

**JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN  
MIGRATION STUDIES**

**EUROPEAN LABOUR MARKET AND  
MIGRATION (EULMM)**

*ECONOMICS AND MANAGEMENT OF  
EUROPEAN HUMAN RESOURCES*

**REPORTS PRESENTATION**

**COUNTRY: SPAIN**

**2022/2023**

**PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI**



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



**UNIVERSITÀ  
DI TORINO**

## Country report: Spagna

- **Il sistema scolastico spagnolo**

Per la scuola spagnola, vi è stato un punto di svolta grazie ad una riforma del sistema scolastico a fine anni '80 inizi anni 90. Prima di allora, il sistema scolastico spagnolo era considerato uno dei più arretrati del vecchio Continente, in cui la dispersione e l'abbandono della scuola era all'ordine del giorno. Infatti, se nel 1970 l'obbligo scolastico interessava i ragazzi fino ai 12 anni, successivamente venne posticipato a 14 e stabilito definitivamente nel 1985 ai 16 anni di età.

La radicale riforma scolastica, attuata nel 1990, prese il nome di LOGSE (Ley Organica de Ordenacion General del Systema Educativo). Si trattava di una riforma importante, caratterizzata da un susseguirsi di sperimentazioni e ricerche effettuate nei dieci anni precedenti alla riforma, grazie anche all'aiuto dagli stessi professori.

La LOGSE, in quanto necessaria per il sistema scolastico, si proponeva obiettivi ambiziosi: ridurre le disuguaglianze tra le scuole di Formazione Professionale e le Medie Superiori, eliminare lo "sfasamento" tra la fine della scuola dell'obbligo e il momento in cui si entra nel mondo del lavoro.

Ulteriori modifiche sono state poi apportate nel 2008 dalla LOE (Ley Organica de Educacion), prevedendo una suddivisione differente dei cicli di istruzione superiore.

La LOGSE non permetteva la bocciatura durante la frequenza della scuola dell'obbligo, in quanto tale formazione prevedeva l'acquisizione di competenze su vari livelli a seconda delle proprie caratteristiche.

- **Fasi del sistema scolastico spagnolo**

Il sistema scolastico spagnolo si articola in diverse fasi:

-0-3 si frequenta l'**asilo**. È considerato un servizio a pagamento e non obbligatorio per l'educazione del bambino

-3-6 si frequenta la **scuola materna**. Non facente parte della scuola dell'obbligo, può essere sia pubblica che privata

-la **scuola primaria** è obbligatoria e prevede tre cicli dai 6-8, dagli 8-10 e dai 10-12. In questi tre cicli l'istruzione viene affidata solamente ad un docente che si occuperà di tutte le materie ad esclusione di quelle straniere.

Al termine del terzo ciclo viene effettuato un esame per verificare le competenze acquisite negli anni.

-la **scuola secondaria** spagnola (ESO) prevede due percorsi, uno **obbligatorio** che coinvolge gli studenti dai 12 ai 16, che potremmo considerare la nostra scuola media. Per ogni insegnamento è previsto un insegnante diverso e al termine di questi 4 anni gli studenti ottengono la licenza media necessaria per l'iscrizione alla scuola superiore o **istituto professionale**.

Il secondo percorso è la **scuola secondaria spagnola non obbligatoria**, dai 16-18, in cui gli studenti possono scegliere un indirizzo specifico ricevendo poi il "Diploma de Bachillerato".

Spesso viene utilizzato un anno supplementare per prepararsi all'accesso dell'università.

Per quanto riguarda la **formazione professionale**, sono previsti due cicli:

a)ciclo di grado medio, in cui i ragazzi per potervi accedere devono avere la licenza media ESO e in cui il 25% delle ore è destinato ad una formazione in azienda;

b)ciclo di grado superiore, accogliente i ragazzi dai 18 ai 20 in cui per potervi accedere è necessario il Diploma de Bachillerato.

-**Università spagnole**, sono aperte a tutti gli studenti maggiorenni che hanno concluso il ciclo di studi di scuola superiore ed hanno superato il test di ammissione (Selectividad).

Al termine dei 3 anni di università si ottiene la qualifica di “Diplomado”, e nel caso in cui si volesse raggiungere la formazione completa, è possibile iscriversi ad un corso di laurea di secondo livello o master di 2 anni di durata, ottenendo così il titolo di “Licenciado”.

Il dottorato o PhD hanno durata 3 anni e hanno la finalità di specializzare in ambito scientifico, tecnico o artistico, ottenendo il titolo di “Doctor”.

| Età studente  | ↑ Richiesto titolo precedente      |
|---|------------------------------------|
| 0-3   | ASILO                              |
| 3-6   | SCUOLA MATERNA                     |
| 6-8 (1° CICLO)<br>8-10 (2° CICLO)<br>10-12 (3° CICLO) | SCUOLA PRIMARIA                    |
| 12-16   | SCUOLA SECONDARIA OBBLIGATORIA     |
| 16-18   | SCUOLA SECONDARIA NON OBBLIGATORIA |
| 18+   | UNIVERSITÀ                         |

- **Materie e piano di studi spagnolo**

Il sistema scolastico spagnolo propende per specializzare il più possibile il piano di studi. Solitamente vi sono 4 materie definite “comuni”: letteratura spagnola, educazione fisica, storia e filosofia e lingua straniera, e poi ciascuno studente dovrà scegliere altre 6 materie da apprendere durante i due anni di scuola superiore.

In questo modo ciascun alunno avrà la possibilità di ricevere una formazione personalizzata nonché completa.

- **Integrazione scolastica degli studenti stranieri**

La Spagna si è attivata affinché gli studenti stranieri potessero frequentare gli istituti scolastici al pari dei cittadini spagnoli. Le amministrazioni educative spagnole a tal proposito si sono impegnate a studiare specifici programmi per coinvolgere ed integrare gli alunni stranieri nelle classi comuni.

Inoltre, il sistema amministrativo-istituzionale della Comunità autonoma della Catalogna ha creato 4 centri speciali denominati “spazi di benvenuto educativo”, differenti rispetto l’ordinamento scolastico, in cui i giovani immigrati dagli 8 ai 18 anni d’età possano introdursi nel sistema scolastico con maggiore facilità, e senza sostituire così il sistema scolastico.

- **Scolarizzazione della forza lavoro**

Una buona istruzione e valide competenze sono requisiti necessari per trovare un lavoro soddisfacente.

In Spagna, il 63% di adulti compresi nella fascia d'età tra i 25 e i 64 anni, hanno completato il ciclo di istruzione secondaria superiore, ma rispetto alla media OCSE del 79%, tale percentuale è inferiore.

Non solo, il completamento degli studi secondari superiori è differente tra uomini e donne: se il 60% degli uomini ha completato con successo tale percorso scolastico, la percentuale femminile è superiore, collocandosi al 66%.

Se la qualità del sistema di istruzione spagnolo può essere considerato mediocre, lo stesso vale per gli studenti, le cui votazioni finali in termini di competenze letterarie, matematiche e scientifiche hanno avuto un punteggio inferiore rispetto alla media OCSE per la valutazione internazionale degli studenti (PISA)<sup>2</sup>.

Nonostante tale valutazione, nel nord-ovest della Spagna, gli studenti delle scuole della comunità autonoma di Castiglia e Leòn hanno ottenuto valutazioni superiori alla media nazionale. Per questo motivo, nel 2004 la comunità autonoma di Castiglia e Leòn ha adottato un piano scolastico volto a migliorare l'ambiente di apprendimento incentrato sul benessere, e cercando di contrastare anche grazie all'aiuto di politiche attive il bullismo.

Proprio per raggiungere tali obiettivi, le scuole pubbliche due volte l'anno hanno l'obbligo di redigere una relazione sull'ambiente di apprendimento, adottando un approccio più sistematico, partecipativo, e sempre pronto ad essere aggiornato.

Il Fondo Monetario internazionale stima che l'economia spagnola dovrebbe crescere oltre il 2% nel 2022.

Il suolo spagnolo, negli ultimi 5 anni è riuscito a creare oltre 2,5 milioni di posti di lavoro, portando la disoccupazione al 14%<sup>3</sup>. Si tratta di ottimi risultati se si pensa alla crisi economica del 2009 che ha investito il paese portando 6,2 milioni di disoccupati.

Molto spesso, i nuovi impieghi sono di bassa qualità e mal pagati, ed infatti nonostante si creino nuovi posti di lavoro, l'occupazione generata non sta comunque riducendo il tasso di povertà e nemmeno la disuguaglianza<sup>4</sup>.

Negli ultimi anni, la durata media di un contratto è di 52 giorni, mentre prima della crisi ammontava a 78,5<sup>5</sup>.

La precarietà e i bassi stipendi spesso derivano dal settore turistico e da quello edile, anche se il turismo negli ultimi tempi è il maggiore "creatore" di posti di lavoro nel Paese.

Il turismo, infatti, rientra in un settore di export, che necessita di tenere bassi i salari per competere con altre mete turistiche, e questo spiega come mai la qualità dell'impiego turistico si colloca al di sotto della media.

Lo stesso si potrebbe dire anche per il tipo di contratto lavorativo a cui facciamo riferimento, meno sicuro e soprattutto stabile<sup>6</sup>.

Infatti, se dovessimo fare una stima, nel 2020, le persone il cui livello di istruzione era inferiore al secondo ciclo dell'istruzione secondaria avevano il rischio più alto di povertà o di esclusione

---

<sup>2</sup> <https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/countries/spain-it/>

<sup>3</sup> <https://thevision.com/attualita/spagna-turisti-giovani/>

<sup>4</sup> Liliana Marcos, ricercatrice di Oxfam Intermòn specializzata in disuguaglianza e politiche pubbliche

<sup>5</sup> Laura Pérez, docente di Economia del lavoro all'Università Autonoma di Madrid

<sup>6</sup> Jorge Bielsa, professore di Macroeconomia all'Università di Saragozza

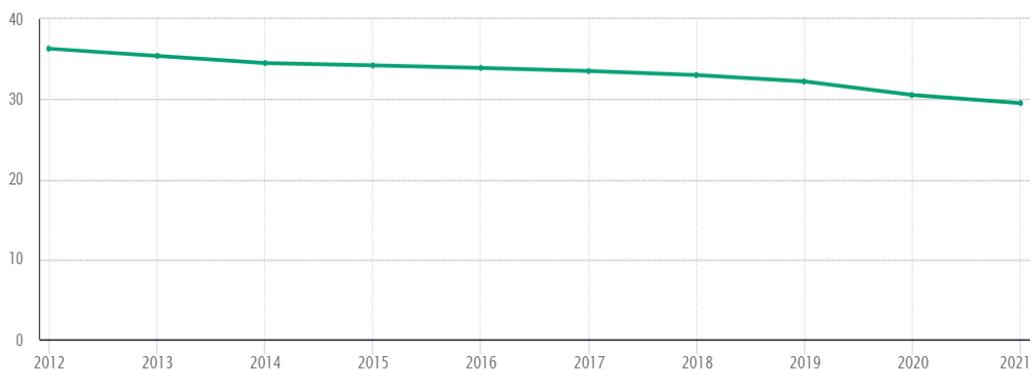
sociale, raggiungendo il 35,1% tra le donne e il 32,7% tra gli uomini. Ovviamente, indipendentemente dal loro livello di istruzione, le donne erano maggiormente a rischio.

### **TITOLI DI STUDIO E ASSUNZIONI**

Un dato che è interessante considerare riguarda la tipologia di titoli di studio che possiede la forza lavoro degli spagnoli in base all'età.

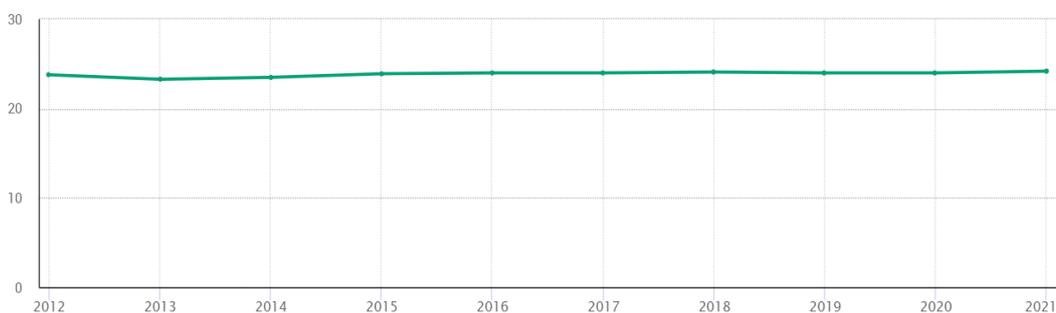
<sup>7</sup>Come trattato precedentemente, in Spagna vi sono differenti livelli di istruzione: per ognuno di questi analizzeremo una fascia di età e come si vedrà nel grafico basato sull'occupazione Spagnola si potrà osservare la percentuale negli anni di quanti individui posseggano o meno quel titolo.

- **L'istruzione primaria e secondaria inferiore:**



Come si nota dal grafico la percentuale di occupati che possiede tale istruzione è in discesa, tale fenomeno è dovuto alla richiesta sempre maggiore di titoli di studio elevati per immettersi nel mondo del lavoro.

- **Istruzione secondaria superiore e post-secondaria:**



---

<sup>7</sup>[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_EDUC\\_A\\_custom\\_3574805/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EDUC_A_custom_3574805/default/table?lang=en)  
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

Considerando la medesima fascia d'età (15-64) si può invece notare come già questi livelli di istruzione più elevati nel tempo siano costanti, questi infatti rappresentano il livello minimo di istruzione che deve essere posseduto per auspicare alla posizione lavorativa.

- **Istruzione universitaria:**



L'età considerata è sempre dai 15 ai 64 anni e come si nota ad occhio questo indice a differenza dei precedenti è in lieve crescita, la motivazione è la stessa per la quale il primo decresce, perciò la popolazione tende ad istruirsi maggiormente in maniera da potersi proporre con maggiore facilità sul mondo lavorativo.

Quindi si è visto come l'istruzione vari molto anche in funzione delle richieste del mercato, tuttavia in che percentuale il mercato assume questi lavoratori istruiti?

La seguente tabella illustra chiaramente come varino le percentuali di assunzione dei lavoratori dal 2000 al 2010<sup>8</sup>:

|                  | Male |      |      | Female |      |      | Older workers (55-64) |      |      |
|------------------|------|------|------|--------|------|------|-----------------------|------|------|
|                  | 2000 | 2005 | 2010 | 2000   | 2005 | 2010 | 2000                  | 2005 | 2010 |
| <b>EU-27</b>     | 70.8 | 70.8 | 70.1 | 53.7   | 56.3 | 58.2 | 36.9                  | 42.3 | 46.3 |
| <b>Euro area</b> | 71.4 | 71.8 | 70.4 | 51.4   | 55.6 | 57.9 | 34.2                  | 40.4 | 45.8 |
| <b>Spain (1)</b> | 71.2 | 75.2 | 64.7 | 41.3   | 51.2 | 52.3 | 37.0                  | 43.1 | 43.6 |

Per la componente maschile emerge come le percentuali di assunzione siano superiori alla media europea, mentre in quello delle donne molto inferiori.

|                  | Pre-primary, primary & lower secondary - ISCED levels 0-2 | Upper secondary & post-secondary non-tertiary - ISCED levels 3-4 | Tertiary - ISCED levels 5-6 |
|------------------|---|--|-----------------------------|
| <b>EU-27</b>     | 53.8  | 73.1   | 83.9                        |
| <b>Euro area</b> | 54.4  | 74.3   | 83.4                        |
| <b>Spain</b>     | 52.9  | 68.9   | 79.7                        |

<sup>8</sup>[https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search//search/estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_INSTANCE\\_bHVzuvn1SZ8J?p\\_auth=qrRknIOD&text=titoli+di+studio+spagna](https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search//search/estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J?p_auth=qrRknIOD&text=titoli+di+studio+spagna) (archivio per le statistiche sociali)

Si può affermare che il livello di assunzione spagnola per titoli è inferiore alla media europea, tuttavia le condizioni politiche e sociali hanno un forte impatto sull'occupazione.

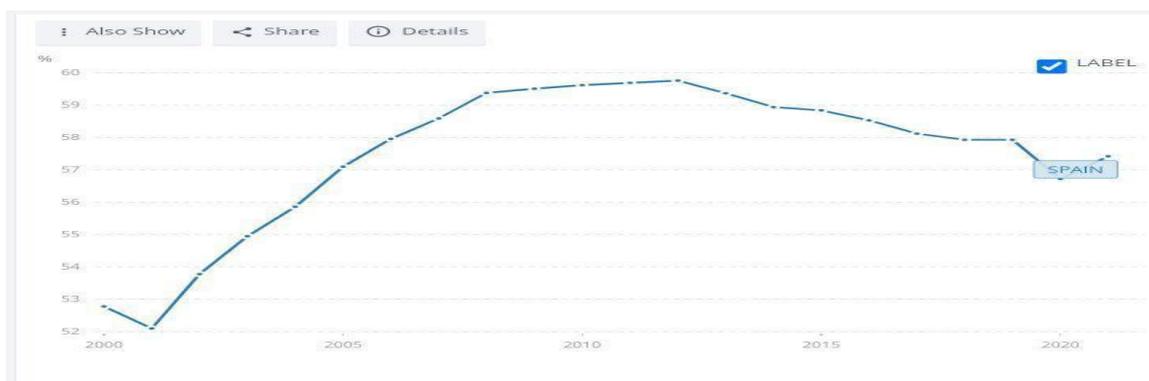
In Spagna, da pochi anni si è superata la recessione, di conseguenza la situazione non è ottimale. In futuro, con l'appianarsi delle problematiche anche scaturite dal covid-19 e dalla guerra in Ucraina si auspica che tali dati subiscano un'impennata positiva.

## **TASSO DI PARTECIPAZIONE**

Durante gli anni 2000 il mercato del lavoro spagnolo ha subito numerose oscillazioni: la crisi del 2009 e la ripresa sorprendente del 2019, arrestata recentemente dall'epidemia di COVID-19, sono solo alcune di esse. Ciò si riflette sui dati riguardanti la forza lavoro<sup>9</sup>.

I grafici seguenti<sup>10</sup> illustrano il tasso di partecipazione (o tasso di attività) spagnolo; si tratta del rapporto tra la popolazione in età lavorativa (15-64 anni per convenzione) e quella che partecipa alla forza lavoro, composta dall'insieme degli occupati e disoccupati.

### ● **Tasso di partecipazione totale**



Come si può notare, il tasso di partecipazione totale è in costante crescita fino al sopraggiungere della crisi economica (dal 52.8% nel 2000 al 59.4 del 2008).

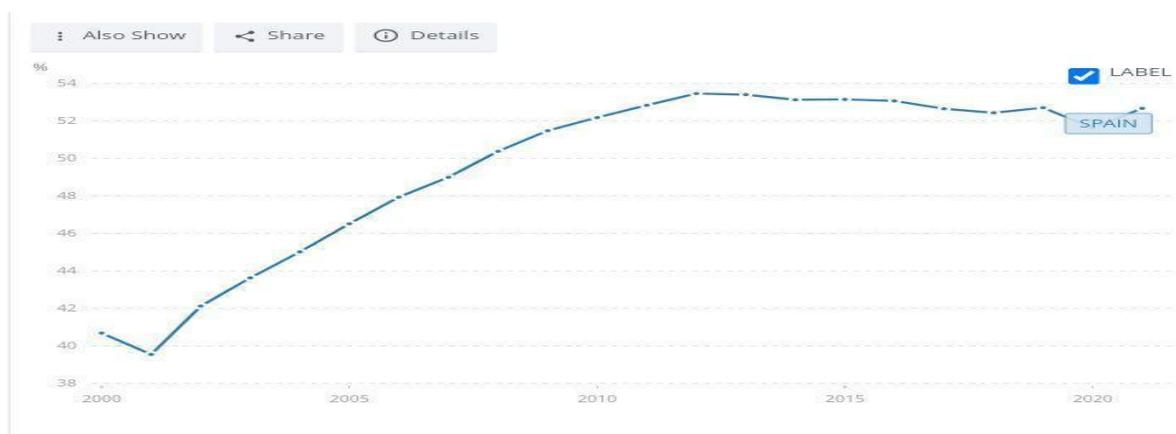
Durante gli anni della crisi, rimane fisso intorno al 59% per poi decrescere costantemente dagli anni 2012. Durante la pandemia decresce di un punto percentuale (57.9 nel 2019 a 56.7 nel 2020), per poi risalire, stabilizzandosi al 58.71 (Giugno 2022).

Per un'analisi più approfondita è utile scomporre il grafico precedente in partecipazione maschile e femminile.

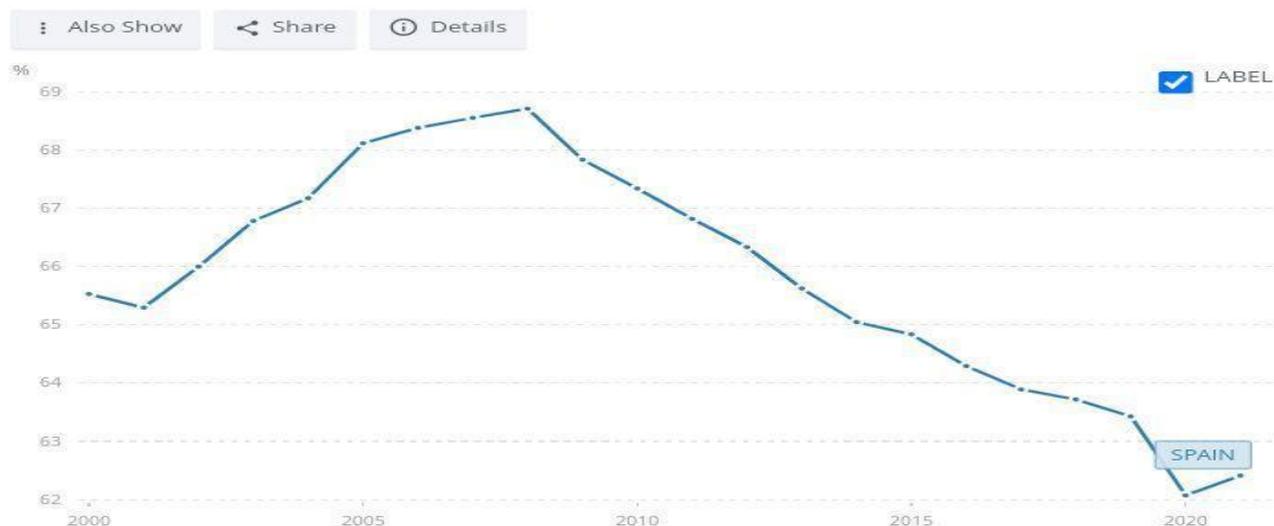
<sup>9</sup> <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>

<sup>10</sup> <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.NE.ZS?end=2021&locations=ES&start=2000>

- **Tasso di partecipazione femminile spagnolo, 2020-2021**



- **Tasso di partecipazione maschile spagnolo, 2000-2021**



Ad oggi, le stime indicano un tasso di attività maschile del 62.7% mentre quello femminile si assesta al 53.1%. Nel 2008 il tasso di attività maschile raggiunge il picco della partecipazione pari al 69%.

Il tasso di attività femminile per contro, arriva al suo minimo storico nel 2001 (39.6%), e nonostante la crisi economica, nel 2012 raggiunge il picco di 53.4% assestandosi al 53.1% nel 2021.

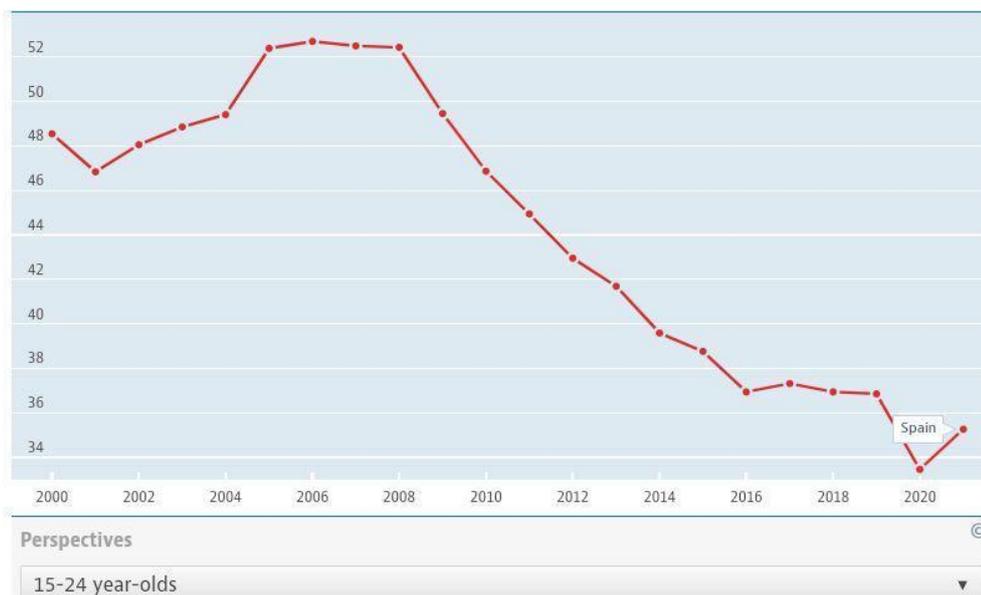
E' di fondamentale importanza comprendere i dati riguardanti uomini e donne che non partecipano alla forza lavoro (inattivi).

La Spagna è uno dei paesi dove l'inattività è più bassa<sup>11</sup>. Il tasso di inattività spagnolo è leggermente più basso della media europea (27%) ma molto più basso rispetto all'Italia (34%) e alla Francia (28%).

Inoltre, dai seguenti grafici si può notare che il tasso di inattività è più alto per le donne rispetto agli uomini (46.9% contro 37.35% nel 2021).

Secondo il LABOUR FORCE SURVEY of EU members, in Spagna la principale ragione di inattività maschile è la malattia e inabilità al lavoro, seguita da ulteriori motivazioni comprendenti lo scoraggiamento verso il mercato del lavoro e l'indecisione sulla carriera.

- **Tasso di attività in relazione all'età della popolazione giovanile**



Ad oggi, il tasso di attività si assesta al 35.3% toccando il punto più basso (33,5%) nel 2020.

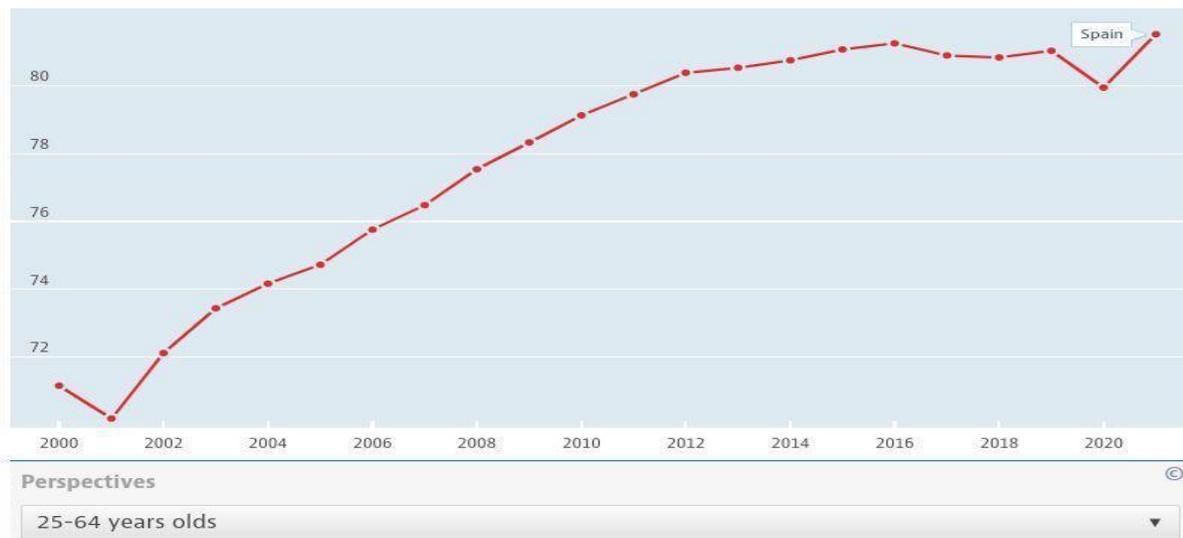
Negli anni 2000 tale tasso era nettamente maggiore rispetto ad oggi, aggirandosi intorno al 48%. Dal 2004 al 2005 cresce esponenzialmente (da 49.4 a 52.4), ma nel 2008 tale crescita si arresta facendo diminuire il tasso. Nonostante la pandemia nel 2020 abbia prodotto un ulteriore ribasso, il tasso di attività risulta in crescita.

Una delle ragioni di un maggiore tasso di inattività giovanile, è dovuto allo scoraggiamento derivante dalla difficoltà di trovare un'occupazione<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> [https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain\\_en](https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain_en)

<sup>12</sup> <https://www.portaledegiovani.it/scheda/lavorare-spagna>

## ● Tasso di attività in relazione all'età adulta



La partecipazione alla forza lavoro spagnolo aumenta con l'età e raggiunge il suo picco nella fascia tra i 35-45 anni, decrescendo poi con l'età del pensionamento.

Le previsioni per gli anni futuri non sono incoraggianti.

La popolazione diventerà più vecchia e più persone raggiungeranno l'età della pensione, facendo abbassare il tasso di attività totale al 53% per il 2029<sup>13</sup>.

L'invecchiamento della popolazione e la mancata sostituzione dei giovani con gli anziani rimane una delle problematiche più gravose che il governo spagnolo dovrà cercare di risolvere.

## **SETTORI DI OCCUPAZIONE**

Nel 2021 si rilevano dati poco incoraggianti riguardanti la scarsità di offerta di lavoro in alcuni settori. Le principali cause di ciò possono ritrovarsi nella veloce evoluzione della digitalizzazione delle attività lavorative, l'invecchiamento generale della popolazione con scarsa sostituzione generazionale e il crescente disinteresse dei giovani verso certe attività considerate tradizionali.

I settori in cui la domanda è massima ma non incontra un'offerta favorevole sono principalmente quello dei trasporti pubblici e di merci e quello dell'edilizia, con un bisogno sempre maggiore di ingegneri e tecnici. L'unico settore in cui si registra una maggiore offerta, correlata ad una maggiore domanda delle imprese è il settore dei servizi.

La rivoluzione tecnologica sta portando anche in Spagna ad una richiesta sempre maggiore di posizioni qualificate in materie come scienza, ingegneria, robotica, intelligenza artificiale, che fa fatica ad essere accontentata da un'offerta.

<sup>13</sup><https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170705-1?inheritRedirect=true&redirect=%2F%2Fec.europa.eu/eurostat%2F>

I dati riportano però che l'offerta di lavoro si concentra per lo più in occupazioni medium skilled e low skilled, come artigiani per l'industria manifatturiera e imprese di pulizie e assistenza domestica, assistenti nei negozi e segretari per call centres nel settore dei servizi.

L' economia spagnola è altamente frammentata<sup>14</sup> e si caratterizza per la presenza di piccole imprese (8 imprese su 10 in Spagna hanno 2 o meno impiegati). La più grande concentrazione di piccole imprese è nel settore dei servizi, specialmente nel commercio. Al contrario, le grandi imprese sono concentrate nel settore industriale. Inoltre un numero significativo di grandi imprese sono multinazionali impegnate nei settori dello sviluppo di infrastrutture, energie rinnovabili, banche ed assicurazioni, settore tessile, tecnologie della salute, aeronautica, agri-food, auto e turismo.

Per un quadro dei differenti settori di occupazione va analizzata la tabella seguente, che riporta la percentuale dei lavoratori occupati, dal periodo post crisi economica del 2009 fino al 2019, confrontandola con i dati odierni.

| Characteristic | Agriculture | Industry | Services |
|----------------|-------------|----------|----------|
| 2019           | 4.03%       | 20.43%   | 75.54%   |
| 2018           | 4.2%        | 20.33%   | 75.46%   |
| 2017           | 4.35%       | 20.06%   | 75.59%   |
| 2016           | 4.22%       | 19.61%   | 76.17%   |
| 2015           | 4.12%       | 19.9%    | 75.97%   |
| 2014           | 4.24%       | 19.45%   | 76.31%   |
| 2013           | 4.3%        | 19.75%   | 75.95%   |
| 2012           | 4.22%       | 20.67%   | 75.11%   |
| 2011           | 4.1%        | 21.76%   | 74.14%   |
| 2010           | 4.2%        | 22.98%   | 72.83%   |
| 2009           | 4.13%       | 24.59%   | 71.29%   |

Il settore con più occupati è il terziario, con 75,54% di occupati nel 2019. I dati sin dal 2009 mostrano una costante ascesa degli occupati nel settore dei servizi. In tutte le regioni spagnole esso si assesta come predominante. Ad oggi, a Madrid, rappresenta l'84,80% delle persone occupate e paradossalmente ha anche il più alto numero di persone disoccupate proprio per la troppa richiesta.

Anche il settore secondario, l'industria, è centrale per l'economia spagnola. Il settore è caratterizzato dalla presenza di numerosissime piccole e piccolissime aziende e da alcune multinazionali diventate leader nei rispettivi segmenti. Questo settore produce anche una quota rilevante dell'export spagnolo. Dopo un calo esponenziale di occupati dovuto agli effetti della crisi economica del 2008 (da tabella, dal 24,60% nel 2009 al 19,45% nel 2014), il settore è in ripresa graduale.

<sup>14</sup> [https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain\\_en](https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain_en)

Ad oggi, le principali fonti di occupazione nel secondario sono l'industria tessile, con il marchio Inditex come maggior player nel mercato, la logistica, le costruzioni e l'automotive.

La regione di Aragona è uno tra i centri industriali più grandi della Spagna; l'industria farmaceutica e l'industria agroalimentare sono entrambe tra le più importanti. Il settore secondario rappresenta il 24% di occupati nella regione della Catalogna e il 14% dell'Andalusia, in cui l'industria della carta (SAICA) e il settore manifatturiero sono predominanti<sup>15</sup>.

Il settore primario ha avuto un andamento costante negli ultimi dieci anni, non scendendo mai sotto il 4%. Ha avuto un lieve calo nel 2019 dovuto all'inizio della pandemia da COVID-19. È stato colpito dall'assenza di manodopera migrante durante la crisi sanitaria del 2020. Ad oggi risulta in ripresa in tutte le regioni della Spagna, soprattutto in Castiglia (6,5% degli occupati). Esso comprende anche l'allevamento di ovini, settore importante in Spagna per la produzione della famosa lana Merino.

### **TASSO DI DISOCCUPAZIONE E OCCUPAZIONE IN SPAGNA**

- **Tasso di disoccupazione**



Con il termine “tasso di disoccupazione”, si intende la percentuale di individui che cercano attivamente lavoro senza però trovarlo in relazione ai dati demografici del Paese.

Per un'analisi precisa di questo fenomeno in Spagna il grafico mostra l'andamento di questo tasso dal 2000 ad oggi<sup>16</sup>:

- Partiamo proprio dal 2000 vedendo che il tasso considerato è molto elevato arrivando addirittura al 15% che risulta la misura minore rispetto agli anni precedenti.

<sup>15</sup>

<https://www.spagna.it/economia/economia-attuale-spagna/#:~:text=Esso%20comprende%20in%20primis%20il,attivita%20bancarie%20e%20assicurative%20e%20commerciali.>

<sup>16</sup> Tradingeconomics.com National statistic institute (INE)

- Tra il 2005 e 2010 il tasso poi cala in linea generale con alcune risalite e discese piazzandosi tra l'8 e il 12 % (quindi vicino al valore Italiano attuale)
- Tra il 2010 e il 2015 invece il tasso raggiunge un picco vertiginoso arrivando al 27 %.
- Infine, tra il 2015 e il 2020 nonostante il sopraggiungere della pandemia il valore diminuisce tornando a riassetarsi tra il 12 % e il 17, quindi leggermente superiore agli anni 2000.

Il periodo più interessante da considerare, è quello che intercorre tra il 2010 e il 2015 dove il tasso è salito repentinamente superando quello di molti paesi europei<sup>17</sup>.

Le motivazioni principali che hanno portato a tale crescita sono riconducibili al fatto che nel 2009 la Spagna è entrata in recessione (oltre che nella lista dei paesi sorvegliati speciali dall'Europa), dovuto al suo rapporto di debito pubblico/PIL che è passato dal 34% al 64% in soli 2 anni (2007 – 2009).

Tale aumento drastico fu conseguente a differenti fenomeni<sup>18</sup>:

- Calo della domanda interna
- Pessimo sistema pensionistico
- Pessimo sistema del mercato del lavoro
- Inflazione elevata

Da quel momento il tasso ha continuato solo a salire poiché numerosi settori (in particolare quello edilizio) entrarono in crisi o fallirono con conseguente licenziamento dei lavoratori portandoli sempre più in difficoltà nel reinserirsi nel mercato del lavoro.

Vista la crisi tremenda che la Spagna stava affrontando nel 2012, quest'ultima viene inserita nel Fondo Salva Stati per ricapitalizzare le banche.

Assieme a questa disposizione il governo spagnolo diede inizio anche ad un altro Progetto di Ripresa, ossia il piano di austerità che prevedeva:

- Soppressione delle tredicesime per gli statali
- Meno permessi sindacali
- Meno ferie
- Valore minore per sussidi di disoccupazione
- Tagli al sistema pensionistico
- Tagli ai ministeri
- Aumento del 3% dell'IVA

Nonostante tali misure, il sistema Spagnolo ci mise del tempo a riprendersi e fino al 2013 non si vide alcun miglioramento, fortunatamente la Spagna non perse il suo status di Paese all'avanguardia in Europa grazie alla sua efficienza nei campi dell'energia rinnovabile, farmaceutico e nel trasporto ferroviario.

Infine nel 2015 secondo L'EPA (Encuesta de Población Activa) il numero di occupati in Spagna sale del 3% in soli 12 mesi, in particolare l'occupazione sale nei settori agricoli e dei servizi, mentre rimane in calo nell'industria e nel settore edile<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Italianiinspagna.com

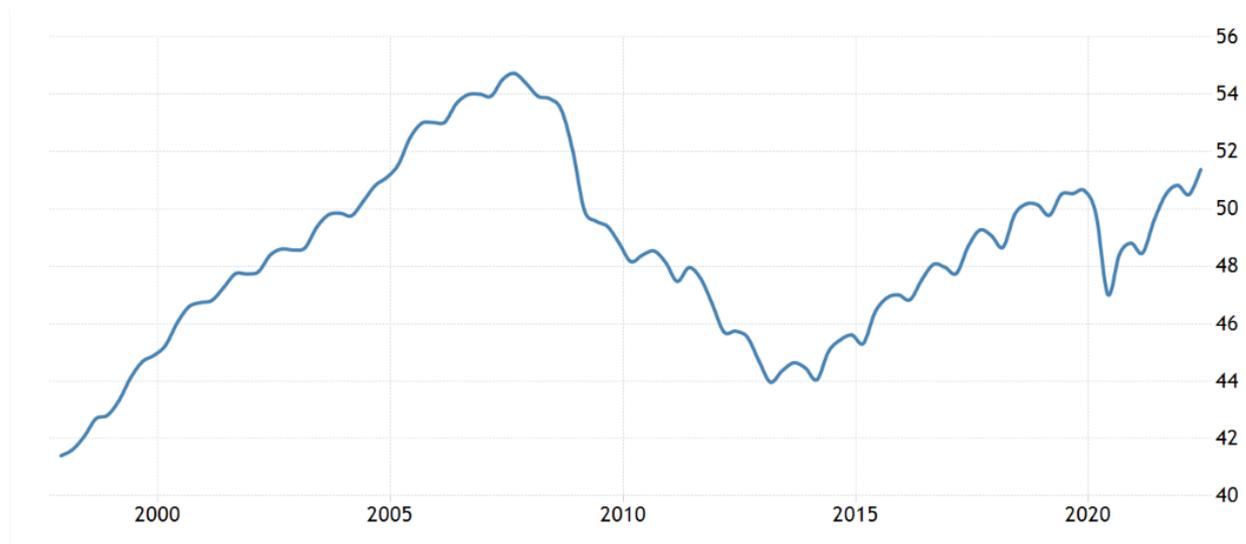
<sup>18</sup> Milanofinanza.it

<sup>19</sup><https://www.italcamara-es.com/it/spagna-678-200-disoccupati-in-meno-nel-2015/>

Questo periodo segna poi una ripresa del Paese rimanendo più o meno costante sino all'inizio della pandemia e risalendo poi leggermente sino al 17% nel periodo post-pandemico.

### ● Tasso di occupazione

L'analisi del tasso di occupazione della Spagna definisce la percentuale di individui che lavorano in relazione alla popolazione del Paese.



- Per quanto riguarda gli anni 2000 esattamente al contrario del grafico precedente il tasso di occupazione aumenta costantemente sino ad un picco nel 2007
- Tuttavia proprio per i motivi che hanno dato vita alla crisi del 2009, dal 2010 il tasso diminuisce drasticamente arrivando solo nel 2013 ad una lieve ripresa.
- Dal 2015 al 2020 il valore aumenta lievemente sino all'avvento della pandemia che come atteso va a ridurre il valore considerato.

In realtà per ciò che riguarda le politiche di occupazione in Spagna è di particolare rilievo una specifica riforma, ossia quella disposta dal governo Rajoy nel 10 febbraio 2012.

Questa riforma va a risolvere le problematiche maggiori in ambito di assunzione e lavoro disponendo alcuni importanti cambiamenti<sup>20</sup>:

1. Diminuisce il numero di contratti, in particolare quelli a tempo determinato (favorendo l'occupazione a lungo termine)
2. Prevede un indennizzo crescente nei licenziamenti per contratti a tempo indeterminato fino ad un massimo di 20/33 giorni
3. Passa al sistema di licenziamento austriaco<sup>21</sup> (Il licenziamento si deve verificare a seguito di gravi motivi e condotte da parte del prestatore di lavoro. La giurisprudenza concede però al datore di lavoro il tempo di informarsi riguardo alla procedura da seguire)
4. Strategie per ridurre la giornata lavorativa

Attraverso queste disposizioni, il tasso di occupazione nel 2013 risale riportando nuovamente la Spagna ad un tasso di occupazione nella media Europea.

<sup>20</sup><https://www.lavoce.info/archives/27502/mercato-del-lavoro-in-spagna-una-buona-riforma/>

<sup>21</sup><https://www.legalmondo.com/it/2016/05/austria-licenziamento-e-indennita/>

## **WELFARE, SUSSIDI DI DISOCCUPAZIONE E SUSSIDI PER LE FAMIGLIE**

Nel 2008 la Spagna è stata colpita, come molti altri paesi comunitari, dalla crisi che ha invaso l'Ue la quale ha causato un peggioramento sugli squilibri interni ed esterni del paese comportando una profonda recessione della Spagna con la successiva perdita di posti di lavoro<sup>22</sup>.

Il paese, nonostante la crisi, si ritrova ad avere crescenti entrate solo grazie alle imposte sul settore delle costruzioni e sulle proprietà immobiliari; tali entrate ebbero un calo drastico negli anni successivi, infatti, si riscontra che nel 2007 si parte con un budget di governo avente un surplus dell'1,9% fino ad arrivare al 2009 con un deficit dell'11,2%.

I motivi della riduzione del 2008 consistono principalmente nel rallentamento dell'economia e nell'attivazione degli ammortizzatori sociali, comprendendo i sussidi di disoccupazione.

Per tale motivo il governo per contrastare la crisi ha puntato su misure legate al mercato del lavoro con l'obiettivo di stimolare la domanda e tutelare il sistema bancario.

Nel 2010 il governo spagnolo, sollecitato dell'UE, ha approvato una riforma fiscale da 15 miliardi di euro con l'obiettivo di ridurre il deficit al 3% entro il 2013 con necessarie riforme strutturali in ambito pensionistico, del mercato del lavoro e del sistema finanziario.

Nel 2012 con il Governo di Mariano Rajoy la Spagna è riuscita ad avvicinarsi ai suoi obiettivi riformando il mercato del lavoro, migliorando il sistema finanziario e riducendo il deficit pubblico<sup>23</sup>. Questo è stato possibile soprattutto grazie a diversi interventi effettuati sul mercato del lavoro, più nello specifico, attraverso l'aumento della flessibilità dei contratti, l'introduzione della possibilità di trattative sul salario così da incentivare la competitività nel mercato e sul lato delle aziende la possibilità di permettere concessioni, come l'abbassamento delle liquidazioni per i dipendenti licenziati che passano dai 45 giorni di stipendi per anno a 33 giorni di stipendio l'anno.

La novità principale è stata quella di puntare sulla transizione dai contratti di lavoro temporaneo a contratti a tempo indeterminato, oltre che aiutare le persone disoccupate a reinserirsi nel mercato del lavoro attraverso la riqualificazione e la formazione professionale.

Il problema di quest'ultimo punto è stato riscontrato maggiormente nel 2007, anno in cui sono stati registrati i seguenti dati:

- Il 57% dei disoccupati non lavora da più di un anno
- Il 25% da almeno 4 anni

Le persone rientranti nel 25% non hanno completato l'istruzione secondaria perché prima della crisi economica si riusciva facilmente a trovare lavoro nel campo dell'edilizia.

Come si può constatare dalla crisi avvenuta nel 2008/2009 la disoccupazione e gli strumenti utilizzati per contrastarla hanno una forte ripercussione sull'economia di un paese oltre che sulla sua popolazione.

La disoccupazione è una condizione che può avere un effetto negativo non solo sul reddito familiare o del singolo ma può avere un impatto decisivo anche sotto l'aspetto psicologico del soggetto ed il suo rapporto con la società.

---

<sup>22</sup><https://www.parlamento.it/application/xmanager/projects/parlamento/file/repository/affariinternazionali/osservatorio/approfondimenti/PI0071App.pdf>

<sup>23</sup><https://www.ilpost.it/2017/06/18/spagna-ripresa-economica/>

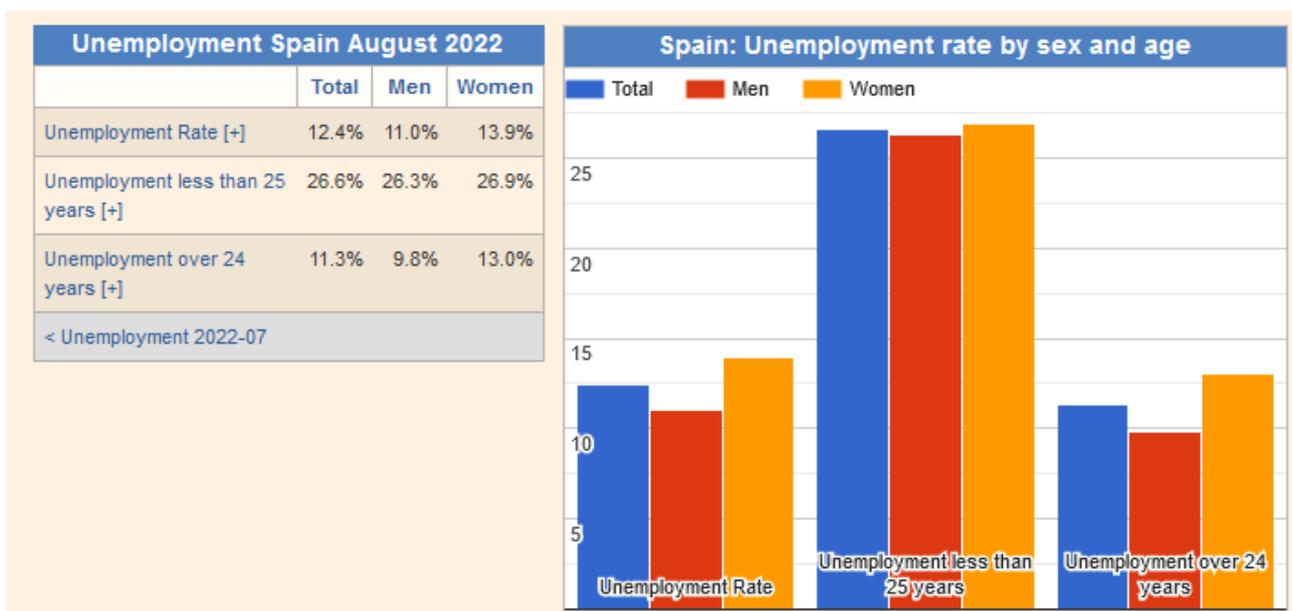
Il lavoro è un elemento essenziale per la creazione e definizione di un'identità sociale, vale a dire che il soggetto attraverso il lavoro è in grado di sentirsi parte di una comunità in quanto ricopre un ruolo sociale al suo interno. Questo aspetto identitario del lavoro è stato studiato da diversi psicologi, economisti e sociologi, uno tra questi è Duncan Gallie, docente di sociologia all'università di Oxford, il quale ha effettuato delle ricerche che si sono basate sulla misurazione degli effetti causati dalla perdita di lavoro in vari paesi europei.

Il docente, nel volume *“Resisting marginalization - Unemployment experience and social policy in the European Union”*, ha affermato che *“l'impatto sulla persona e sulla percezione di sé deriva da differenze culturali e istituzionali, in particolare dal supporto familiare e dal sistema di welfare esistente”*.

Infatti, nella sua ricerca si può notare che nel nord Europa, dove abbiamo la presenza di un sistema di welfare efficiente, la perdita del lavoro non ha un sostanziale effetto sul reddito della famiglia e questo grazie ai numerosi sussidi pubblici che sostengono la disoccupazione. Ciò non toglie che i cittadini del nord Europa sperimentano un malessere psicologico e sociale per via della modifica della percezione di sé all'interno della società in quanto essi finiscono per sentirsi un “peso” per la collettività.

Viceversa, nei paesi mediterranei quali Spagna, Italia, Grecia vi è un forte sistema familiare che protegge il benessere dell'individuo disoccupato ma l'assenza o poca presenza di un welfare stabile e concreto rende insicuro e preoccupante il futuro dei cittadini<sup>24</sup>.

La Spagna, ha un tasso di disoccupazione molto alto rispetto alla media Europea del 6%. Infatti, nell'Agosto 2022 il tasso di disoccupazione del paese era del 12.48%. Questo valore presenta una specifica composizione per genere in quanto ad essere disoccupate sono prevalentemente le donne (13.9%) ed una composizione per età giacché è un fenomeno che colpisce maggiormente i giovani (26.6%)<sup>25</sup>.



<sup>24</sup><http://ovadia-lescienze.blogautore.espresso.repubblica.it/2010/03/09/chi-perde-il-lavoro-perde-se-stesso/>

<sup>25</sup><https://countryeconomy.com/unemployment/spain>

In Spagna, come in tutti i paesi UE, vi sono un insieme di misure che tutelano e proteggono il reddito del lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro e disoccupazione.

Questo sistema si caratterizza in base: alla natura delle indennità, alla tipologia dei soggetti coinvolti ed alle condizioni di accesso al sistema.

Analizzando tali aspetti, si arriva a desumere che la Spagna possiede un sistema misto dato che alle misure di tipo contributivo si affiancano anche quelle avente carattere assistenziale in quanto esse non impongono l'obbligo di accumulare una base contributiva minima.

In Spagna, l'assicurazione sociale è obbligatoria ed in caso di disoccupazione viene erogata un'indennità contributiva di disoccupazione che viene assegnata e gestita da un ente chiamato INEM il quale acronimo sta per *Instituto Nacional de Empleo*. I soggetti che non hanno diritto a un'indennità contributiva potranno godere di un sussidio di disoccupazione.

Questo sussidio si applica a soggetti che soddisfano determinati requisiti come quelli di essere disoccupati ed iscritti agli uffici di collocamento, essere maggiore di 16 anni e non avere età da pensionamento<sup>26</sup>.

Le indennità e i sussidi di disoccupazione sono utili per la tutela del soggetto, ma l'aspetto particolare riguarda il loro finanziamento. Questi strumenti vengono sovvenzionati dalla Segreteria generale del lavoro facente parte del Ministero del lavoro.

Dalle statistiche sul Bilancio Generale dello Stato è stato riscontrato che nel 2011 sono state registrate uscite per la disoccupazione pari al 79.44% del totale delle spese, mentre per le politiche attive sono state destinate risorse pari al 19.40%<sup>27</sup>.

| <b>Spesa pubblica per le politiche del lavoro, in milioni di euro</b> |             |             |             |             |             |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Anni 2004-2011</b>   |             |             |             |             |             |             |             |             |
|   | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> |
| <b>SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE</b>                                       | 5.828       | 6.238       | 6.527       | 7.287       | 7.684       | 7.584       | 7.751       | 7.329       |
| <b>DISOCCUPAZIONE</b>   | 11.089      | 12.688      | 13.578      | 14.471      | 15.777      | 19.616      | 30.975      | 30.474      |

Fonte: Statistiche sul Bilancio Generale dello Stato.

Dalla tabella si può notare come la spesa sostenuta per finanziare l'occupazione e la disoccupazione sia aumentata nel corso degli anni, infatti è lampante l'ammontare esponenziale delle risorse utilizzate per tutelare la disoccupazione rispetto quelle impiegate per le politiche attive.

Focalizzandosi sul tema della protezione e della tutela degli occupati, la legislazione a tutela dell'occupazione comprende l'insieme delle norme giuridiche e contrattuali miranti a limitare la discrezionalità delle imprese nell'assunzione e nel licenziamento dei lavoratori.

Secondo l'OCSE, la Spagna è tra i paesi che possiede un alto indice di tutela occupazionale poichè possiede un mercato del lavoro tendenzialmente rigido (come l'Italia).

<sup>26</sup><http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=7eeab78e-cb73-4e63-aa67-25f9384211d0.pdf&uid=7eeab78e-cb73-4e63-aa67-25f9384211d0>

<sup>27</sup>[http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C\\_21\\_Benchmarking\\_678\\_documenti\\_itemName\\_0\\_documento.pdf&uid=318398c1-2490-4360-b2f9-ebe308a047b1](http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=C_21_Benchmarking_678_documenti_itemName_0_documento.pdf&uid=318398c1-2490-4360-b2f9-ebe308a047b1)

L'OCSE per affermare l'alto indice di tutela si è basato principalmente su tre aspetti: la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento individuale, i licenziamenti collettivi e le forme di occupazione a termine<sup>28</sup>.

Tabella 1 – Rigorosità della tutela dell'occupazione, indici OCSE

|                        |      | Tutela dei lavoratori a tempo indeterminato contro i licenziamenti individuali e collettivi | Tutela dei lavoratori a tempo indeterminato contro il licenziamento (individuale) | Specifiche prescrizioni per il licenziamento collettivo | Regolamentazione delle forme di occupazione a tempo determinato |
|------------------------|------|---|---|---|---|
| Belgio                 | 2013 | 2,99  | 2,14  | 5,13  | 2,42  |
| Repubblica ceca        | 2013 | 2,66  | 2,87  | 2,13  | 2,13  |
| Danimarca              | 2013 | 2,32  | 2,10  | 2,88  | 1,79  |
| Germania               | 2013 | 2,84  | 2,53  | 3,63  | 1,75  |
| Estonia                | 2013 | 2,07  | 1,74  | 2,88  | 3,04  |
| Irlanda                | 2013 | 2,07  | 1,50  | 3,50  | 1,21  |
| Grecia                 | 2013 | 2,41  | 2,07  | 3,25  | 2,92  |
| Spagna                 | 2013 | 2,36  | 1,95  | 3,38  | 3,17  |
| Francia                | 2013 | 2,82  | 2,60  | 3,38  | 3,75  |
| Croazia                | 2015 | 2,30  | 2,32  | 2,25  | 2,88  |
| Italia                 | 2013 | 2,89  | 2,55  | 3,75  | 2,71  |
| Lettonia               | 2013 | 2,91  | 2,57  | 3,75  | 1,79  |
| Lituania               | 2015 | 2,42  | 2,23  | 2,88  | 3,33  |
| Lussemburgo            | 2013 | 2,74  | 2,28  | 3,88  | 3,83  |
| Ungheria               | 2013 | 2,07  | 1,45  | 3,63  | 2,00  |
| Paesi Bassi            | 2013 | 2,94  | 2,84  | 3,19  | 1,17  |
| Austria                | 2013 | 2,44  | 2,12  | 3,25  | 2,17  |
| Polonia                | 2013 | 2,39  | 2,20  | 2,88  | 2,33  |
| Portogallo             | 2013 | 2,69  | 3,01  | 1,88  | 2,33  |
| Slovenia               | 2014 | 2,39  | 1,99  | 3,38  | 2,13  |
| Slovacchia             | 2013 | 2,26  | 1,81  | 3,38  | 2,42  |
| Finlandia              | 2013 | 2,17  | 2,38  | 1,63  | 1,88  |
| Svezia                 | 2013 | 2,52  | 2,52  | 2,50  | 1,17  |
| Regno Unito            | 2014 | 1,59  | 1,18  | 2,63  | 0,54  |
| Media UE non ponderata |      | 2,47  | 2,21  | 3,12  | 2,28  |

Fonte: Banca dati dell'OCSE sulla tutela dell'occupazione, [www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection).

Secondo una ricerca dell'OCSE del 1999 intitolata "OECD Employment Outlook" ci sarebbe una correlazione tra la rigidità del mercato del lavoro ed il tasso di disoccupazione; infatti, nel capitolo due di tale elaborato, l'organizzazione afferma che lo scopo della ricerca è "The central question has been whether excessively strict EPL has been an important contributor to the persistently high unemployment experienced in many OECD countries since the early 1980s"<sup>29</sup>.

Passando direttamente ai risultati della ricerca, è stato dimostrato come la rigidità del mercato e la durata della disoccupazione siano misure direttamente proporzionali, vale a dire che al crescere della rigidità del mercato del lavoro aumenta anche la durata della disoccupazione per i soggetti coinvolti.

In aggiunta, un mercato non flessibile tende ad avere ripercussioni anche sul tasso di disoccupazione di equilibrio dato che le persone disoccupate da tempo tenderebbero a non esercitare delle pressioni salariali, le quali permetterebbero il loro rientro e riassorbimento nel mercato del lavoro<sup>30</sup>.

Rimanendo sempre sul tema del mercato del lavoro, si può osservare dal grafico sottostante come il mercato spagnolo sia segmentato, ovvero nell'insieme "forza lavoro" coesistono sia lavoratori con un rapporto di lavoro stabile (soggetti tutelati contro il licenziamento ed aventi il pieno accesso alla protezione sociale), sia lavoratori con contratti atipici o a tempo determinato (che si trovano in situazioni di incertezza in quanto rientrano in una delle seguenti condizioni):

<sup>28</sup>[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_employment-protection-legislation\\_it.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_employment-protection-legislation_it.pdf)

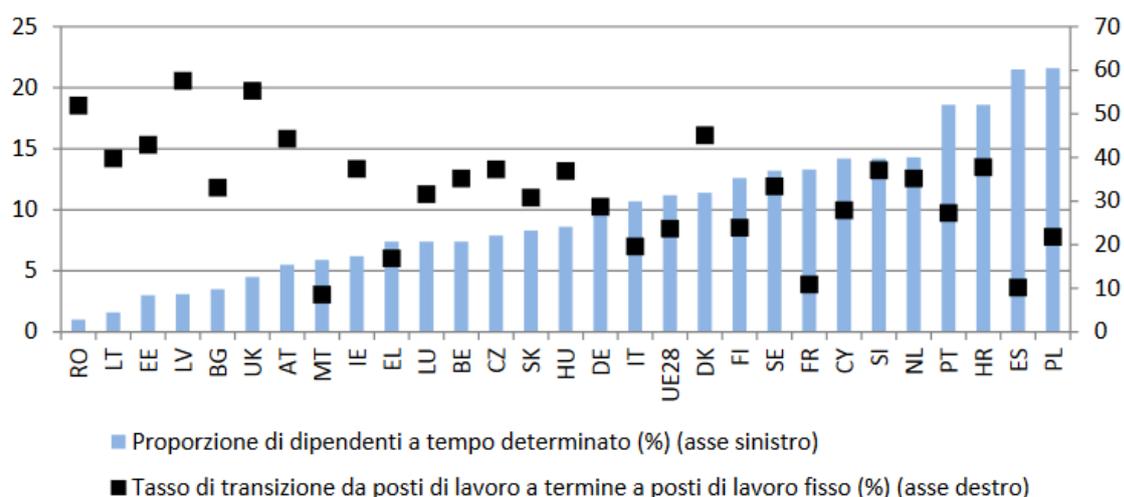
<sup>29</sup><https://www.oecd.org/employment/emp/2079974.pdf>

<sup>30</sup>[https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/1999/1999-0364/tema\\_364.pdf](https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/1999/1999-0364/tema_364.pdf)

- hanno contratti di lavoro non standard e ciò limita o elimina del tutto la possibilità di protezione contro il licenziamento
- instaurano rapporti di lavoro instabili con scarse prospettive di fare carriera
- hanno accesso limitato alla protezione sociale.

Il problema alla base di questa segmentazione è la scarsa o difficile possibilità di passare dal segmento meno protetto al segmento più protetto, in quanto i contratti a tempo determinato vengono visti come dei “*punti morti*” e non come dei “*punti di partenza*” per poter entrare e migliorare all’interno del mercato del lavoro.

**Grafico 1 – Proporzione di lavoratori temporanei tra i dipendenti totali, fascia di età 20-64 anni (2016); e tassi di transizione da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato (2015)**



Fonte: Eurostat, LFS e SILC.

Nel grafico si può notare come la Spagna (nel 2015-2016) abbia un bassissimo tasso di transizione dai contratti a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato<sup>31</sup>.

Per contrastare queste insicurezze e preoccupazioni per il futuro aggravate dalla crisi sanitaria che ha colpito tutto il mondo, nel 21 dicembre 2021 è stata pubblicata la legge n.19/2021 con l’obiettivo di disciplinare e concretizzare il reddito minimo vitale.

Questo perché oltre all’alto tasso di disoccupazione in Spagna abbiamo un alto tasso di povertà estrema, attestante al 12.4%, quasi il doppio rispetto alla media europea del 6.9%<sup>32</sup>.

I principali beneficiari del reddito minimo vitale sono le famiglie aventi l’onere di dimostrare il loro stato di vulnerabilità con uno stipendio mensile di 200 euro o con un reddito medio familiare di 450 euro a persona, e questo reddito si può percepire assieme al sussidio di disoccupazione con l’obiettivo di incentivare i cittadini a cercare lavoro<sup>33</sup>.

<sup>31</sup>[eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_employment-protection-legislation\\_it.pdf](https://europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_4_1&plugin=1)

<sup>32</sup>[https://www.cortecostituzionale.it/documenti/segnalazioni\\_corrente/Segnalazioni\\_1640257252009.pdf](https://www.cortecostituzionale.it/documenti/segnalazioni_corrente/Segnalazioni_1640257252009.pdf)

<sup>33</sup><https://it.euronews.com/2020/05/29/spagna-tornano-di-moda-il-reddito-minimo-vitale-e-la-tobin-tax>

La Spagna, nell'ambito delle politiche familiari, fa parte dei paesi rientranti nel modello mediterraneo.

Il modello mediterraneo è caratterizzato dalla scarsità delle politiche sociali a sostegno delle responsabilità familiari, da un basso livello di generosità monetaria per il finanziamento delle politiche sociali e da una carenza di servizi per l'infanzia.

Questa lacuna di politiche di conciliazione famiglia-lavoro è causata da caratteristiche culturali ed istituzionale, in quanto l'idea di base è che la famiglia venga aiutata e supportata da legami di solidarietà ed obbligazioni familiari intergenerazionali giacché si tende a fare affidamento principalmente sui nonni per badare ai bambini.

Lo Stato, invece, ha un ruolo sussidiario: interviene nel momento in cui la famiglia, e soprattutto la donna, non riesce a conciliare lavoro e famiglia.

In Spagna sono presenti due leggi fondamentali:

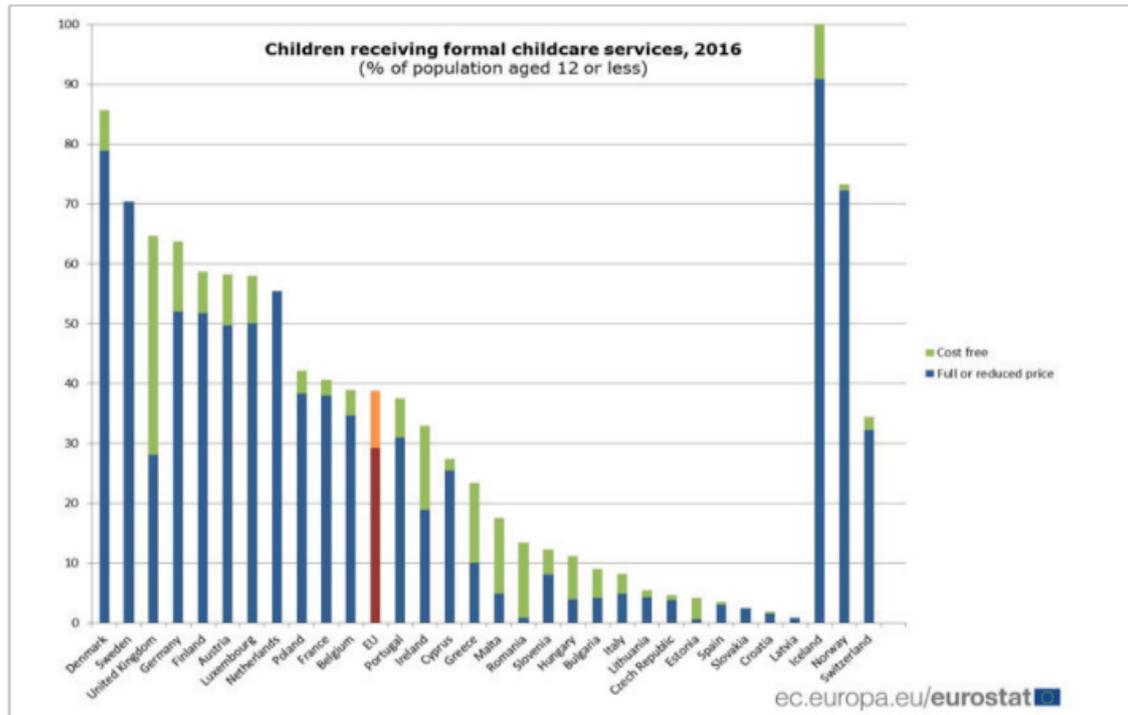
- Legge del 5 Novembre n.39/1999: promuove la conciliazione famiglia-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. L'aspetto particolare è che in questa normativa i soggetti principali sono le donne mentre gli uomini vengono visti come dei soggetti sussidiari nel farsi carico delle responsabilità familiari.
- Legge del 22 Marzo n.3/2007: per l'uguaglianza effettiva di donne e uomini. Con tale legge si è cercato di superare questa dicotomia tra uomo lavoratore e donna che è responsabile della cura familiare. La grande innovazione è stato l'apporto di misure di conciliazione co-responsabile per la donna e per l'uomo attraverso il congedo di paternità oltre che un miglioramento delle prestazioni economiche sia per i sistemi di sicurezza sociale in ambito di maternità e paternità e sia per i rischi durante i periodi di gravidanza ed allattamento.

Perseguendo sempre l'obiettivo la co-responsabilizzazione genitoriale è stato approvato il Plan *Estratégico de Igualdad de Oportunidades* (PEIO 2008-2011) per soddisfare il principio di uguaglianza e parità di trattamento poi migliorato con il PEIO 2014-2016 il quale ha tre aree tematiche: mercato del lavoro, servizi di cura e sensibilizzazione sul tema.

Dal grafico che segue si può notare come le famiglie spagnole con il 3.5% sono al terzo posto tra tutte le famiglie dei paesi UE in ambito di minor accesso ai servizi per l'infanzia, al secondo posto troviamo la Croazia con l'1.9% e per prima la Lettonia con lo 0.9%. Per la Spagna i motivi di questo minor accesso ai servizi sono:

- Motivi finanziari
- Carenza di posti
- Lunga distanza fino al centro
- Gli orari di apertura non aiutano a conciliare famiglia-lavoro.

Figura 8 - Bambini che hanno ricevuto servizi formali per l'infanzia, 2016 (% della popolazione di età pari o inferiore a 12 anni)



Fonte: EU-SILC 2016

## **GENDER GAP E LOW SKILL GAP**

La lotta per i diritti delle donne in Spagna è stata un processo lungo decenni.

Dalla dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina di Marie Gouze nel 1791, molti uomini e donne si sono battuti per smantellare i ruoli di genere obsoleti.

Uno dei più importanti passi effettuati è stato proprio il suffragio femminile, introdotto per la prima volta in Spagna nella costituzione del 1931 durante la Seconda Repubblica<sup>34</sup>.

- **Uguaglianza di genere nella formazione scolastica**

L'EIGE (European Institute for Gender Equality) è stato fondato nel 2010 per promuovere con sempre maggiore comprensione e consapevolezza la parità di genere in tutta l'Unione europea.

Nonostante ogni giorno si facciano piccoli passi in avanti, la pandemia di Coronavirus ha comunque rappresentato un ostacolo per l'evoluzione dell'uguaglianza di genere<sup>35</sup>.

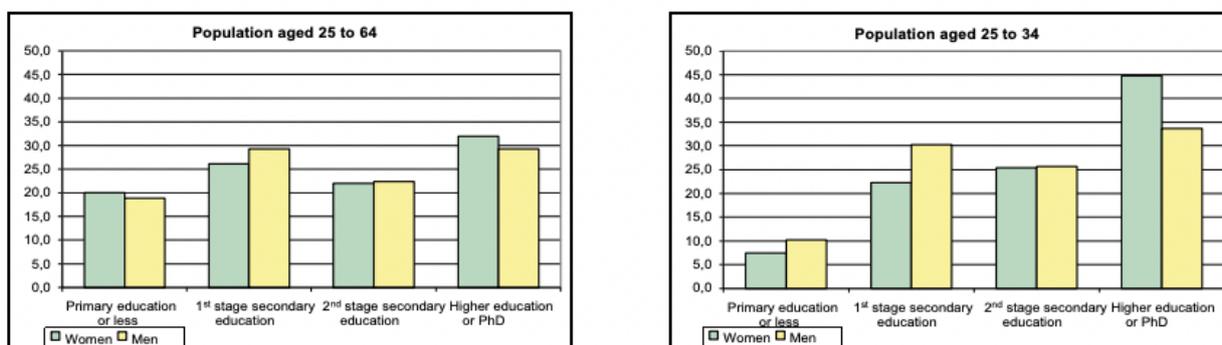
L'obiettivo è quello di eliminare quanto più possibile i pregiudizi di genere in ambito scolastico, indirizzando la componente femminile verso settori tecnico-scientifici riducendo il divario che si crea sulle aspettative di genere in materia di lavoro, scelte di vita e così via. Infatti, l'EIGE e l'OCSE, per contrastare gli stereotipi di genere, suggeriscono come primaria soluzione di frequentare il più possibile i luoghi di istruzione, anche se vi sono ancora importanti fattori di condizionamento di genere nella selezione delle branche del sapere e degli studi<sup>36</sup>.

<sup>34</sup>[https://www.statista.com/topics/7227/gender-gap-in-spain/#topicHeader\\_wrapper](https://www.statista.com/topics/7227/gender-gap-in-spain/#topicHeader_wrapper)

<sup>35</sup><https://eige.europa.eu/it/in-brief>

<sup>36</sup><https://aidos.it/project/mind-the-gap-verso-luguaglianza-di-genere/>

**GRAPH 11. LEVEL OF EDUCATION OF THE ADULT POPULATION ACCORDING TO SEX.  
PERCENTAGES. 2010**



Secondo tali dati<sup>37</sup>, nel 2010 è evidente come le donne rappresentino più della metà della popolazione studentesca iscritta a corsi di laurea, ma, nonostante ciò, continua a non esserci equilibrio di genere.

Infatti, più del 70% della componente femminile è iscritta presso la facoltà di Scienze della salute e scienze umane, mentre solamente il 26, 61% presso le facoltà di Ingegneria ed architettura.

Nonostante le donne presentino un rendimento scolastico più elevato rispetto agli uomini e siano più presenti nel mondo universitario, una volta terminati gli studi e iniziando la propria carriera professionale, tali disparità di genere si accentuano ancor di più.

- **Uguaglianza di genere nell'occupazione**

Nonostante negli ultimi anni vi sia stato un calo del divario di genere nell'occupazione, le donne risultano lo stesso meno impiegate degli uomini, svolgendo mestieri sottovalutati e sottopagati.

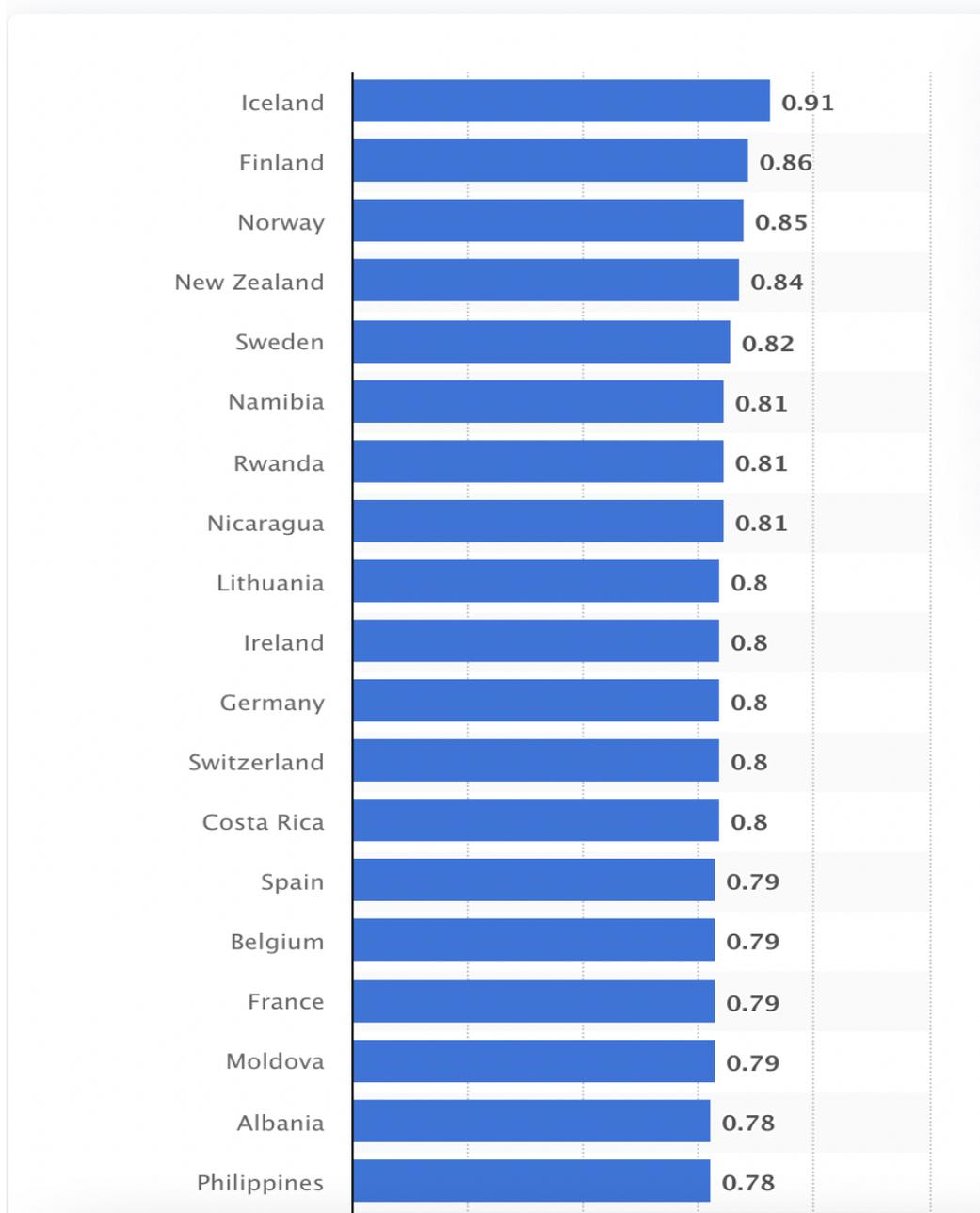
La presenza femminile nelle occupazioni a tempo pieno è ancora scarsa, infatti 7 persone su 10 con un contratto part-time sono proprio le donne<sup>38</sup>, costrette a scegliere questo tipo di contratto per dedicarsi a lavori domestici e di cura sproporzionati tra i generi, gravando maggiormente sulla componente femminile.

Nonostante ciò, nel 2000 si è registrata una significativa accelerazione dell'occupazione femminile.

<sup>37</sup><http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas.html>

<sup>38</sup>Rapporto pubblicato dall'ong Oxfam Intermon, gennaio 2022

# The global gender gap index 2022



- **Indice del divario di genere**

In Spagna, vi è una scarsa responsabilizzazione economica, caratterizzata da gender pay gap per lavori simili e da una debole presenza di donne in ruoli di maggiore responsabilità.

Le caratteristiche che contribuiscono al divario di genere sono posizioni lavorative ad alti livelli, come quello manageriale e di supervisory ricoperte prevalentemente da uomini, i quali avendo orari maggiori ed essendo promossi maggiormente rispetto alle donne vengono pagati meglio. Questo fenomeno raggiunge il suo culmine quando si parla di amministratori delegati, in cui la percentuale femminile raggiunge solamente il 6%.

Le donne riservano circa 22 ore settimanali alla cura della casa e ai propri figli e per tale motivo sono costrette a richiedere contratti di lavoro part-time.

La Spagna, infatti, rispetto a molti altri paesi presenta un marcato divario tra uomo e donna, e se più di 1 donna su 3 richiede il part-time, gli uomini dedicando solamente 9 ore settimanali al lavoro domestico non hanno necessità di richiedere un contratto di lavoro parziale.

Si stima che solo 1 uomo su 10 richiede il part-time.

- **Gender Pay Gap**



Il gender Pay gap è il divario retributivo presente tra uomini e donne che svolgono la stessa mansione lavorativa.

In Spagna, il divario di genere nella retribuzione oraria lorda media era pari al 14,9%<sup>39</sup> nel 2020 e al 9,4% nel 2022.

Nelle situazioni in cui uomo e donna ricoprono gli stessi ruoli lavorativi con stesse capacità ed esperienze, molto spesso vi è un Gender Pay Gap che, nonostante sia illegale, è presente allo stesso modo.

A tale scopo però, l'Unione europea si sta impegnando a promuovere azioni atte a migliorare la parità retributiva<sup>40</sup>.

Si può definire con certezza che il divario retributivo complessivo spagnolo ammonta al 35,7%, mentre nell'UE si attesta al 39,6%.

### Salario medio annuo in Spagna nel 2020, per genere e tipo di contratto

(in euro)



| Caratteristica | Uomini    | Donne     |
|----------------|-----------|-----------|
| Temporaneo     | 19.828,46 | 18.617,09 |
| Permanente     | 29.486,23 | 23.454,68 |

<sup>39</sup>[https://ec.europa.eu/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/Gender_pay_gap_statistics) –European Commission

<sup>40</sup><https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>

<sup>41</sup><https://www.statista.com/statistics/1185434/average-annual-salary-by-gender-and-type-of-contract-spain/>

Nel 2020 Il Consiglio dei ministri spagnolo ha approvato due decreti per colmare il divario salariale fra uomini e donne. La normativa costringerà così le aziende alla trasparenza tenendo e divulgando i registri degli stipendi in base al genere.

Le nuove norme salariali prevedono infine la gestione e la valutazione dei posti di lavoro, la corretta compilazione dei registri degli stipendi ed anche le relative conseguenze previste in caso di inadempienza.

Dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dello stato, definito “Boletín Oficial del Estado” (BOE) le imprese hanno a disposizione 6 mesi per adeguare i registri salariali (già obbligatori per legge) a questi dettagli normativi.

Attualmente possiamo ringraziare le politiche del work-life balance e i diritti messi in atto dall’UE, che si rivolgono alla donna (e non solo) per garantire maggiori tutele ed equilibrio tra lavoro e vita privata, incentivando la componente femminile a partecipare al mercato del lavoro, e riducendo il divario retributivo di genere.

### **SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

Il sistema spagnolo delle relazioni industriali si è sviluppato solo alla fine del periodo franchista (1975), molto tardi rispetto al resto dei paesi europei.

A inizio degli anni 2000, la struttura delle relazioni industriali era caratterizzata da una forte rigidità garantita da due fattori:

- Una struttura centralizzata, ossia basata su una contrattazione nazionale di categoria centralizzata e sulla concertazione tripartita;
- Molteplici poteri di intervento in capo alle autorità amministrative nei rapporti di lavoro<sup>42</sup>.

La crisi del 2009 e la pressione della globalizzazione hanno indebolito profondamente il sistema delle relazioni industriali frenando, da un lato, le dinamiche salariali e svalutando, dall’altro, le parti sociali.

Per analizzare i sistemi delle relazioni industriali bisogna quantificare la misura in cui il sistema persegue e dà importanza alle 4 finalità a cui le relazioni industriali mirano. Nel prosieguo le finalità verranno chiamate “dimensioni”; ognuna di queste è composta da sottodimensioni e dai relativi indicatori.

Ad ogni indice, dimensione e sottodimensione viene attribuito un “punteggio” tra 0 e 100: più il punteggio è alto, migliore sarà la qualità della prestazione. Attraverso l’applicazione di molteplici formule, è possibile ottenere gli indici, utilizzati per comparare i sistemi delle relazioni industriali.

Le 4 dimensioni sono:

1. Democrazia industriale, che si compone delle seguenti sottodimensioni:
  - governance associativa;
  - diritti di rappresentanza e livello di partecipazione in azienda;
  - dialogo sociale a livello aziendale.
2. Competitività industriale, risultante da:

---

<sup>42</sup> TREU T., Le riforme del lavoro: Spagna e Italia, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 3/XXV (2015).

- crescita inclusiva e innovazione;
  - efficienza e sofisticazione delle risorse.
3. Giustizia sociale, che si esprime attraverso:
- coesione sociale e non discriminazione;
  - povertà e disparità di reddito;
  - pari opportunità.
4. Qualità del lavoro e dell'occupazione, comprensiva di:
- prospettive di carriera e di benessere;
  - sicurezza del lavoro e sviluppo delle competenze;
  - conciliazione tra vita lavorativa e non lavorativa.

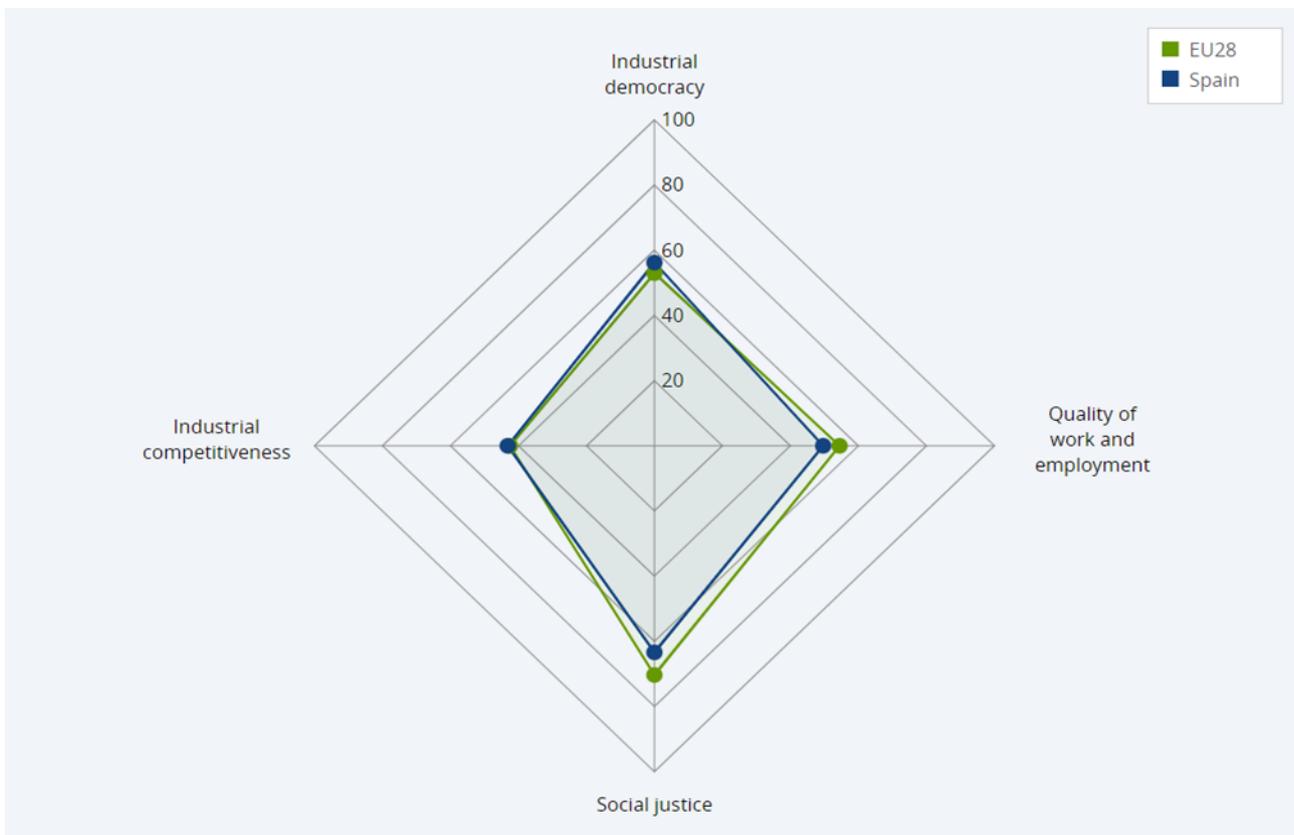


figura 1<sup>43</sup>

Il grafico in alto [figura 1] rappresenta il periodo 2008-2012 e compara il livello delle 4 dimensioni del sistema delle relazioni industriali spagnolo con i livelli delle 4 dimensioni della media europea evidenziando come la Spagna abbia un livello di democrazia e competitività industriale superiore<sup>44</sup>.

<sup>43</sup><https://www.eurofound.europa.eu/it/data/industrial-relations-index?period=2008-2012&breakdown=index&mode=specific&country=ES>

<sup>44</sup>Eurofound (2018), *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Nel 2012, a seguito di due interventi legislativi, si è assistito ad un mutamento dell'assetto delle relazioni industriali verso una maggiore flessibilità.

- *In primis* si è optato per la riduzione del periodo di ultrattività dei contratti collettivi. Questo intervento ha indebolito la posizione contrattuale delle organizzazioni sindacali: se prima i sindacati avevano una garanzia di copertura contrattuale anche in caso di blocco delle trattative, ora si ha, invece, la diminuzione del periodo di ultrattività dei contratti collettivi ad un anno, il che ha contribuito ad abbassare il tasso di copertura dei contratti nazionali.
- Un ulteriore intervento ha superato l'applicazione del principio del favore. Si tratta di un principio di gerarchia contrattuale secondo il quale le condizioni contrattate a livello nazionale possono essere derogate da accordi decentrati solo *in melius*. Tale intervento si è concretizzato in due fasi: la prima attraverso l'adozione di un decentramento controllato che ha attribuito alle parti autonomia negoziale, mentre la seconda fase ha riconosciuto la superiorità della contrattazione aziendale laddove le parti avessero previsto una diversa struttura contrattuale<sup>45</sup>.

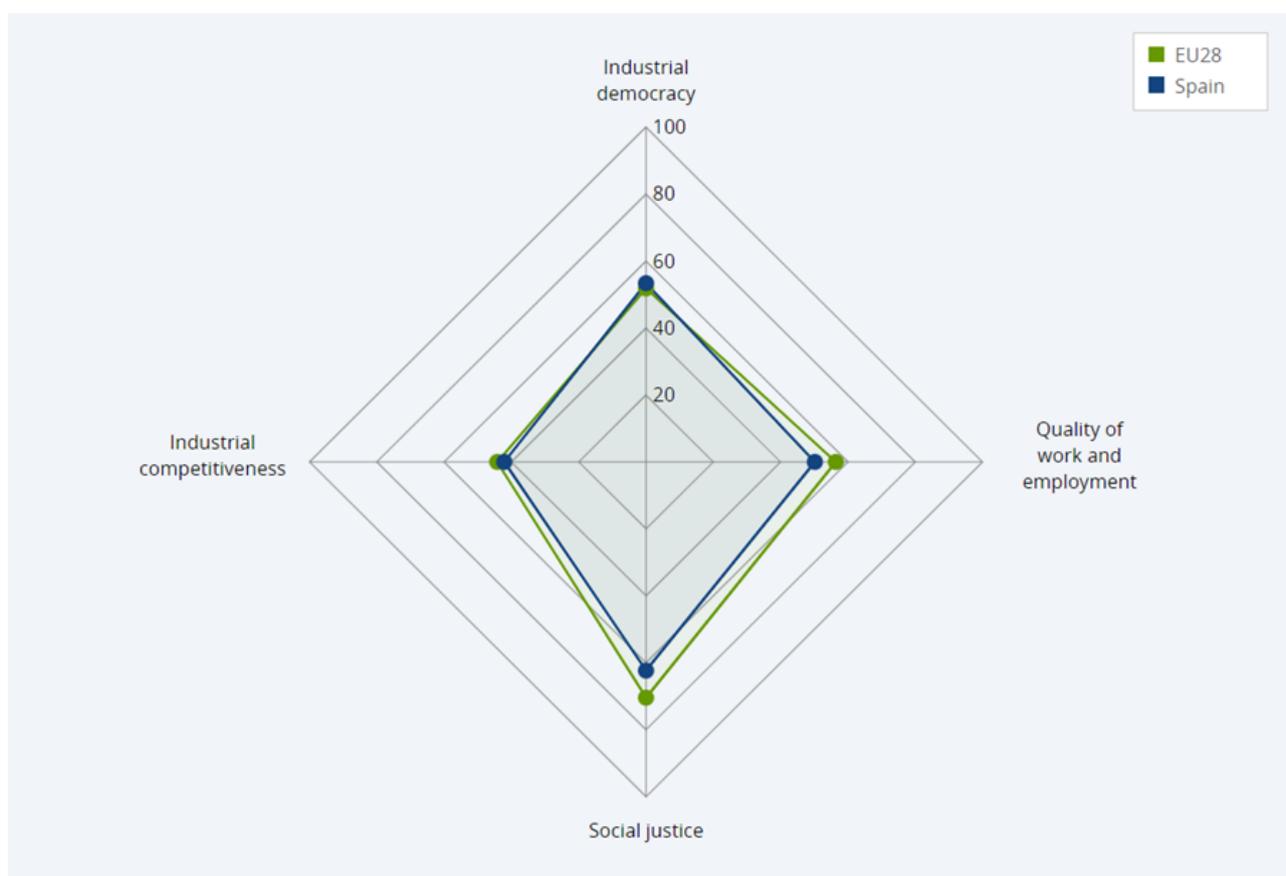


figura 2<sup>46</sup>

<sup>45</sup> TREU T., Le riforme del lavoro: Spagna e Italia, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 3/XXV (2015).

<sup>46</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/it/data/industrial-relations-index?period=2008-2012&breakdown=index&mode=specific&country=ES>

Il grafico [figura 2] considera e compara le 4 dimensioni delle relazioni industriali di Spagna ed Europa nel periodo 2013-2017. Con il passaggio ad un sistema più flessibile, la Spagna si è uguagliata alla media europea nelle dimensioni di competitività industriale e democrazia industriale, mentre è stata superata per quanto attiene agli ambiti della qualità del lavoro e della giustizia sociale.



[eurofound.link/0051](https://eurofound.link/0051)

figura 3<sup>47</sup>

Nella tabella a sinistra [figura 3] sono riportati gli indici delle relazioni industriali globali nelle sue 4 dimensioni. Viene utilizzata una scala di colori per mostrare il livello delle prestazioni (dal verde 'alto', al rosso 'basso') per ciascuna dimensione.

Il grafico a destra [figura 3] mostra invece la variazione assoluta degli indici nei periodi studiati (2008-2012 e 2013-2017). La Spagna ha un livello di relazioni industriali al di sotto della media europea e ha il tasso negativo peggiore.

In conclusione, si può sostenere che il passaggio da un sistema rigido ad uno flessibile non abbia condotto ai risultati attesi.

<sup>47</sup>Eurofound (2018), *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

