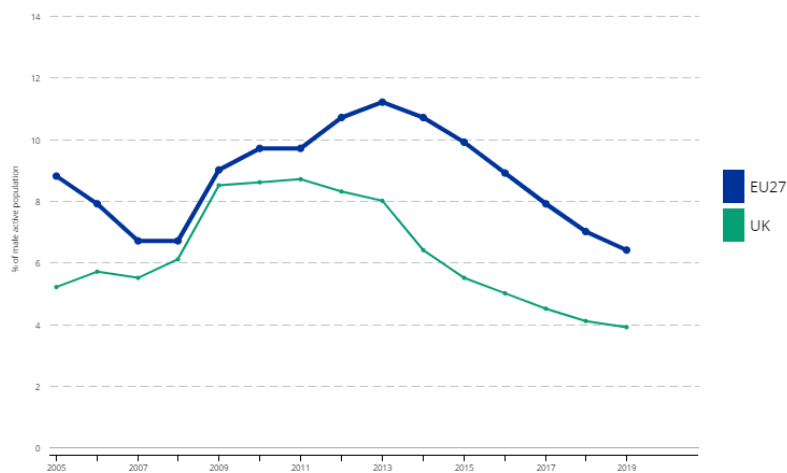
Anche il **tasso di disoccupazione maschile** è diminuito tra il 2005 e il 2019: 5,2% nel 2005 e **4% nel 2019** (riduzione di 1,2 punti percentuale). Mentre nel 2011 è 8,7%, con un aumento di 3,2 punti percentuale rispetto al 2005.

Inoltre dai grafici emerge che il tasso di disoccupazione maschile ha avuto un aumento molto forte e “improvviso” nel 2009, ed è rimasto più o meno costante fino al 2013. Nel 2013 si registra il ritorno ai valori di equilibrio, ma, anche in questo caso, la diminuzione è molto forte e “improvvisa”. Invece, il tasso di disoccupazione femminile ha risentito della crisi in modo più graduale, e anche il ritorno a valori più bassi è avvenuto progressivamente nel tempo. Questo aspetto porta a pensare che sicuramente le donne hanno risentito della crisi del 2008, ma probabilmente in modo più graduale e meno brusco degli uomini.

Entrambi i tassi, comunque, sono diminuiti, in maniera abbastanza costante, dal 2013 in poi. Fenomeno che fa pensare a una buona capacità di ripresa del Regno Unito a seguito della crisi economica del 2008. Tuttavia, la crisi attuale da COVID-19 comporterà sicuramente un aumento dei valori negli anni avvenire.

**Male unemployment**  
(as % of the male active population aged 15 to 74)

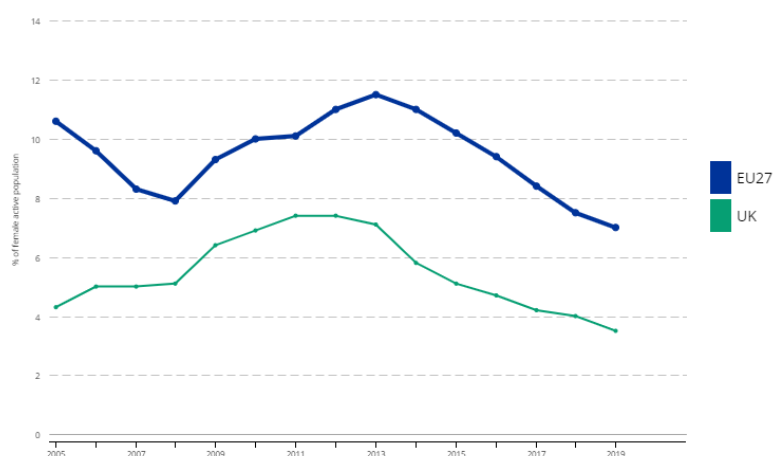
2 countries selected



Anche in questo caso possiamo fare un breve confronto con il livello di disoccupazione maschile e femminile Europeo<sup>3</sup>. I tassi di disoccupazione maschile e femminile del Regno Unito sono inferiori rispetto a quelli Europei per tutto il periodo considerato.

**Female unemployment**  
(as % of the female active population aged 15 to 74)

2 countries selected



A livello europeo i tassi di disoccupazione sono diminuiti tra il 2005 e 2019, riducendo anche il divario di disoccupazione di genere. Il tasso di disoccupazione femminile UE nel 2019 è 7,0%, mentre quello maschile nel 2019 è 6,4%.

Dopo questa analisi dei due tassi possiamo dedurre che il divario di genere si sta riducendo in modo importante, soprattutto nel Regno Unito in cui sia i tassi di occupazione che quelli di disoccupazione tendendo a convergere.

Il tasso di occupazione delle donne sta aumentando e sembra che tenda ad aumentare, indicando che il numero di donne presenti sul mercato del lavoro, e che lavorano, è in aumento.

<sup>3</sup> Grafici prodotti dal sito web Eurostat

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics\\_and\\_beyond](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics_and_beyond)



Il tasso di disoccupazione femminile, invece, è sempre stato inferiore a quello degli uomini per il periodo che va dal 2005 al 2019. Questo si verifica sicuramente perché il numero di donne che fanno parte della forza lavoro è inferiore rispetto al quello degli uomini, ma può anche significare che il numero di donne che stanno cercando e sono disponibili per un lavoro sta diminuendo, e che il lavoro femminile è più stabile rispetto al passato. Il tasso di disoccupazione femminile, inoltre, è molto vicino, e addirittura è inferiore, al tasso di disoccupazione maschile (a differenza di quello che avviene a livello europeo). Questo ci fa pensare ad una buona capacità nel Regno Unito di investire sulle donne e di integrarle nel mercato del lavoro.

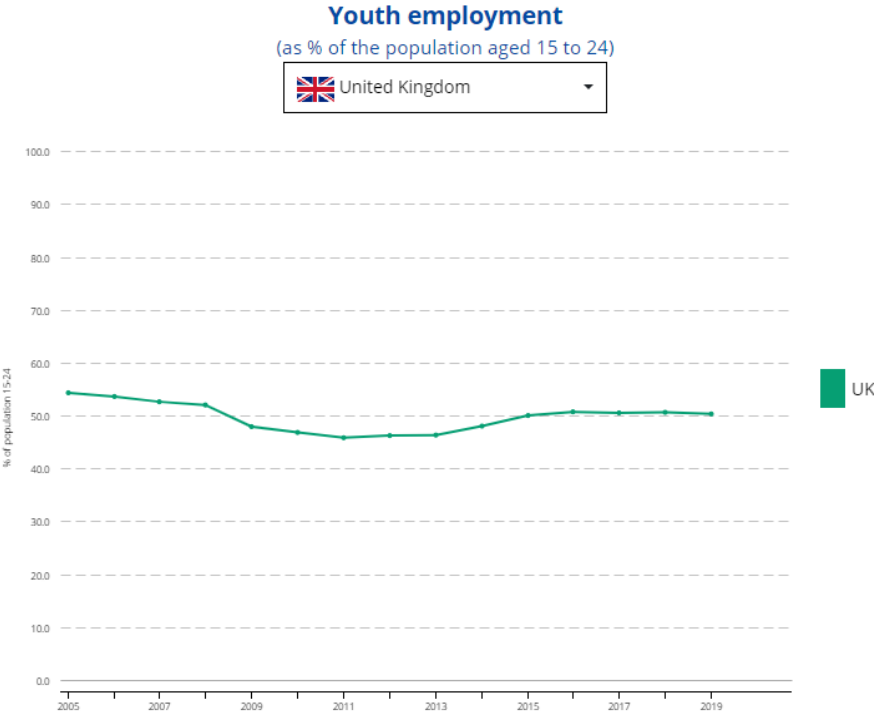
E' da notare che la crisi finanziaria del 2008 ha inciso in modo importante su entrambi i generi, soprattutto in termini di tasso di disoccupazione, ma sembra che abbia avuto un effetto meno importante sulle donne, soprattutto se si guarda al tasso di occupazione.

Questo probabilmente è avvenuto perché, in molti settori, gli uomini sono pagati più delle donne e, durante le recessioni, i datori di lavoro potrebbe preferire licenziare dipendenti più costosi che richiedono un maggiore investimento in un momento di incertezza e di possibilità di fallimento. A questo si aggiunge il fatto che, in generale, le donne tendono a rispondere positivamente, in termini di offerta di lavoro, a un'inattesa perdita del lavoro o riduzione del reddito del marito.

E' interessante notare che, mentre le recessioni economiche passate hanno comportato perdite di occupazione maggiori per gli uomini che per le donne, al contrario la recessione del Covid-19 potrebbe portare a un calo dell'occupazione femminile, e di conseguenza anche ad un aumento importante della disoccupazione femminile. La recessione attuale sta avendo un forte impatto sui posti di lavoro e le professioni che tendono ad impiegare più donne. La crisi sta colpendo in modo maggiore le occupazioni che richiedono un contatto personale e le donne rappresentano molto questo tipo di occupazione. Un altro fattore, ancora più importante, è la chiusura di scuole e asili nido, che hanno aumentato le esigenze di assistenza nella cura dei figli e ridotto le possibilità di lavorare dei genitori, soprattutto delle donne.

Questi due fenomeni contemporaneamente potrebbero incidere in modo negativo sui tassi femminili, e se ciò avvenisse si limiterebbero le opportunità di carriera delle donne e potrebbe aumentare il divario di genere.

# Tasso di Occupazione e Disoccupazione per Età

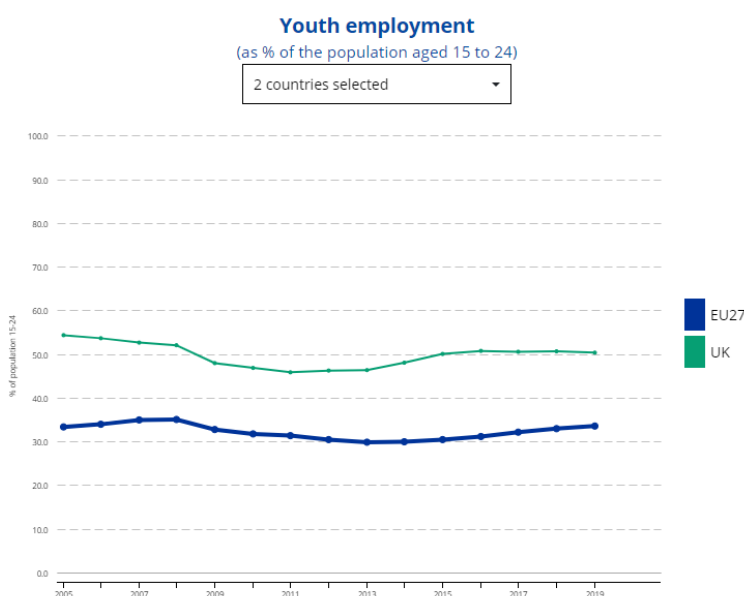


**L'occupazione dei lavoratori anziani tende ad aumentare, mentre l'occupazione giovanile tende a diminuire.**

Il **tasso di occupazione giovanile** nel periodo dal 2005 al 2019 è diminuito: dal 54,3% (2005) al **50,3% (2019)**. Mentre il **tasso di occupazione dei lavoratori anziani** è aumentato nel medesimo periodo: 56,8% nel 2005 e **66,3% nel 2019**.

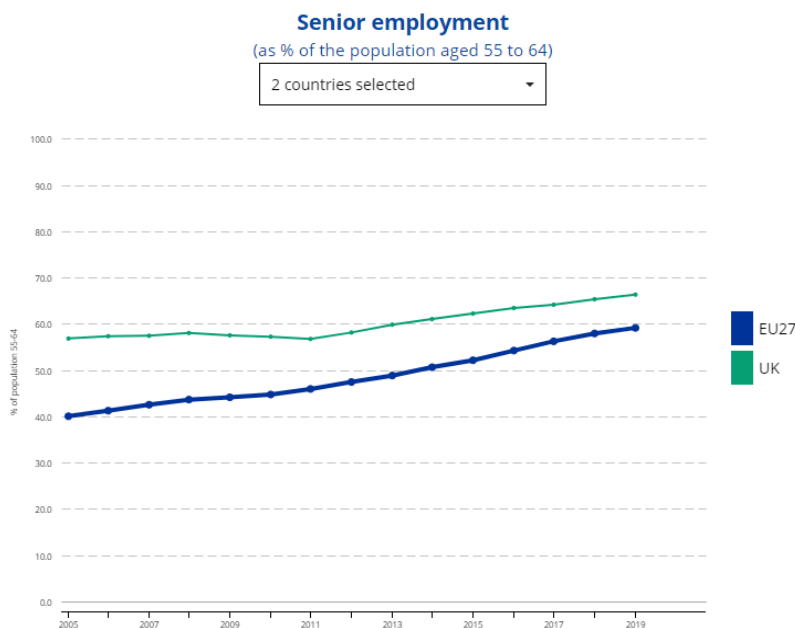
Come mostrano i grafici<sup>4</sup>, nel Regno Unito i giovani hanno risentito di più rispetto ai lavoratori anziani della crisi finanziaria del 2008: il tasso di occupazione giovanile si è ridotto fino ad arrivare al 45,8% nel 2011; mentre quello dei lavoratori anziani è 56,7% nel 2011.

Questi dati ci fanno pensare a una poca presenza di giovani nel mercato del lavoro. Sicuramente i giovani entrano più tardi nel mercato del lavoro a causa della crescente partecipazione all'istruzione universitaria, ma anche per il fatto che, oggi, si assiste (anche come conseguenza di altri fenomeni sociali) a una realtà in cui una famiglia viene "avviata" meno frequentemente o, comunque, viene "avviata" più tardi nella vita dell'individuo, comportando nei giovani un bisogno inferiore di reddito costante e certo. Tuttavia, bisogna anche sottolineare che questi due fenomeni legati ai giovani, oltre a dipendere da altri fenomeni sociali, sono anche fortemente legati al fatto che il mercato del lavoro investe poco sui lavoratori giovani, soprattutto se non hanno competenze sofisticate come quelle che si possono acquisire con un'istruzione universitaria.



Confrontando i tassi del Regno Unito con i tassi dell'Unione Europea, emerge che il tasso di occupazione giovanile a livello dell'UE tra il 2005 e il 2019 registra un lieve aumento: 33,3% nel 2005 e 33,5% nel 2019. E sembra che tenda ad aumentare. Questo aspetto porta a pensare che il Regno Unito sia uno dei paesi che tende a spingere verso il basso il tasso di occupazione a livello dell'UE, anche se sicuramente non è uno dei paesi con la diminuzione dell'occupazione giovanile più rilevante.

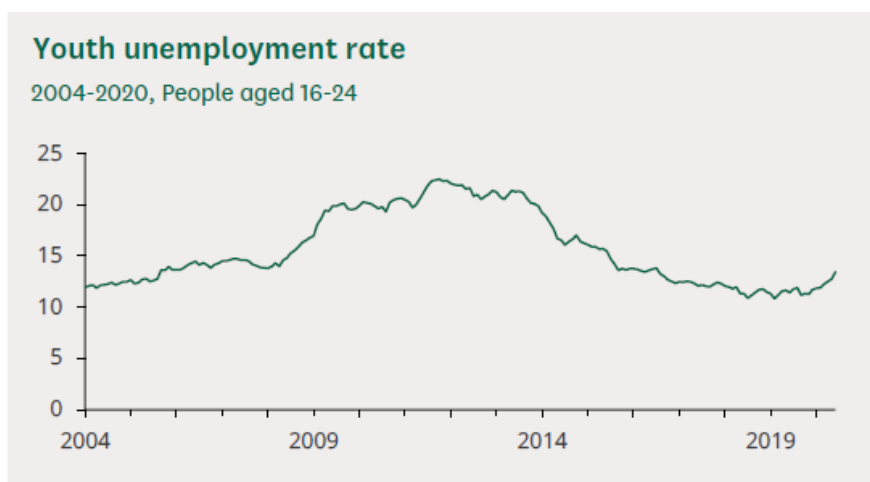
<sup>4</sup> Grafici prodotti dal sito web Eurostat  
([https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment\\_statistics/it](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_statistics/it))



Il tasso di occupazione dei lavoratori anziani a livello UE, invece, ha lo stesso andamento di quello del Regno Unito e tende ad aumentare anch'esso: 40,0% nel 2005 e 59,1% nel 2019. E da notare, che, a livello UE, il tasso di occupazione giovanile ha subito di più la crisi economica del 2008, mentre il tasso di occupazione “senior” non ha avuto nessun notevole sconvolgimento nel medesimo periodo, a differenza di ciò che è avvenuto nel Regno Unito.

Oltre a questo, la disoccupazione giovanile è un problema crescente nel Regno Unito, con aumenti attribuibili anche ai problemi economici. Il tasso di disoccupazione<sup>5</sup> per i giovani di età compresa tra 16 e 24 anni è stato del 14,1% nel giugno-agosto 2020. Si tratta di un aumento dal 12,7% del trimestre precedente e dall'11,8% dell'anno precedente.

**Il tasso di disoccupazione giovanile è del 14,1%<sup>6</sup>, contro un tasso di disoccupazione del 4,5% per l'intera popolazione.**



<sup>5</sup> Grafici e dati ricavati da Youth Unemployment Statistics - UK Parliament - BRIEFING PAPER Number 5871, 13 October 2020 – By Niamh Foley

<sup>6</sup> Il tasso di disoccupazione per gli uomini tra i 16-24 anni è del 16,4% nel 2020, rispetto al 13,5% dell'anno precedente. Il tasso di disoccupazione per le donne di età compresa tra 16 e 24 anni era dell'11,5% nel 2020, rispetto al 9,9% dell'anno precedente.

Nel Regno Unito, la disoccupazione giovanile è stata in media superiore al tasso di disoccupazione principale.

La disoccupazione tra i giovani lavoratori è particolarmente preoccupante, perché ci sono alte possibilità che porti a tassi di disoccupazione elevati in futuro.

Le ragioni della disoccupazione giovanile sono molte. Un problema importante, sicuramente, è stata la crisi finanziaria del 2008. Come mostrano i grafici, i giovani lavoratori hanno sofferto della crisi finanziaria del 2008 in modo importante, arrivando nel 2011 ad un aumento del tasso di disoccupazione giovanile oltre il 20%.

La crisi del 2008 ha portato ad una diminuzione del numero dei giovani assunti. Essendo che questi soggetti soffrono di mancanza di esperienza, i datori di lavoro nei periodi di crisi diventano più avversi al rischio e cercano di assumere personale più anziano con maggiore esperienza. Inoltre, la componente giovane della forza lavoro spesso è meno protetta rispetto a quella adulta, poiché è coinvolta in misura maggiore in lavori con contratti a termine, che sono i primi a non essere rinnovati nei periodi di crisi.

La disoccupazione giovanile è causata sicuramente dalle rigidità del mercato del lavoro, con l'aggiunta della presenza dei salari minimi. L'introduzione della legislazione sul salario minimo<sup>7</sup> nel Regno Unito ha sicuramente contribuito alla disoccupazione giovanile.

---

<sup>7</sup> Il salario minimo nazionale è stato introdotto nel Regno Unito nell'aprile 1999, ma erano esclusi da questa disciplina i ragazzi di 16-17 anni. Nell'ottobre 2004, il salario minimo è stato esteso per coprire i lavoratori di età compresa tra 16 e 17 anni non apprendisti, e questo ha coinciso con un forte aumento del loro tasso di disoccupazione.

Il *National Living Wage* (NLW) e il *National Minimum Wage* (NMW) sono aumentati a partire dal 1° Aprile 2019.

Il NLW (importo pagabile ai lavoratori dipendenti di età pari o superiore a 25 anni) è £ 8,21 l'ora.

I lavoratori dipendenti di età inferiore ai 25 anni e in età scolare che devono essere pagati sulla base del NMW appropriato per la loro età. Dal 1° Aprile 2019, questo valore è:

- £ 7,70 l'ora per i lavoratori dipendenti di età compresa tra 21 e 24 anni,
- £ 6,15 l'ora per i lavoratori di età compresa tra 18 e 20 anni
- E £ 4,35 per i lavoratori che abbiano una età superiore a quella prevista per la fine dell'obbligo scolastico (sostanzialmente l'ultimo venerdì di Giugno dell'anno scolastico in cui si compiono 16 anni) ma inferiore a 18 anni.

Si applica una tariffa di £ 3,90 l'ora agli apprendisti di età inferiore a 19 anni e agli apprendisti di età superiore a 19 anni ma nel primo anno del loro apprendistato.

Infine, contribuisce anche ad aumentare la disoccupazione giovanile il fatto che i giovani che abbandonano o finiscono la scuola possono impiegare del tempo per trovare il lavoro giusto, o il lavoro adatto alle proprie competenze e livello di istruzione.

Facendo un breve confronto con l'Unione europea, il tasso di disoccupazione giovanile nel Regno Unito è stato del 12,3%, rispetto al 16,1% dell'Unione europea.

Il grafico seguente mostra il tasso di disoccupazione giovanile nel Regno Unito e nell'Unione europea.



**Il tasso di disoccupazione giovanile del Regno Unito è costantemente inferiore a quello dell'intera UE.**

Entrambi i tassi hanno lo stesso andamento, risentendo entrambi in modo importante delle crisi finanziaria del 2008. Dal 2013, il tasso di disoccupazione giovanile tende a diminuire sia nel Regno Unito che complessivamente nell'UE. Tuttavia, nella prima parte dell'anno 2020, ci sono stati aumenti sia per l'UE che per il Regno Unito. Aumenti dovuti sicuramente alla crisi economico- finanziaria dovuta alla pandemia da COVID. (Ad aprile-giugno 2020, c'è stato un aumento dello 0,6% per il Regno Unito e dell'1,0% per l'UE).

## Il Gender Gap esaminato nel Regno Unito

Il gender gap<sup>8</sup>, introdotto nel 2006 dal Forum Economico Mondiale, mette in evidenza la disparità di genere sui vari tassi occupazionali.

Nel Regno Unito, come viene messo in evidenza dai report EUROSTAT, l'età lavorativa media si aggira tra i 20 e 64 anni. Esso si pone al di sopra della media rispetto al grado di sicurezza personale, impegno civile, qualità ambientale, stato di salute, relazioni sociali, ricchezza e reddito, istruzione, guadagni e benessere soggettivo; al di sotto della media OCSE<sup>9</sup> sul grado di equilibrio del lavoro, vita personale e abitazione.

L'istituto nazionale di statistica britannico ha rilevato, nel 2020, i seguenti dati su un totale di 66.796.800 abitanti:

- Il tasso di occupazione stimato è del 75,6%;
- Il tasso di disoccupazione è del 4,5%;
- Il tasso di partecipazione alla forza lavoro è del 20,8%

Il divario di genere, relativo al tasso di occupazione, si è ridotto e si sta riducendo sempre di più.

Malgrado ci sia stato un incremento delle donne nella partecipazione lavorativa, negli ultimi anni, il gap continua comunque a sussistere in maniera elevata in tutta Europa così come nel Regno Unito.

In esso la disparità di genere è determinata, altresì, dal differente divario retributivo che risulta essere minore per le lavoratrici dipendenti, guadagnano il 17,3% (dato rilevato nel 2019) in meno rispetto a quella delle controparti maschili.

---

<sup>8</sup> Divario tra generi; con particolare riferimento alle differenze tra i sessi e alla sperequazione sociale e professionale esistente tra uomini e donne.

<sup>9</sup> L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico è stata istituita con la Convenzione sull'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, firmata il 14 dicembre 1960 ed entrata in vigore il 30 settembre 1961, sostituendo l'OECE, creata nel 1948 per amministrare il cosiddetto "Piano Marshall" per la ricostruzione postbellica dell'economia europea.

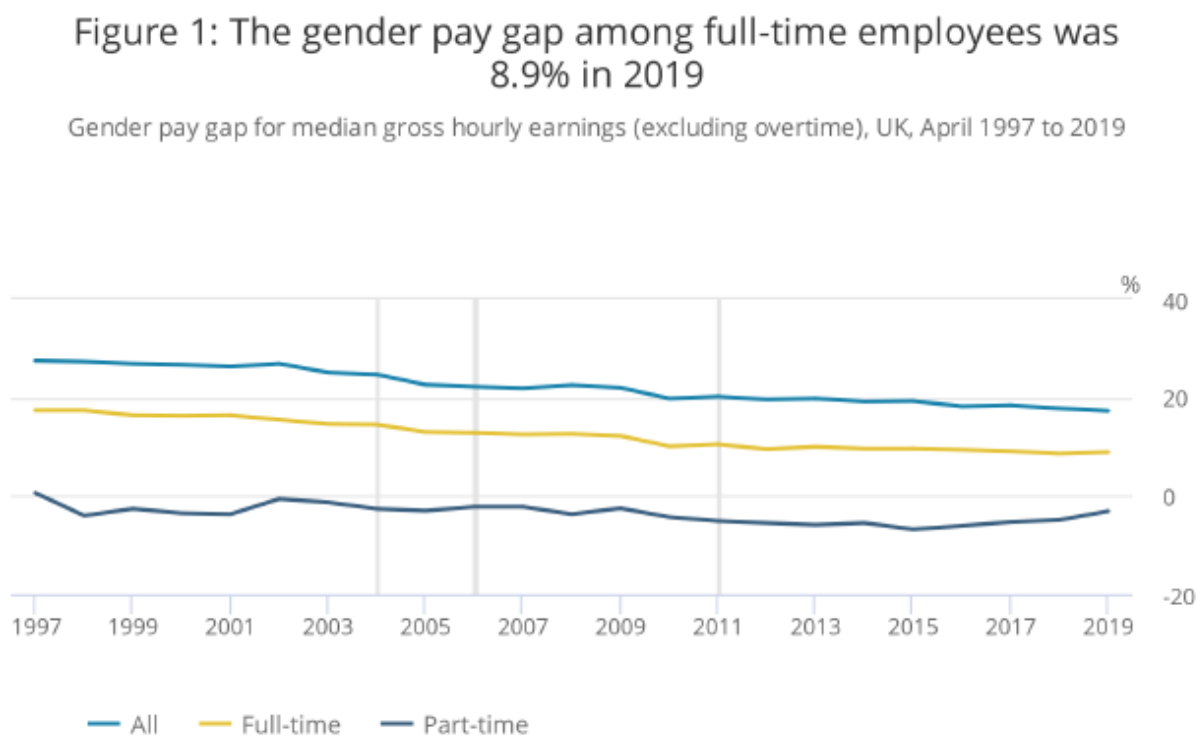
Dai 20 Paesi iniziali, tra cui l'Italia, Paese fondatore, l'OCSE è passata oggi a 37 Paesi membri (Australia, Austria, Belgio, Canada, Cile, Colombia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Giappone, Gran Bretagna, Grecia, Irlanda, Islanda, Israele, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Messico, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Repubblica di Corea, Repubblica Slovacca, Slovenia, Spagna, Stati Uniti, Svezia, Svizzera, Turchia, Ungheria). La Colombia, che aveva firmato l'accordo di adesione in occasione della riunione del Consiglio OCSE a livello Ministeriale svoltasi nel maggio 2018, è diventata membro dell'Organizzazione il 28 aprile 2020, avendo depositato lo strumento di adesione alla Convenzione OCSE. Il Costa Rica, invece, deve ancora portare a termine il negoziato per l'adesione.

Tuttavia, però, l'Office for National Statistics mette in risalto che il gender gap si riscontra in maggior misura nei giovani, assunti con un contratto di tipo full-time, nel quale risulta essere prossimo allo zero. Questo dato potrebbe essere visto come un aspetto positivo in quanto potrebbe far abbattere completamente, nel tempo, il muro del gender gap nel UK.

Il divario retributivo di genere viene calcolato come la differenza nei guadagni orari medi dei dipendenti maschili e femminili (esclusi gli straordinari).

Il calcolo per stabilire tale divario è deliberato dal Government Equalities Office (GEO). Non riguarda la misura differente di retribuzione tra uomini e donne per il medesimo lavoro bensì tutti i lavori in Inghilterra.

#### **Grafico sul divario retributivo di genere per la retribuzione oraria lorda mediana (esclusi gli straordinari), Regno Unito, aprile 1997-2019**



Fonte: Office for National Statistics – Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE)

Per i dipendenti full time il gap si riduce all'8,9%, ha avuto un incremento non statisticamente rilevante in quanto è diminuito di poco rispetto al 2018.

Il dato del 2019 ritrae un calo di 3,3 punti percentuali rispetto a dieci anni fa ma solo 0,6 punti percentuali dal 2012.

Tra tutti i dipendenti il divario è sceso dal 17,8% nel 2018 al 17,3% nel 2019.



Il divario retributivo di genere è più elevato per tutti i dipendenti rispetto a ciascuno dei dipendenti a tempo pieno e part-time<sup>10</sup>.

Questo perché le donne, nel mercato del lavoro britannico, aspirano a favorire maggiormente lavori part-time e di conseguenza va ad incidere sulla retribuzione totale.

Le donne danno la preferenza a quest'ultimo contratto di lavoro per impegnarsi di più nel settore domestico e per la cura dei figli. Quest'ultima cosa risulta essere uno dei principali limiti all'occupazione femminile. Un incremento del numero dei figli piccoli per donna fa diminuire i tassi di partecipazione alla forza lavoro di queste ultime.

Tuttavia, la riduzione della fertilità<sup>11</sup> ha fatto sì che ci sia stata una contribuzione maggiore della donne nel mercato del lavoro. Tale riduzione può essere determinata dal semplice fatto che ad oggi le donne hanno più possibilità di entrare nel mercato del lavoro e che il divario di genere stia diminuendo in maniera lenta negli ultimi anni, in modo tale da acconsentire loro di guadagnare maggiormente e di avere l'opportunità altresì di rivestire ruoli di tipo professionali abbastanza rilevanti a discapito del lasso di tempo che sono disposte a riservare tra le mura domestiche. Nell'epoca attuale assistiamo (anche come risultato dei diversi fenomeni della società) ad una concretezza in cui una famiglia viene indirizzata più tardi nella vita, favorendo l'occupazione delle donne.

Pertanto, come è riportato nella tabella sottostanti, le donne di età superiore ai 40 anni hanno più probabilità di lavorare in occupazioni meno retribuite e, rispetto alle donne più giovani, hanno meno probabilità di lavorare come manager, direttrici o alti funzionari.

Le tre occupazioni dedicate maggiormente dalle donne, per gli impieghi di tipo full-time, sono:

- Le vendite e servizio clienti;
- Occupazioni elementari e processi;
- Operatori di impianti e macchine

Avendo tutto e tre una retribuzione minore alla media e si va a ridurre la retribuzione media a tempo pieno delle donne.

Nel 2019 si è verificato, un divario retributivo di genere maggiore di zero, nelle seguenti occupazioni:

---

<sup>10</sup> Il part-time è definito come i dipendenti che lavorano meno o pari a 30 ore retribuite a settimana (inferiore o uguale a 25 ore per le professioni di insegnamento) Il tempo pieno è definito come i dipendenti che lavorano più di 30 ore retribuite a settimana (25 o più ore per le professioni di insegnamento).

<sup>11</sup> Il tasso di fertilità totale è diminuito da 1,76 a 1,70 figli per donna nel 2018; questo è inferiore a tutti gli anni precedenti tranne il 1977 e dal 1999 al 2002 (Office for National Statistics). I tassi di fertilità sono diminuiti in tutti i gruppi di età ad eccezione delle donne dai 40 anni in su, dove il tasso è rimasto a 16,1 nascite per 1.000 donne di questa età.

- 79% delle occupazioni sulla base di tutti i dipendenti;
- 81% basato su dipendenti a tempo pieno;
- 43% basato su dipendenti part-time.

Il divario retributivo più grande, tra tutti i dipendenti, è nei falegnami e carpentieri (44%) e negli operatori degli impianti energetici (41%). I più bassi sono archivisti e curatori (-36%), assistenti personali e altri segretari (-25%).

In conclusione il gender pay gap è stato oggetto di particolare attenzione, in UK, a causa dell'introduzione dell'obbligo di rendicontazione pubblica annuale da parte delle aziende con almeno 250 dipendenti e il governo britannico sta cercando di rendere obbligatoria, per legge, anche la rendicontazione per etnia.

**Table 1: The gender pay gap among full-time employees fell in seven of the nine main occupation groups**  
**Gender pay gap for median gross hourly earnings (excluding overtime) for full-time employees by occupation group, percentage point change, year ending April 2019**

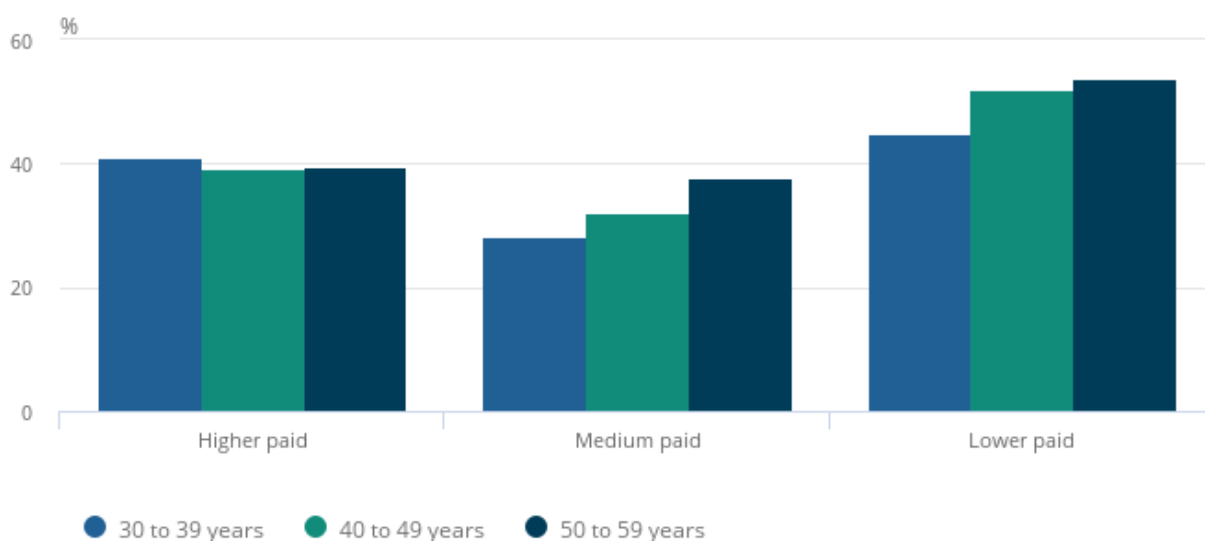
Occupation	Hourly earnings (£)	Gender pay gap	Change from 2018
Managers, directors and senior officials	22.07	15.9	2.0
Professional occupations	21.11	10.1	-1.6
Associate professional and technical occupations	16.28	11.0	-0.9
Skilled trades occupations	12.79	22.4	-1.8
Administrative and secretarial occupations	12.03	4.9	-1.6
Process, plant and machine operatives	11.22	18.1	-0.8
Sales and customer service occupations	10.07	4.4	-0.3
Caring, leisure and other service occupations	10.00	8.0	0.1
Elementary occupations	9.53	11.0	-0.2

Fonte:

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2019>

**Figure 5: Women aged over 40 years are more likely to work in lower paid occupations**

Women as a proportion of all full-time employees in each of higher-, medium- and lower-paid occupation groups, by age group, UK, April 2019



Source: Office for National Statistics – Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE)

## **Il low skill gap**

### **La domanda supera l'offerta per lavori con competenze medio-basse:**

- 6 milioni di persone in Inghilterra corrono il rischio di rimanere senza lavoro oppure di svolgerlo risultando eccessivamente qualificate entro il 2030;
- 5,1 milioni di persone poco qualificate cercano 2 milioni di posti di lavoro scarsamente qualificati;

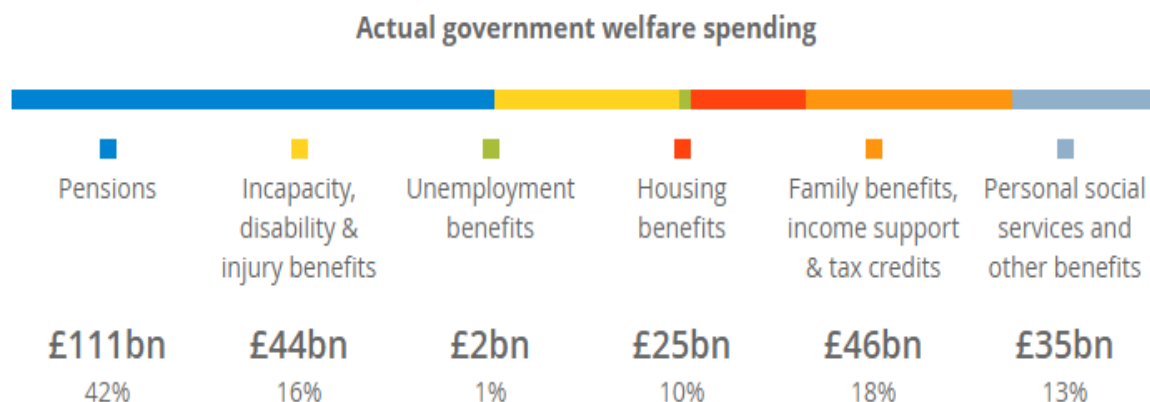
- 12,7 milioni di persone, che hanno delle competenze intermedie, stanno cercando di inseguire 9,5 milioni di posti di lavoro.

**Mentre per i lavori altamente qualificati, i datori di lavoro non trovano molti lavoratori.**

Nonostante i posti di lavoro altamente qualificati 17,4 milioni, ci sono esclusivamente 8 milioni di dipendenti altamente qualificati. A prescindere dall'ambito lavorativo, i datori di lavoro dichiarano che sul tema: alfabetizzazione, informatica di base e matematica sono presenti ancora molte lacune. Soltanto il 24% dei lavoratori britannici hanno partecipato a programmi di miglioramento e riqualificazione delle competenze negli ultimi due anni. I datori di lavoro del Regno Unito hanno speso 4,4 miliardi di sterline inerenti, per ricercare lavoratori con le giuste esigenze e qualifiche, alle commissioni ed incremento di assunzioni e personale temporaneo. L'insufficienza delle competenze soffoca l'innovazione, incrementa il carico di lavoro per gli altri lavoratori. Quelle che ne subiscono maggiormente, sull'effetto della produzione, sono le piccole medie imprese (queste ultime pagano £ 145.000 ).

## Il Welfare nel Regno Unito

Negli ultimi anni (2017-2020), la spesa del governo britannico destinata al sistema di Welfare si è aggirata intorno al 35% della spesa pubblica totale, per un ammontare di circa 253 miliardi.



Come si può notare da questo grafico la spesa più ingente, il 42%, viene destinata al pagamento delle pensioni. Questo è dovuto all'allungamento dell'aspettativa di vita: la durata di questo beneficio è stimata a circa 21 anni per gli uomini e 24 per le donne (per individui che vanno in pensione a 65 anni).

Il 18% della spesa per il Welfare viene destinato a sussidi per le famiglie, supporto al reddito per persone con un salario inferiore alla media e supporto al pagamento delle tasse. Il 16% invece è assegnato a sussidi per persone incapaci al lavoro, disabili e individui con altre patologie. Il 13% viene destinato ad altri sussidi che mirano alla tutela dell'individuo in generale: quella dei "personal social services" infatti, è una categoria ampia di servizi sociali destinati a categorie a rischio quali anziani, persone con disturbi mentali, minori che hanno subito abbandoni o abusi. Il 10% della spesa per il welfare viene utilizzato per finanziare sussidi destinati alle famiglie con un salario al di sotto della media per supportare i costi di affitto, riscaldamento e manutenzione della casa. Ciò che salta all'occhio in questo grafico è che solo l'1% della spesa pubblica per il welfare è destinata a indennità di disoccupazione. Uno dei motivi che potrebbe spiegare il perché di una così ridotta spesa destinata alle indennità di disoccupazione (oltre il relativamente basso tasso di disoccupazione) potrebbe essere che il Regno Unito si serve di politiche particolari attraverso le quali l'individuo, se vuole ricevere un'indennità di disoccupazione, deve dimostrare di essere alla ricerca costante di un lavoro, quindi si serve di politiche mirate a creare il lavoro piuttosto che indennizzare coloro che lo hanno perso o non ne hanno uno. Nonostante questo, negli ultimi anni il numero di individui che ha richiesto questo tipo di servizio ha subito un incremento.

### **Alcuni mezzi di supporto che il governo britannico offre ai cittadini in difficoltà:**

- **L'Universal credit:** è il sussidio statale di stampo più recente che, infatti, incorpora altri sei tipi di sussidi che prima venivano erogati singolarmente. Esso può essere richiesto da tutti gli individui che hanno la residenza nel Regno Unito, guadagnano meno di 16.000 sterline annue o che al momento non hanno un lavoro o non possono lavorare. Inoltre, può essere richiesto da coloro che hanno almeno 18 anni e stanno studiando e non possono sostenere i costi degli studi.

L'Universal Credit viene erogato mensilmente e il suo ammontare può variare in base all'età, al numero di figli che si hanno, al guadagno effettivo dell'individuo e ai risparmi posseduti.

Il sussidio standard può essere riassunto in questa tabella:

<b>CIRCOSTANZE</b>	<b>PAGAMENTO MENSILE STANDARD</b>
SINGLE SOTTO I 25 ANNI	342.72 sterline
SINGLE SOPRA I 25 ANNI	409.89 sterline
IN COPPIA ED ENTRAMBI SOTTO I 25 ANNI	488.59 sterline (PER ENTRAMBI)
IN COPPIA ED ENTRAMBI SOPRA I 25 ANNI	594.04 sterline (PER ENTRAMBI)

Se si hanno figli si ha diritto ad un importo aggiuntivo per ogni figlio, per un massimo di tre figli. Inoltre, come già sopracitato, si potrebbe aver diritto anche ad ulteriori sussidi per sostenere i costi relativi alla casa. L'ammontare dipenderà appunto dall'età e dalle circostanze.

I cittadini britannici possono consultare ciò che spetta loro nel sito ufficiale del governo, nonché fare domanda per i sussidi per via telematica.

- **Jobseeker's Allowance (Indennità di disoccupazione):**

Questo tipo di sussidio in realtà è stato incorporato dall'Universal credit. Preso singolarmente però esso è un'indennità alla disoccupazione che viene concesso agli individui che sono senza lavoro (ma alla ricerca di un lavoro a tempo pieno) o a coloro che lavorano meno di 16 ore settimanali. Si può richiedere se si hanno più di 18 anni, non si frequenta la scuola a tempo pieno, si ha la residenza in

Inghilterra, Scozia o Galles e non si è stati licenziati per motivi dipesi dal proprio comportamento. Il JSA si può ricevere per un massimo di sei mesi, dopodiché bisognerà dimostrare che si hanno concrete possibilità di trovare al lavoro.

Se si riceve questo tipo di indennità, c'è l'obbligo di recarsi ogni due settimane al Job Centre Plus per firmare il modulo di disponibilità a qualsiasi tipo di lavoro. L'individuo dovrà presentarsi a tutti i colloqui organizzati dai consulenti del Job Centre. L'indennizzo può essere perso per un determinato periodo qualora non si accetti il lavoro offerto o non ci si rechi al Centre Plus per la firma.

L'ammontare dell'**indennità di disoccupazione** può essere così riassunto:

ETA'	PAGAMENTO SETTIMANALE
SINO AI 24 ANNI	58.90 sterline MAX
DAI 25 ANNI IN SU	74.35 sterline MAX
COPPIE (ENTRAMBI MAGGIORENNI)	116.80 sterline MAX

- **Employment and support allowance:**

L' ESA è costituito da un insieme di sussidi supplementari per disabili, malati o familiari stretti in casa con questi problemi. Offre supporto finanziario se non si è nelle condizioni fisiche di lavorare o aiuto personalizzato in modo da agevolare il soggetto nel lavoro (o nella ricerca di un'occupazione), nel caso in cui questo sia possibile.

- **Maternity pay:**

Il Maternity pay è un sussidio che viene offerto alle neomamme che dopo il parto devono assentarsi dal lavoro per accudire il proprio figlio. Questo sussidio viene pagato per un massimo di 39 settimane.

Per le prime settimane la neomamma riceverà il 90% del suo salario, mentre per il rimanente periodo £139.58 alla settimana (o 90% dello stipendio settimanale, se inferiore). Avrà inoltre il diritto di assentarsi dal lavoro (assenza retribuita) per visite e corsi preparto.

- **Sure start maternity grant:**

È un singolo pagamento di 500 sterline, erogato alle famiglie che aspettano il loro primo figlio. È necessario che le famiglie siano già beneficiarie di altri sussidi statali per poter avere accesso a quest'ultimo.

- **Parent's Learning Allowance:**

È un sussidio che viene offerto ai genitori che studiano a tempo pieno. Esso consiste in un pagamento annuale che può ammontare ad un massimo di 1,573 sterline. Questo sussidio mira a sostenere i costi di tasse universitarie, libri e altre risorse inerenti allo studio.

- **Child benefit:**

è un sussidio che viene offerto alle famiglie che hanno a carico un figlio di età inferiore ai 16 anni (sino ai 20 se i figli frequentano ancora la scuola). Il sussidio si aggira intorno alle 20 sterline settimanali per i giovani che hanno meno di 16 anni e alle 14 sterline settimanali per i giovani al di sopra dei sedici anni d'età.

- **Altri aiuti per coprire le spese di Child care:**

I bambini con un'età compresa tra i due e i quattro anni hanno diritto a 15 ore settimanali di istruzione gratuita per un massimo di 38 settimane all'anno.

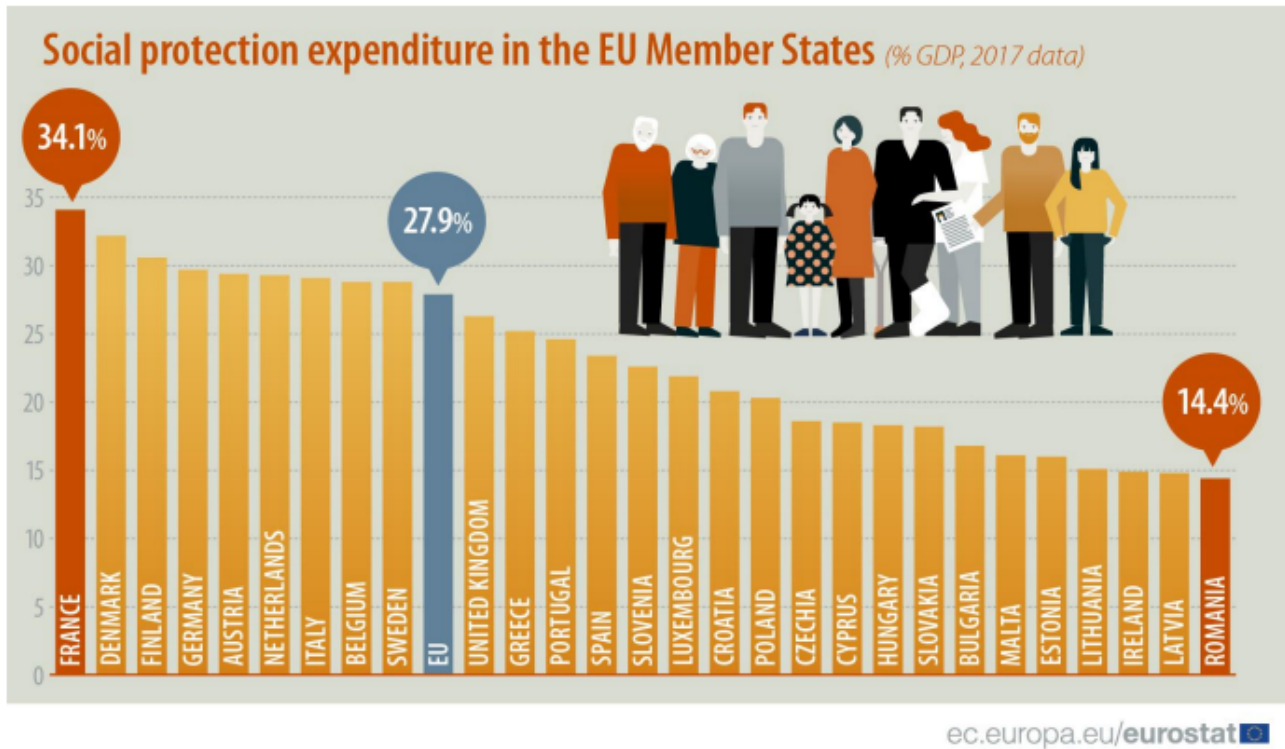
- **Il sistema sanitario nazionale:**

La sanità pubblica in Inghilterra viene gestita dal Servizio Sanitario Nazionale (NHS).

L'assistenza sanitaria così come le cure ospedaliere e la maggior parte dei servizi è offerta gratuitamente (per i cittadini Britannici ed europei), ad eccezione delle prescrizioni mediche, l'optometria e le cure dentistiche. Le risorse destinate al sistema sanitario nazionale provengono principalmente dal gettito fiscale. Nel periodo più recente possiamo notare che sempre più cittadini hanno sottoscritto assicurazioni aggiuntive (appartenenti al settore di assistenza sanitaria privata) contro la malattia. Il vantaggio di queste ultime è la velocità e l'efficienza nella gestione dei problemi di piccola rilevanza in contrapposizione alle liste di attesa del sistema sanitario nazionale. La figura del medico di base nel sistema sanitario britannico è centrale: esso, infatti, svolge un ruolo di filtro nei confronti dei pazienti (la consultazione di uno specialista avviene sempre dopo la prescrizione di un medico). Questo filtraggio dei pazienti ha come fine quello di snellire il sistema sanitario nazionale attraverso la cura di problemi di piccola entità presso ambulatori e centri sanitari. Ogni cittadino è obbligato ad avere un medico di base.



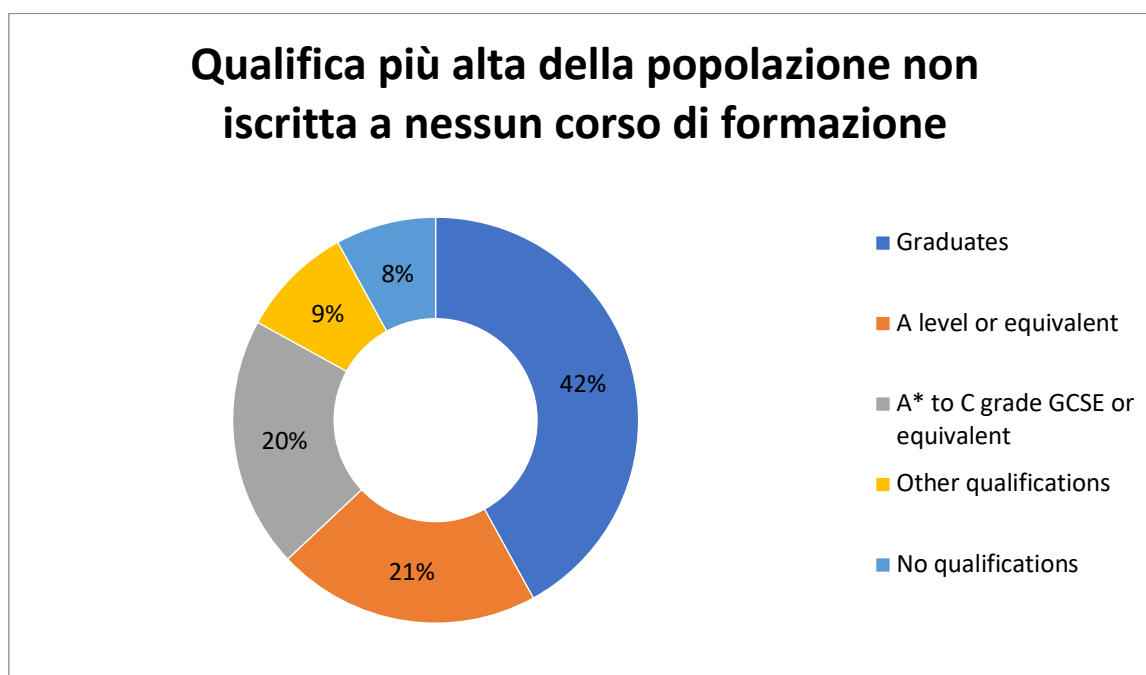
Per concludere è opportuno osservare quest'ultimo grafico in cui emerge che il Regno Unito si colloca leggermente al di sotto della media europea se consideriamo la spesa pubblica rapportata al PIL destinata alla previdenza sociale, ma, nonostante questo possiamo notare che rimane uno tra i paesi che destina più risorse a questo settore.



## Studio sul grado di Specializzazione della Forza Lavoro

Secondo uno studio condotto dall'ONS<sup>12</sup>, nel periodo compreso tra Luglio e Settembre 2017, nel Regno Unito, vi erano 34 milioni di persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni, che non risultavano essere iscritte a nessun corso di formazione, ma che avevano un grado di istruzione così distribuito:

- Il 42% erano laureati
- Il 21% possedevano una qualifica equivalente al livello A
- Il 20% possedevano una qualifica GCSE<sup>13</sup> di grado da A\* a C
- Il 9% aveva qualifiche non classificate nel Regno Unito
- L'8% non possedeva alcuna qualifica.



Fonte: Labour Force Survey (LFS)

La percentuale della popolazione classificata come laureata è aumentata dal 24% nel 2002 al 42% nel 2017, in quanto dagli anni '70 è mutata la consapevolezza dell'importanza di intraprendere una carriera scolastica qualificante.

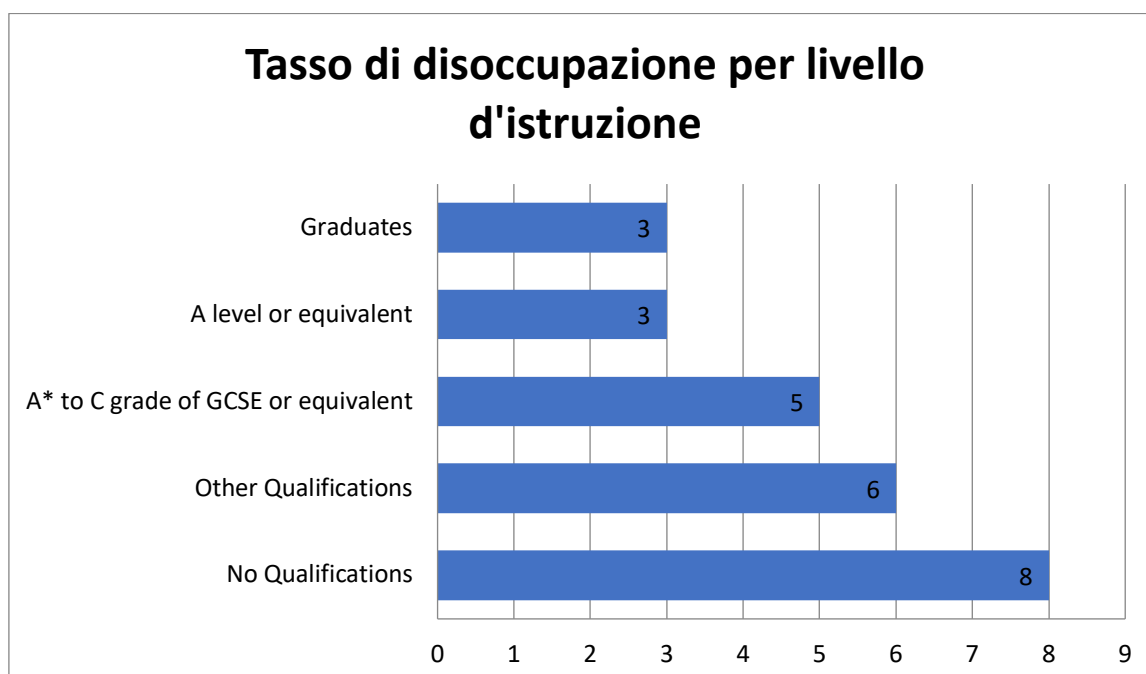
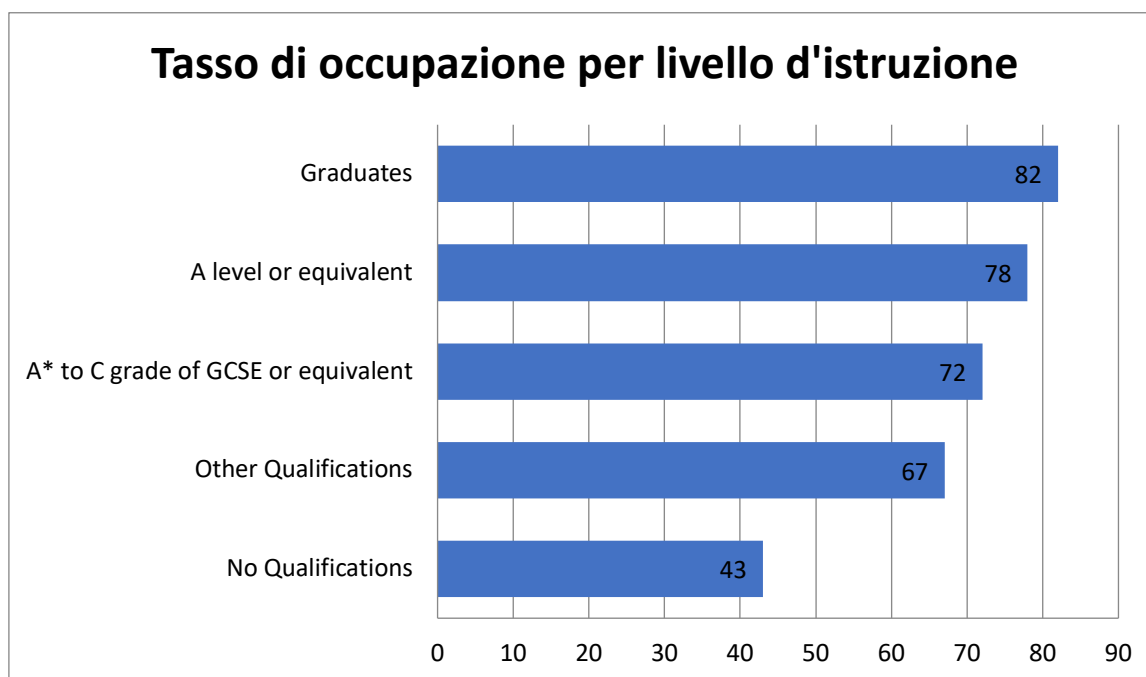
Per quanto riguarda il nostro studio sulla specializzazione della forza lavoro, è stato appurato che, nel nostro periodo di riferimento, i laureati avevano maggiori possibilità di trovare un lavoro rispetto a coloro i quali avevano abbandonato gli studi con qualifiche di livello inferiore, tra i laureati però è stato registrato che il tasso di disoccupazione maggiore viene rilevato nei neolaureati di età compresa tra i 21 e i 30 anni; questo fenomeno potrebbe essere spiegato dal fatto che i giovani, probabilmente,

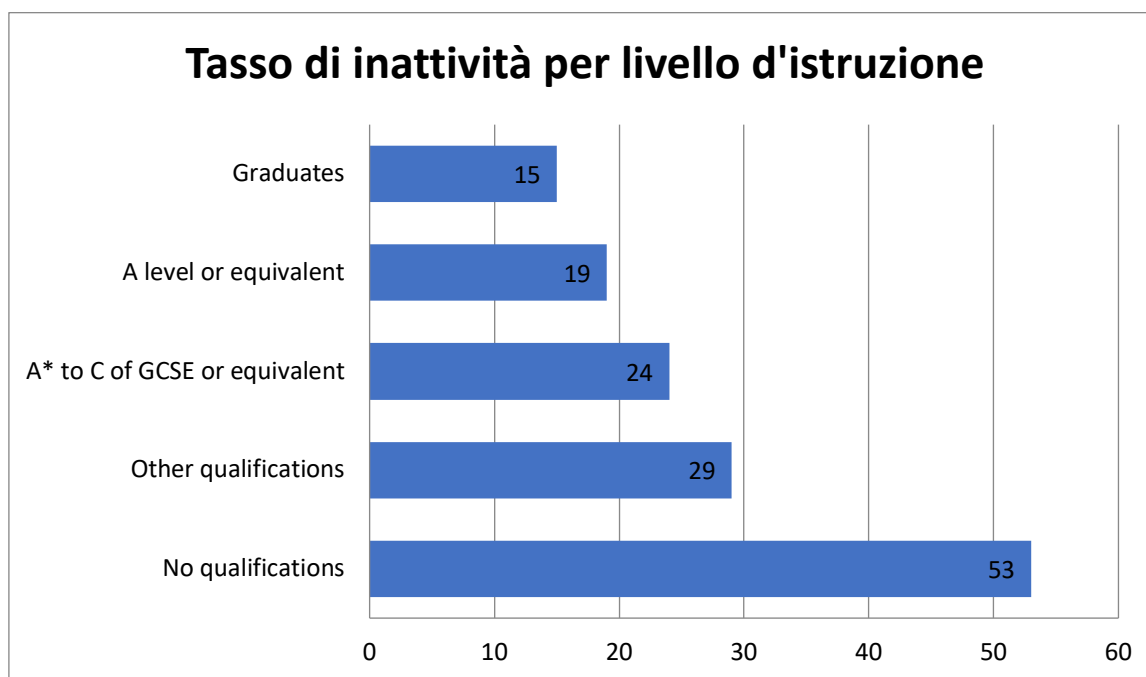
<sup>12</sup> Office for National Statistics

<sup>13</sup> General Certificate of Secondary Education

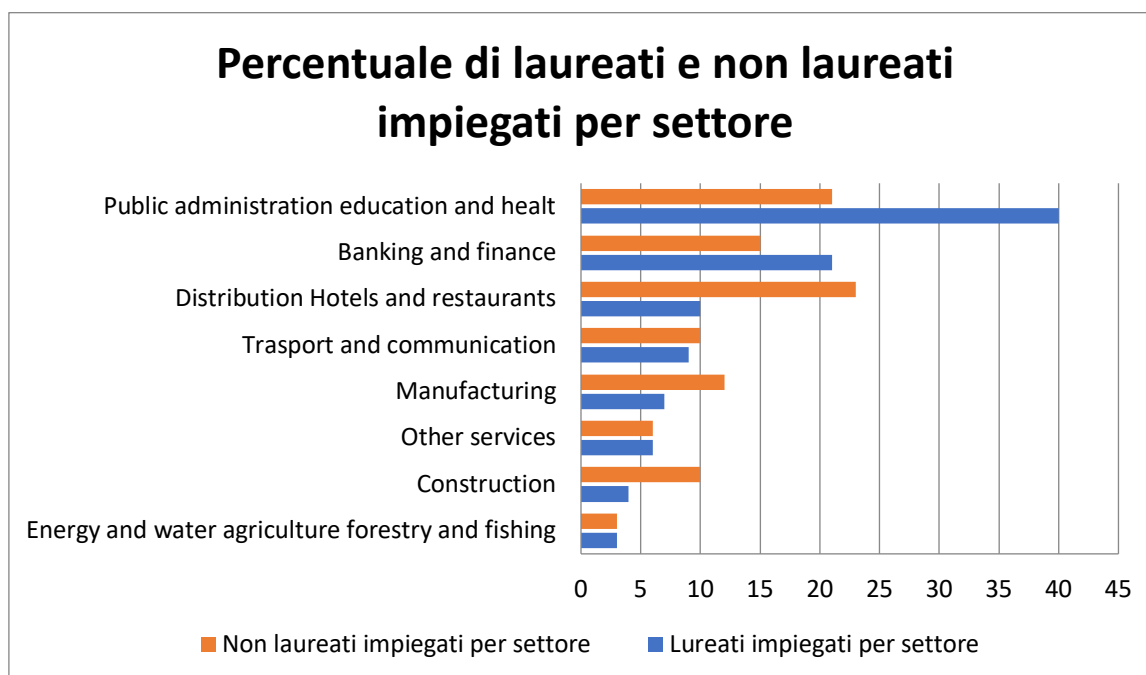
cercano lavoro per un breve periodo di tempo, e non avendo esperienza nel mercato del lavoro, si ritrovano a non avere di conseguenza un percorso di carriera ben definito.

I prossimi tre grafici illustrano la situazione degli occupati, dei disoccupati, e degli inattivi (dunque fuori dalla forza lavoro) per grado di istruzione:



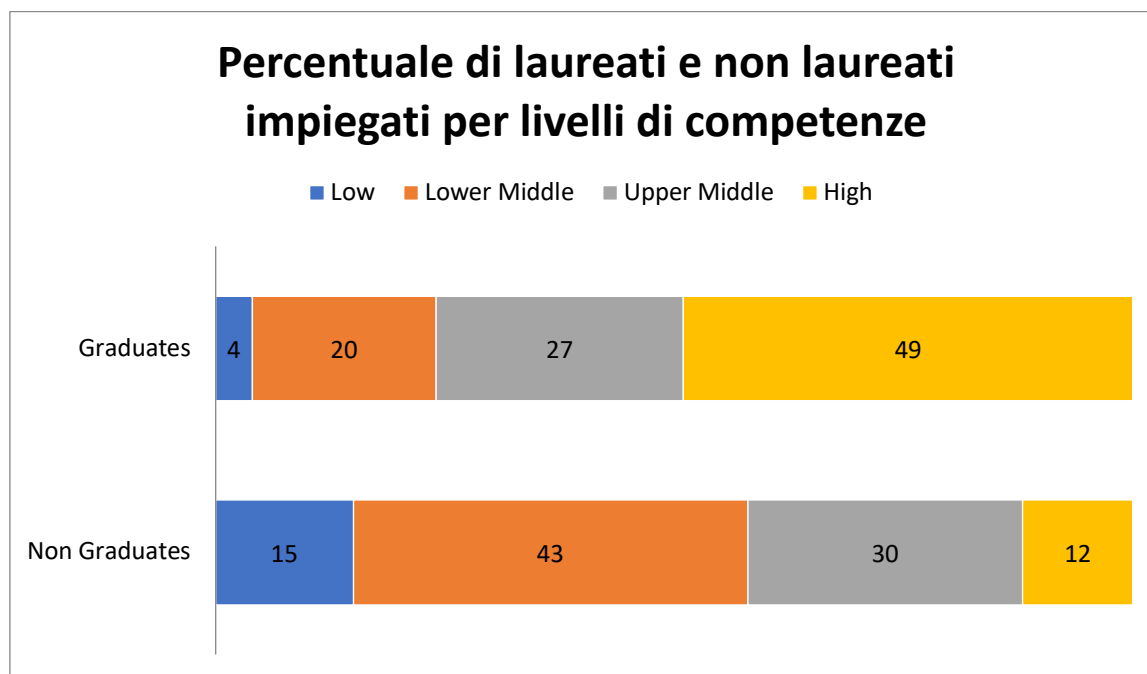


Per ciò che concerne la tipologia di impegno per grado di istruzione, è importante sottolineare che oltre il 40% dei laureati, nel nostro periodo di riferimento, ha lavorato presso i settori della pubblica amministrazione, sanità e istruzione, contro il 21% dei non laureati impegnati in questi stessi settori. Il grafico seguente illustra, in percentuale, quanti laureati e non laureati sono impegnati nello stesso settore:

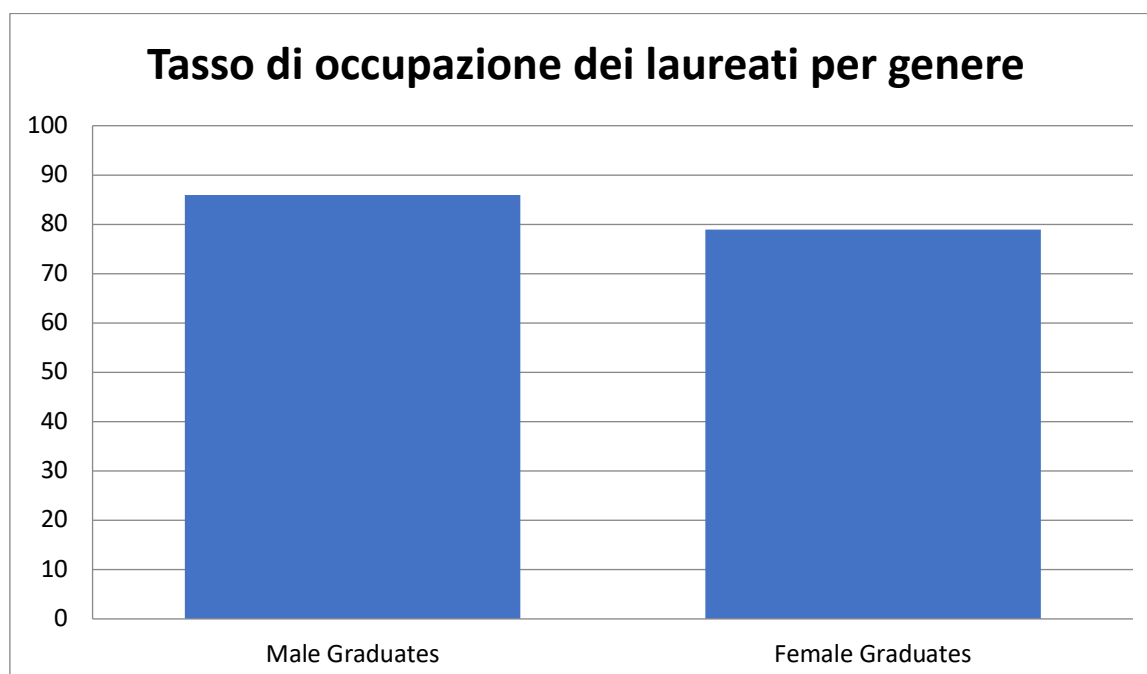


Il grafico seguente, invece, mostra l'attinenza del titolo di studio alla carica lavorativa ricoperta, e sottolinea come solo il 49% dei laureati lavora in ruoli cosiddetti "alti", di conseguenza la metà dei

laureati occupa ruoli da non laureati; vengono quindi declassati ad un livello inferiore. Questo particolare fenomeno vede la luce soprattutto a ridosso della crisi del 2009, in quanto il mercato del lavoro ha subito notevoli variazioni, sia in termini di offerta che di domanda; può significare infatti che la domanda di laureati nel mercato del lavoro è inferiore rispetto all'offerta.

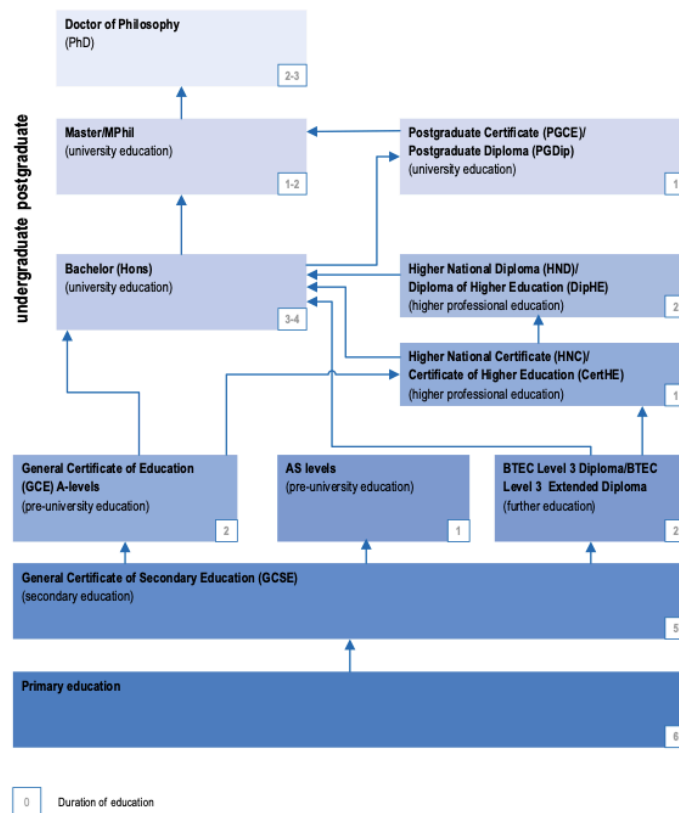


Infine, quest'ultimo grafico fotografa il tasso di occupazione dei laureati per genere:



Questa leggera differenza, 86% verso 79%, è spiegata dal fatto che la popolazione laureata, di genere femminile, ha dichiarato di essere fuori dalla forza lavoro per occuparsi della famiglia e/o della casa. Inoltre, è più probabile che quest'ultime si trovino a svolgere lavori per i quali sono richieste competenze inferiori, e che lo facciano con contratti part-time, sempre per le motivazioni anzidette.

# Sistema Scolastico



Nel Regno Unito il sistema scolastico ha una gestione differente per ogni Stato (Inghilterra, Galles, Irlanda del Nord e Scozia).

La “primary education” è obbligatoria per tutti i bambini e va dai 5 agli 11 anni; a questo ciclo di studi segue la “secondary education” che dura cinque anni (dagli 11 ai 16) e prevede lo studio di alcune materie obbligatorie e altre a scelta dei ragazzi. Al termine di questo percorso di studi gli studenti sostengono un esame il GCSE (General Certificate of Secondary Education) e completano la formazione obbligatoria.

Le opzioni Post-GCSE includono la “pre-university education” o la “further education”.

La “pre-university education” dura due anni e prevede che gli studenti scelgano almeno tre materie in cui specializzarsi, visto che le università le richiedono come requisito minimo per l’ammissione.

La “further education” invece è pensata per quegli studenti che non sono orientati verso studi accademici, ma si propone di fornire agli studenti altri due anni per approfondire le loro conoscenze e fare esperienza.

Entrambe le opzioni Post-GCSE consentono l’accesso a quella che è definita “higher education”.

La “higher education” nel Regno Unito è fornita dalle università e da istituzioni non universitarie come i college o le accademie.

Università e non forniscono una formazione che può essere rivolta sia alla ricerca che alla professionalizzazione degli studenti.

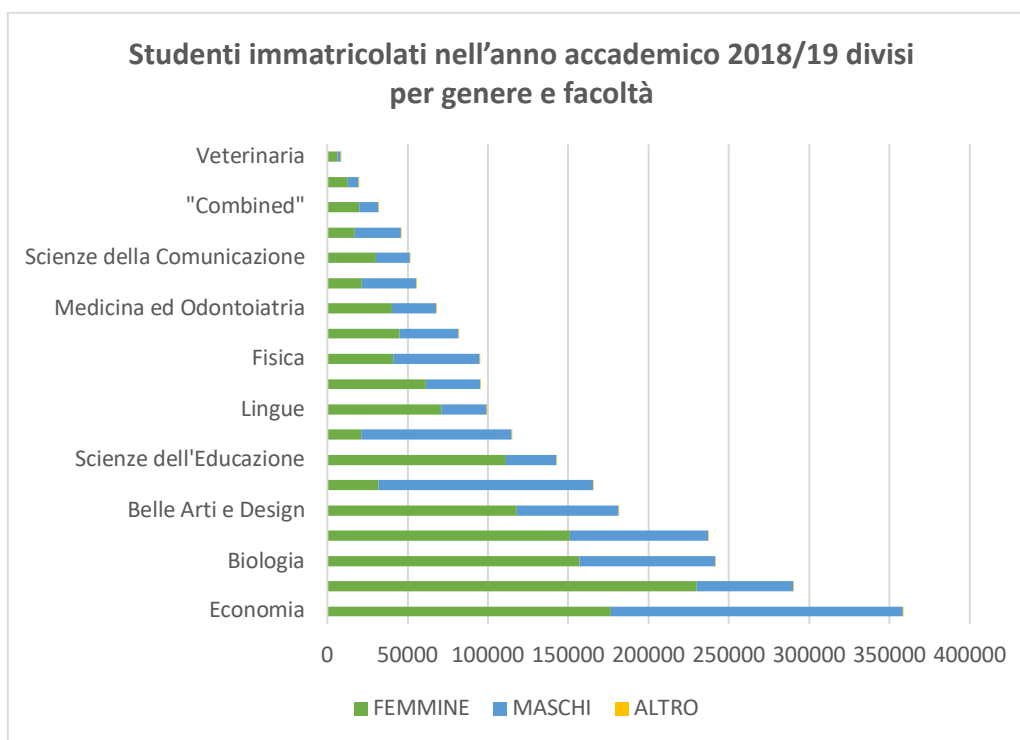
I programmi possono portare al conseguimento di un “degree”, equivalente alla nostra laurea:

- Bachelor’s degree (equivalente alla laurea triennale)
- Master’s degree (equivalente alla laurea magistrale)
- Doctor’s degree (equivalente al dottorato di ricerca)

Alternativamente possono essere rilasciati diplomi o certificati.

L’educazione universitaria è suddivisa in due fasi: “undergraduate programme” e “post graduate programme”. L’“undergraduate programme” segue la “secondary education” e porta al conseguimento di un “bachelor’s degree” (esclusi i casi in cui per tradizione si ottiene un “master degree”, paragonabili alle lauree magistrali a ciclo unico). La sua durata è di tre anni ed è suddiviso in due categorie “bachelor of science” (dedicato alle materie scientifiche e all’ingegneria) e “bachelor of arts” (comprendente tutte le altre discipline).

Come detto sopra gli studenti terminato l’“undergraduate programme” possono accedere al “post graduate programme” e conseguire un “master degree”. La durata dei “master” (da non confondere con i nostri universitari e non) è generalmente di un anno, in alcuni casi due (“master of philosophy”). Conseguito il “master degree” gli studenti hanno accesso al PhD (equivalente del nostro dottorato) e conseguono il titolo di “Doctor of Philosophy”, raggiungendo il massimo livello di istruzione del Regno Unito.



Un'altra analisi interessante riguarda le scelte degli studenti per quanto riguarda la formazione Universitaria. Le ultime statistiche disponibili, quelle dell'anno accademico 2018/19, illustrano come la maggior parte degli studenti abbia prediletto la facoltà di Economia, con oltre 358mila iscritti. A seguire si trovano le discipline dell'area medica (le nostre professioni sanitarie), che per altro registrano il maggior numero di ragazze iscritte ad un corso di studio. Altro punto interessante è proprio legato al genere, in quanto le ragazze risultano essere più "studiose" dei ragazzi, essendo in maggior numero in tutti i corsi di studio ad eccezione di Ingegneria, Informatica, Fisica, Architettura e Ingegneria Edile e Matematica.



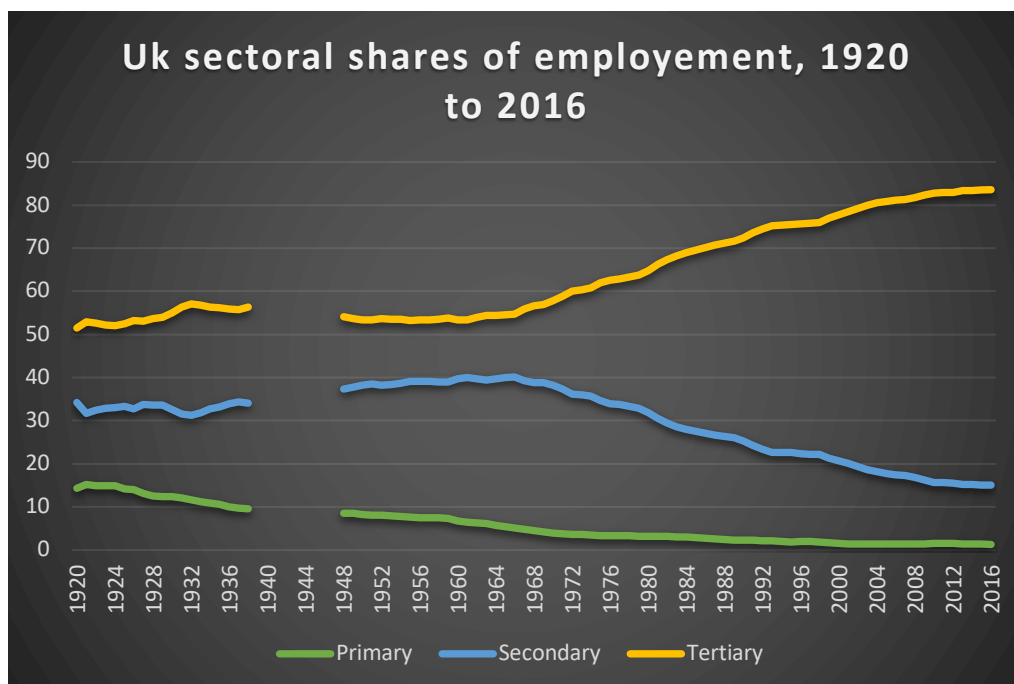
## Settore di Occupazione

### Evoluzione della distribuzione settoriale dell'occupazione

Il grafico mostra l'evoluzione della distribuzione settoriale dell'occupazione dal 1920 al 2016. I settori economici di riferimento sono il settore primario (agricoltura, allevamento, estrazione mineraria), secondario (industrie) e terziario (servizi).

Fin dal 1920 la maggior parte dei lavoratori era impiegata nel settore terziario, seguito dal secondario e dal primario.

La percentuale di occupati nel settore primario, pur essendo da sempre molto bassa, è diminuita notevolmente nel corso degli anni, si è passati dal 14,3% nel 1920 all'1,3% nel 2016. Per il settore secondario e terziario nel 1920 si è registrata una partecipazione maggiore, rispettivamente il 34,2% e il 51,5%. Dalla metà degli anni 60 la quota di occupazione del settore terziario è cresciuta in modo significativo fino a raggiungere l'83,6% dell'occupazione totale nel 2016. Questo cambiamento dimostra come l'economia inglese si sia indirizzata verso uno sviluppo del terziario.<sup>14</sup>



Dal 1937 al 1949 mancanza di dati causa Seconda guerra mondiale.

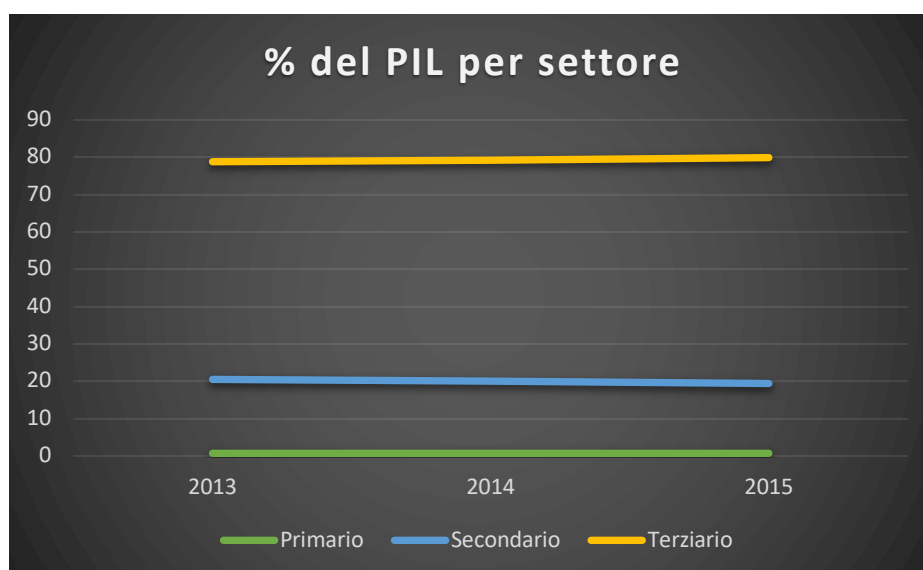
<sup>14</sup><https://www.ons.gov.uk/economy/nationalaccounts/uksectoraccounts/compendium/economicreview/april2019/longtermtrendsinukemployment1861to2018#the-evolution-of-sectoral-distribution-of-employment>

	1920	2016
<b>Primario</b>	14,3%	1,3%
<b>Secondario</b>	34,2%	15,1%
<b>Terziario</b>	51,5%	83,6%

### Suddivisione in percentuale del PIL

Il seguente grafico mostra le variazioni del PIL a seconda del settore nell'arco di tre anni: 2013, 2014, 2015.

Si può osservare che il settore primario mantiene un PIL costante, espresso nel grafico tramite una linea retta. Il PIL del settore secondario ha subito, invece, una diminuzione pari a 1,1% dal 2013 al 2015; il PIL del settore terziario, al contrario, ha subito una leggera crescita, infatti è aumentato dello 1,1%.<sup>15</sup>



<sup>15</sup>[http://www.schedeflash.it/index.php?option=com\\_schedepaese&task=scheda\\_flash&articles=802%7C31356%7C31351%7C31361%7C31362%7C31371%7C31388%7C31389&paese=6&interscambio=7&Itemid=3883&lang=it](http://www.schedeflash.it/index.php?option=com_schedepaese&task=scheda_flash&articles=802%7C31356%7C31351%7C31361%7C31362%7C31371%7C31388%7C31389&paese=6&interscambio=7&Itemid=3883&lang=it)

	2013	2014	2015
<b>Primario</b>	0,7%	0,7%	0,7%
<b>Secondario</b>	20,5%	20,1%	19,4%
<b>Terziario</b>	78,8%	79,2%	79,9%

Il **PIL** è il valore di tutti i beni e servizi finali prodotti in un sistema economico in un periodo di tempo, che è quello dell'anno solare. Misura due cose contemporaneamente: reddito totale e spesa totale di ciò che la società ha prodotto e venduto, queste due variabili sono identiche, quindi per un sistema economico ci deve essere una equivalenza fra reddito e spesa.

Il grafico mostra la percentuale di occupati per settore nell'anno 2018 e la percentuale del PIL corrispondente ad ogni settore, primario, secondario e terziario, nell'anno 2018.<sup>16</sup>



<sup>16</sup> <http://www.deagostinigeografia.it/wing/schedapaese.jsp?idpaese=142>

	<b>% Forza lavoro 2018</b>	<b>% PIL 2018</b>
<b>Primario</b>	1,1%	0,6%
<b>Secondario</b>	18%	20,2%
<b>Terziario</b>	80,9%	79,2%

## Relazioni Industriali nel Regno Unito

### COSA SONO LE RELAZIONI INDUSTRIALI?

Le RELAZIONI INDUSTRIALI sono l'insieme delle dinamiche che regolano i rapporti tra gli imprenditori (le parti datoriali), i lavoratori con le loro rappresentanze (le parti sociali) e lo Stato, su un piano economico-sociale e politico istituzionale. Partendo da questa prospettiva, una definizione maggiormente legata agli aspetti pratici del tema viene fornita da Baglioni che specifica come esse rappresentino: il complesso delle norme che regola l'impiego dei lavoratori; i metodi attraverso cui certe norme vengono stabilite, interpretate, applicate e modificate; i metodi scelti o accettati dagli attori coinvolti per interagire. Le Relazioni industriali nascono e si sviluppano come principale strumento di regolazione del conflitto tra rappresentanze datoriali e sociali attraverso la definizione, generalmente sistematica e stabile, di norme più o meno formalizzate; in questa dinamica negoziale, lo Stato ha esercitato influenze di grado e tendenza differenti nel tempo e per questo motivo tali relazioni hanno vissuto – e vivono - processi nei quali sono riscontrabili livelli differenti di cooperazione e di conflittualità, di convergenza e di antagonismo. Tuttavia, secondo molti autori i rapporti di lavoro sono sempre meno determinati stricto sensu dalla contrattazione tra rappresentanze sindacali e datoriali, in qualità di soggetti collettivi, e appaiono sempre più regolamentati in maniera partecipativa e contestualizzata, con consistenti acquisizioni dei lavoratori che però – anche a causa della specificità che le caratterizza - non sempre sono universali e definitive. La prospettiva attuale propone la visione del fenomeno delle relazioni industriali in un'ottica di sistema, individuando tra gli elementi costitutivi dello stesso:

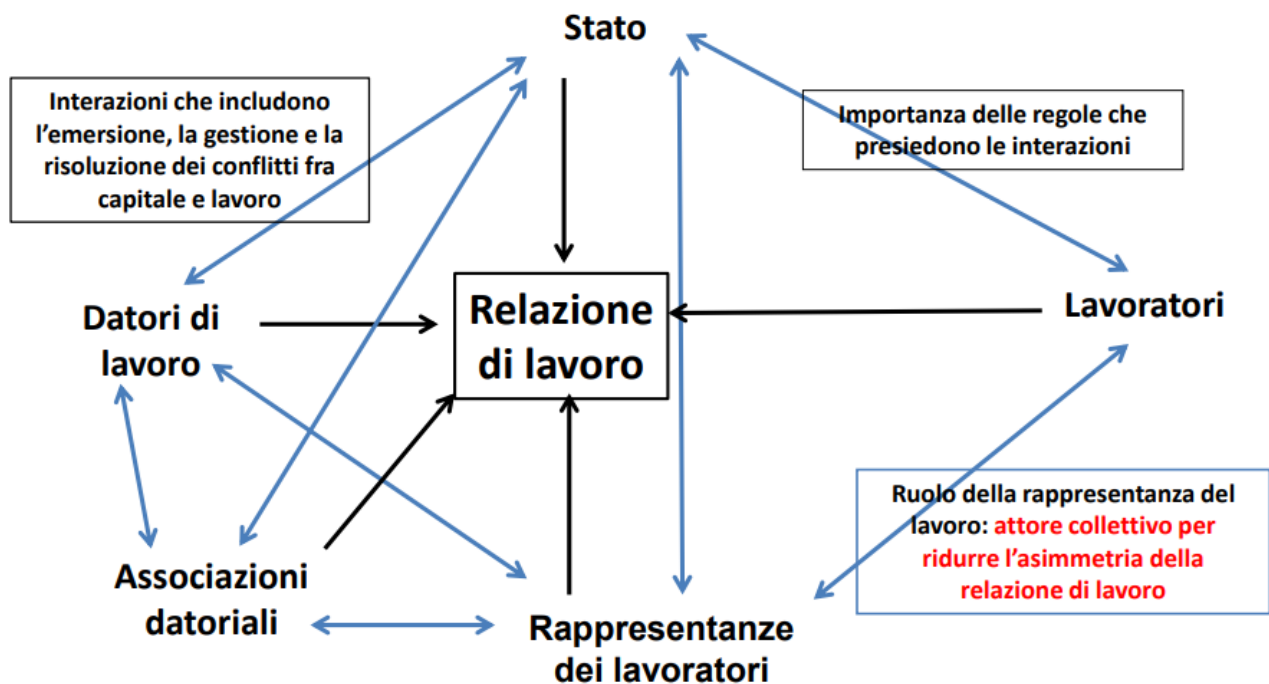
- le CONDIZIONI ESTERNE, cioè il mercato del lavoro e l'ordine politico (stabilità e globalizzazione);
- gli ATTORI, quindi il governo e le sue agenzie, le parti datoriali e quelle sociali;
- i METODI, costituiti dalla contrattazione, dalla legge e dall'iniziativa politica;
- i LUOGHI, rappresentati dall'azienda, dalle categorie professionali e dai comparti produttivi. La natura specifica degli attori che vi prendono parte rende necessaria una maggiore stabilità nella definizione dei metodi di gestione di queste relazioni: la contrattazione collettiva, che regola la rete di interdipendenza che intercorre, in senso orizzontale, fra i diversi soggetti della contrattazione collettiva e, in senso verticale, all'interno dei soggetti stessi. Lo Stato può intervenire in questo sistema attraverso interventi legislativi per regolamentare i rapporti di lavoro e le attività dei sindacati e delle rappresentanze di lavoratori ovvero varando interventi di politica economica e sociale. La

proporzione tra contrattazione, leggi e iniziativa politica che regolano i rapporti tra governo, parti sociali e datoriali può portare a tre tipologie di relazioni industriali:

- modello pluralista, con scarsa centralizzazione e regolamentato dalla contrattazione collettiva;
- modello statalista, fortemente centralizzato e basato sull'intervento legislativo;
- modello partecipativo, mediamente centralizzato e regolato a partire dalla contrattazione collettiva bilanciata da forme di partecipazione attiva nelle imprese e nella gestione delle politiche economiche.

## LE PRINCIPALI ISTITUZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO

- Il rapporto di lavoro: diritti e doveri reciproci, regole di amministrazione del rapporto di lavoro (norme giuridiche, regolazione collettiva)
- Il mercato del lavoro
- Le protezioni sociali del lavoro: prevenzione dei rischi sociali (fame, salute, vecchiaia, disoccupazione, ecc) istituzioni di welfare state «negativo» («libertà da»); Più di recente: istituzioni di welfare «positivo» («libertà per») volte allo sviluppo / rigenerazione delle capabilities individuali e sociali (istruzione/formazione, conciliazione)
- Le protezioni sociali sul lavoro – Sostanziali (orari, salute e sicurezza, lavoro minorile) e procedurali (tempi di preavviso, obblighi di informazione preventiva, ecc.)
- Le relazioni industriali interagiscono con queste dimensioni



## LE FUNZIONI DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

- Equità processuale

Stabilire regole uniformi e condivise di utilizzo del fattore lavoro

- Flessibilità normativa

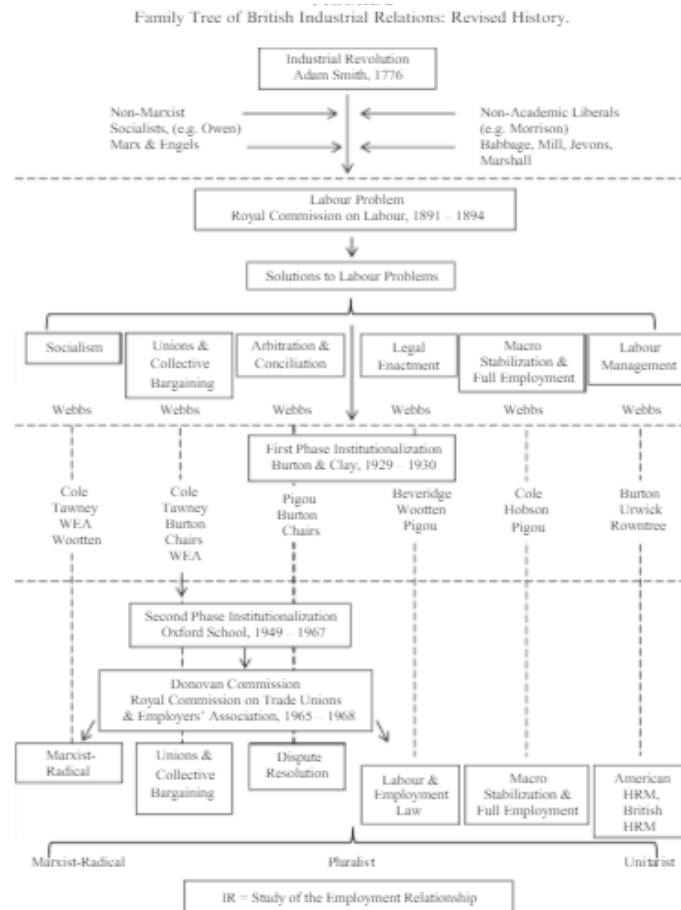
Adattare i principi del diritto del lavoro alle specifiche caratteristiche di un settore, un'impresa, un reparto, le direttive gerarchiche sui luoghi di lavoro tenendo conto delle specifiche esigenze produttive e delle persone

- Azione di vigilanza

Nella implementazione delle normative sui luoghi di lavoro Risparmia un esercito di ispettori sul lavoro, gestendo potenzialmente con più flessibilità la sua implementazione

## STORIA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL REGNO UNITO

Per sintetizzare la storia delle relazioni industriali nel Regno Unito, indico un diagramma che riprende in maniera dettagliata ogni singolo passaggio. Inoltre, andando oltre al diagramma troviamo un sito, scritto in inglese che indica passo per passo ciò che è avvenuto negli anni in Gran Bretagna.



- [https://www.researchgate.net/publication/263756781\\_History\\_of\\_the\\_British\\_Industrial\\_Relations\\_Field\\_Reconsidered\\_Getting\\_from\\_the\\_Webbs\\_to\\_the\\_New\\_Employment\\_Relations\\_Paradigm](https://www.researchgate.net/publication/263756781_History_of_the_British_Industrial_Relations_Field_Reconsidered_Getting_from_the_Webbs_to_the_New_Employment_Relations_Paradigm)

## GLI ATTORI DI RIFERIMENTO NEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL REGNO UNITO

Il sistema delle relazioni industriali nel Regno Unito appartiene alla categoria del pluralismo liberale, vale a dire la possibilità di regolare le negoziazioni nella maggior parte dei casi a livello aziendale, in



uno scenario dove il governo svolge un ruolo limitato (soprattutto in campo legislativo) nella regolamentazione del mercato del lavoro. Esso risulta quindi tradizionalmente caratterizzato da rapporti di tipo volontario tra i partner sociali, con un ruolo marginale svolto dallo Stato. Il tasso di adesione sindacale è quindi cresciuto nel dopoguerra, un periodo “d’oro” nel quale il ruolo delle parti sociali nel processo di moderazione e di efficacia della negoziazione risultava enfatizzato. Sia nel settore pubblico, che in quello privato, gli accordi collettivi settoriali raggiunti coprivano la quasi totalità del sistema produttivo. Tuttavia, con la crisi economica degli anni Settanta sono iniziati e poi diffusi i primi conflitti, senza che l’intervento governativo riuscisse a regolamentare in modo più efficace il sistema. Questa fase è culminata nel 1979 con il “winter of discontent”, quando i sindacati del pubblico impiego hanno promosso una lunga e costante disputa contro i tagli retributivi imposti dal governo. Il successivo periodo, nel quale l’esecutivo di stampo conservatore ha basato la propria politica su una piattaforma neolibera e ostile alle parti sociali, ha assistito all’introduzione delle limitazioni nel sistema delle relazioni industriali, privatizzando poi molti settori pubblici e determinando così un rapido declino dell’associazionismo sindacale. L’approccio conciliatore del governo laburista di fine millennio è stato in parte contrastato dalla necessità di adottare le disposizioni sul mercato del lavoro adottate in sede europea, con la conseguente ascesa della regolamentazione di tipo giuridico delle relazioni industriali. Ne è derivato il costante e progressivo declino del tasso di densità sindacale (adesione sindacale netta considerata come proporzione di retribuzioni e salariati nell’occupazione) che, nel 2011, è sceso al 26% . Lo scenario delle relazioni industriali si è quindi evoluto in un sistema che, pur mantenendo la tradizione di un ridotto intervento dello Stato nelle relazioni tra parti sociali (da cui la natura non giuridicamente vincolante della contrattazione collettiva), prevede che i diritti dei lavoratori stabiliti dalla legge siano ormai una caratteristica permanente nel mercato del lavoro. Va poi sottolineato che, nel processo di “europeizzazione” delle relazioni industriali non esiste un vero quadro normativo per la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese (ad esempio è assente la rappresentanza negli organi di vigilanza o governo dell’impresa).

## GRADO DI RAPPRESENTATIVITÀ DELLE PARTI SOCIALI

Il livello di densità sindacale (che rileva il potere di rappresentanza del sindacato attraverso la quota di lavoratori iscritti sul totale dei lavoratori occupati attivi, esclusi i pensionati), è diminuito considerevolmente nel Regno Unito, passando dal picco raggiunto nel 1980 (pari al 56,3%) fino al 26% del 2011. Esistono poi notevoli differenze soprattutto confrontando il settore pubblico con quello privato: se nel 2008 la densità sindacale nel secondo era del 16,1%, nella PA la percentuale ha raggiunto il 59%<sup>3</sup>. I dati poi possono essere approfonditi se scomposti in quattro macro linee:

andamento nel medio e lungo periodo, settore pubblico e privato, caratteristiche occupazionali, andamento nazionale e regionale. Emerge che, al 2011, sono 6,4 milioni i lavoratori iscritti ai sindacati nel Regno Unito, con una flessione di 143mila unità rispetto all'anno precedente, se confrontata con un periodo di sostanziale stabilità compreso tra il 1995 e il 2007. Il tasso di densità sindacale, come già visto, è risultato in costante flessione, di oltre 0,5 punti percentuali solo nell'ultimo anno, e 1 ETUC – I sindacati e le relazioni industriali nei Paesi dell'UE 2 Ibidem 3 DTI – Department for Business, Innovation and Skills, 2009 Benchmarking sul dialogo sociale in Europa. Rappresentanza e modelli organizzativi pag.4 comunque superiore alla contrazione del numero di lavoratori complessivo del Paese (0,3%, per un totale di 24,9 milioni di unità). Nell'arco temporale compreso poi tra il 1995 e il 2010, la flessione è stata di 3,8 punti percentuali, passando dal 32,4% al 28,6%. I livelli di adesione nel privato sono cresciuti sensibilmente nel corso del 2011, raggiungendo i 2,5 milioni di iscritti dopo tre anni di continue contrazioni per oltre 450 mila unità. Nel settore pubblico, il tasso di adesione è diminuito di 189mila persone, fino a 3,9 milioni nel 2011, dopo essere rimasto stabile nei tre anni precedenti; la relativa densità è cresciuta al 56,5%, per via della maggiore riduzione dei non iscritti rispetto agli iscritti. Per quanto concerne l'andamento settoriale, tra il 1995 e il 2011, il tasso di densità è diminuito in tutti i settori, con l'eccezione del commercio dove è cresciuto dall'11% all'11,9%. Il tasso di adesione sindacale per le donne è rimasto, per il decimo anno consecutivo, su valori più alti rispetto a quello degli uomini, portandosi rispettivamente al 28,7% e al 23,4%. Maggiore è la densità sindacale tra gli impiegati (45,4%), mentre tra i dirigenti e quadri si riscontra il valore percentuale più contenuto, al 13,8%. La componente femminile risulta quindi più "sindacalizzata" di quella maschile anche se va comunque sottolineato che, dividendo le informazioni per categorie professionale, le donne aderiscono soprattutto nei servizi, nella distribuzione e tra gli incarichi di responsabilità. Per quanto riguarda il nesso tra densità e nazionalità, i cittadini del Regno Unito detengono un indicatore percentuale superiore a quelli provenienti da altri Paesi, rispettivamente al 24,3% e all'11,8%. I lavoratori più anziani hanno un tasso di adesione superiore rispetto a quelli più giovani: coloro con almeno dieci anni di servizio costituiscono il 49,3% degli iscritti, ma sono solo il 29,9% di tutti gli addetti. Coloro invece che risultano occupati in aziende con più di 50 dipendenti rappresentano il 70,2% degli iscritti, il 52,6% del totale dei lavoratori.

## CENNI SUI MODELLI ORGANIZZATIVI DELLE PARTI SOCIALI

Nel Regno Unito le organizzazioni sindacali sono organizzate sia orizzontalmente che verticalmente; alcune di esse disciplinano settori specifici, tra i quali l'istruzione, o si strutturano a seconda dei comparti produttivi presso le imprese; la sola confederazione nazionale nel Paese è la TUC (Trade Union Congress), che riunisce 54 sindacati e rappresenta oltre 6,2 milioni di lavoratori. Si tratta

comunque di un numero di iscritti notevolmente inferiore a quello dei primi anni Ottanta del secolo scorso, quando essi erano oltre 12 milioni. Tuttavia, la TUC non può concludere o detiene le deleghe per concludere accordi collettivi a qualsiasi livello. In risposta poi al calo delle iscrizioni, le organizzazioni sindacali del Regno Unito hanno avviato numerosi processi di incorporazione negli ultimi anni: nel 2008 ne esistevano 167, rispetto alle 238 del 1998 e alle 326 del 1988. Come ulteriore elemento chiarificatore, nel 2007 il sindacato del settore manifatturiero AMICUS e l'Unione dei lavoratori dei Trasporti (TGWU) hanno dato forma all'organizzazione UNITE, la più grande del Paese, con quasi due milioni di iscritti. Per quanto riguarda il settore pubblico, l'Unison con 1,3 milioni di tesserati, tutela i lavoratori in tutti i settori della pubblica amministrazione. Per quanto riguarda la parte datoriale, la Confederazione delle Imprese Britanniche (CBI), alla stregua della TUC, non ha alcun mandato a concludere accordi collettivi e non vincola i propri affiliati. In generale, rappresenta le grandi industrie del settore privato ed è considerata dal governo in qualità di interlocutore privilegiato nel dialogo sociale. I suoi membri sono costituiti dai rappresentanti di oltre 3 mila imprese e di 150 associazioni di categorie. Per via della natura ampiamente decentralizzata delle relazioni industriali nel Regno Unito, il ruolo delle organizzazioni datoriali non è stato mai di rilievo ed è diminuito considerevolmente nel corso dell'ultimo ventennio, quando molti accordi nazionali di settore sono scaduti e le imprese hanno cominciato a negoziare con le parti sociali a livelli più bassi. Alcune organizzazioni si sono sciolte, mentre altre hanno interrotto gli interventi in materia di regolazione delle Benchmarking sul dialogo sociale in Europa. Rappresentanza e modelli organizzativi pag.5 condizioni di lavoro. Le attuali associazioni datoriali coinvolte nelle questioni sociali e occupazionali sono la Federazione Datoriale degli Ingegneri (EEF) e la Local Government Association (LGA, alla quale aderiscono 423 enti locali), con una densità non superiore al 40%. Solo il 35% dei lavoratori sono coperti da un contratto collettivo. Anche qui c'è una grande differenza tra il pubblico e il settore privato (72% di copertura rispetto al 20% di copertura). Gli accordi settoriali sono rari, tranne nei servizi pubblici, e gli accordi inter-settoriali sono inesistenti. Nel settore privato il livello dominante per la definizione di retribuzione e di orario di lavoro è la società e il livello della contrattazione collettiva nazionale è ancora la norma nei servizi pubblici. Gli enti locali, ospedali, fondazione, scuole, accademie e università non sono obbligati a partecipare a contratti collettivi nazionali (possono impostare la loro paga proprio, termini e condizioni) anche se la stragrande maggioranza fanno. I contratti collettivi sono volontari, non giuridicamente vincolanti strumenti. Tuttavia, le clausole dei contratti collettivi di solito sono incorporati in contratti individuali di lavoro che sono giuridicamente vincolanti.

## ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEL DIALOGO SOCIALE

Il sistema delle relazioni industriali nel Regno Unito prevede, in particolare nel settore privato, forme di negoziazione riguardo il di salario e l'orario di lavoro, prevalentemente a livello aziendale. In quello pubblico sono invece concluse intese a livello settoriale. Non esistono accordi nazionali a carattere intersettoriale, non essendosi radicata una specifica tradizione nel Paese in tal senso, a parte un breve periodo negli anni Settanta. Nel 2008 il livello di copertura dei contratti collettivi era pari al 34,6%, anche in questo caso con una larga discrepanza tra settori pubblici e privati, nei primi con un tasso del 72%, rispetto al 20% dei secondi. Il sistema inglese di relazioni industriali è fortemente decentralizzato. La maggior parte della contrattazione collettiva all'infuori del settore pubblico è avvenuta a livello d'impresa. L'indagine del governo sul mercato del lavoro del 2009 indica che il 33,6% dei dipendenti era coperto da un accordo collettivo nel quarto trimestre del 2008. Nel settore privato la copertura era nel 2008 solo del 18,7%. Se in media il tasso di crescita delle retribuzioni oggetto di negoziazione è stato del 3%, numerosi sono stati i casi di imprese che hanno previsto un congelamento delle retribuzioni. Secondo la ricerca condotta dalla Confindustria britannica, su circa 700 imprese, il 55% stava programmando un congelamento retributivo in vista del prossimo round di negoziazione salariale; un altro 40% prevede solo modesti incrementi salariali. Rispetto ad altri Paesi dell'Unione europea, il Regno Unito si differenzia per la natura poco organizzata dei livelli di contrattazione collettiva e per la mancanza di un assetto giuridico specifico, ad eccezione delle disposizione di legge a carattere generale di cui si tratterà in seguito. In linea pertanto con la tradizione, essi rappresentano modalità di tipo volontaristico, secondo l'accezione del "binding in honour only" (ossia, vincolanti solo sull'onore); generalmente però, quanto in essi disposto viene normalmente incorporato nei contratti individuali di lavoro applicati. La norma non prevede quindi l'estensione dei contratti collettivi, anche per via del fatto che mancano strumenti a carattere volontario per tale scopo. Non esistono inoltre meccanismi formali per la regolamentazione dei livelli della contrattazione collettiva nel Paese. In pratica, infatti, i sindacati presenti nei diversi settori e nelle imprese, spesso si confrontano tra loro e per questo alcuni accordi sono utilizzati come modello e "trasferiti" nelle negoziazioni di altri tavoli. Va inoltre sottolineato come la contrattazione collettiva nel Regno Unito abbia assunto un carattere sempre più decentralizzato nel periodo intercorrente tra gli anni Settanta ed 4 Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform 2008 Benchmarking sul dialogo sociale in Europa. Rappresentanza e modelli organizzativi pag.6 Ottanta del secolo scorso, quando numerose imprese del comparto privato abbandonarono gli accordi di categorie, con il solo settore pubblico ad essere più accentrato, sebbene il tasso relativo alla negoziazione su base centralistica non superi al giorno d'oggi il 13%. Per via dell'assetto appena descritto, la concertazione è uno strumento poco utilizzato, ed esistono ridotti meccanismi formali per il dialogo tripartito. Solo nel 1962 è stato costituito il Consiglio tripartito nazionale per lo sviluppo

economico, ma fu abolito nel 1992. In aggiunta, il processo di consultazioni tra governo, datori di lavoro e sindacati che stava prendendo piede a partire dagli anni Settanta, è stato smantellato dal Governo conservatore appena insediato e da allora, non è stato più reintrodotta in modo diffuso o su basi formali. Tuttavia, occorre sottolineare che le parti sociali vengono regolarmente ascoltate nel Paese dalle autorità pubbliche, sia nell'atto di indirizzare le politiche, che su appositi argomenti "ad hoc"; esse sono poi rappresentate in una serie di comitati che hanno natura tripartita. Ad esempio, sono presenti nella Commissione sul Salario Minimo (LPC), un organismo indipendente, composto da nove membri (tre di provenienza sindacale, tre datoriale e tre di esperti del mercato del lavoro) che propone raccomandazioni sulle modalità di adeguamento del reddito minimo nazionale. A livello settoriale infine, le parti sociali del Regno Unito sono coinvolte nei Sector Skills Councils (SSCs), organizzazioni indipendenti con il compito di promuovere la crescita delle competenze individuali su specifiche aree produttive del Paese.

ATTUALITA'.

Il 18.10.2020. Ridisegnati i sindacati

*di Marco Biagi*

“D’ora in avanti nel Regno Unito il sindacato potrà rappresentare i lavoratori ai fini della contrattazione collettiva soltanto se sarà sostenuto dalla maggioranza dei dipendenti. Altrimenti l’imprenditore avrà ogni diritto di ignorarlo. Questa è la novità più importante della nuova Employment Relations Act del 1999, entrata pienamente in vigore. Il laburista Tony Blair è riuscito a mettere tutti d’accordo sulla necessità di accertare quale sia la volontà dei dipendenti: se essi vogliono cioè essere rappresentati collettivamente nei loro rapporti con il datore di lavoro. E, in caso di risposta affermativa, da chi: da uno o più sindacati, eventualmente in concorrenza tra loro. Nessuna organizzazione sindacale potrà sottrarsi a una verifica elettorale. Per comprendere meglio la portata dell’innovazione è necessario fare un passo indietro. La tradizione delle relazioni industriali britanniche vuole che il riconoscimento del sindacato da parte del datore di lavoro ai fini della contrattazione collettiva sia volontario. Non esisteva, fino a poco tempo fa, una legislazione che imponesse rappresentanze collettive in azienda. E proprio per questo il Regno Unito è stato condannato dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee per non aver correttamente trasposto la normativa europea (in tema di trasferimento d’azienda e di licenziamenti collettivi, ad esempio) che presuppone l’esistenza sul luogo di lavoro di rappresentanti dei lavoratori. Nulla di sorprendente quindi che, già durante la campagna elettorale del 1997, i sindacati avessero impegnato il Governo a presentare in Parlamento una proposta per colmare questa lacuna.

Ben più rilevante invece che proprio i sindacati abbiano richiesto a Blair di obbligare l'imprenditore al riconoscimento in presenza di una maggioranza di lavoratori favorevole a essere rappresentata ai fini della contrattazione collettiva. I sindacati avrebbero in realtà voluto che si trattasse della maggioranza dei votanti (tenuto conto del tasso di assenteismo normale in queste occasioni, anche per far leva sui lavoratori più attivi e motivati sindacalmente), mentre gli imprenditori erano invece favorevoli alla formula della maggioranza degli aventi diritto. Il compromesso raggiunto dovrebbe accontentare entrambi: la nuova legge richiede la maggioranza dei votanti, purché questa corrisponda almeno al 40% degli aventi diritto. Se non si raggiunge tale soglia il datore di lavoro a buon diritto può rifiutarsi di trattare con il sindacato. E in ogni caso nelle imprese sotto i 21 dipendenti il riconoscimento è ancora rimesso alla discrezionalità dell'imprenditore, in buona sostanza alla logica dei rapporti di forza.

Come spesso è accaduto nella sua storia, il Regno Unito anche nelle relazioni industriali guarda più verso l'Atlantico che in direzione del vecchio continente. Il nuovo modello di rappresentanza sindacale assomiglia in modo impressionante a quello esistente negli Stati Uniti fin dagli anni 30. In quel caso il sistema è ancora più rigoroso: negli Usa occorre che il 30% dei lavoratori componenti un'unità di contrattazione sia già sindacalizzato per avviare la procedura elettorale, mentre nel caso britannico è sufficiente il 10 per cento. Sicuramente si tratta di un modello che nulla ha a che vedere con la prassi continentale, fondata sull'affermazione di diritti tutelati per lo più in via legislativa e non condizionati ad alcuna verifica elettorale.

Proprio l'esperienza statunitense insegna che questo genere di meccanismi elettorali possono accelerare un processo di desindacalizzazione, peraltro già avviato da tempo nel Regno Unito dove il 47% dei luoghi di lavoro non è sindacalizzato. Occorre quindi dare atto ai sindacati inglesi di una prova di coraggio, sottoponendosi a così rigorose verifiche elettorali. La modernizzazione del sindacato passa anche attraverso questa prova di verifica del consenso. A tutto vantaggio di relazioni industriali più stabili e partecipative.”