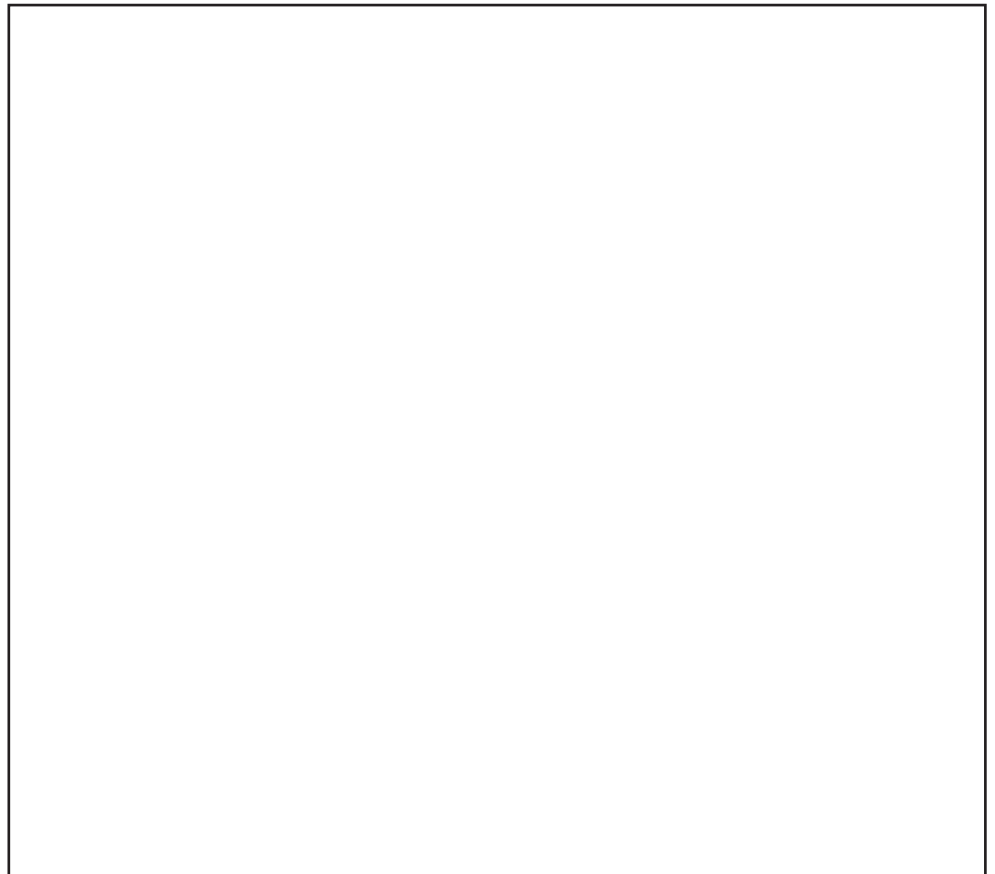




Foundation Findings

Mobilità in Europa – La direzione futura



Il contesto politico

Un diritto fondamentale per tutti i cittadini

Uno dei pilastri portanti dell'agenda europea è il diritto alla libera circolazione all'interno dell'UE – un diritto umano e sociale fondamentale. Fin dalla firma dei Trattati di Roma nel 1957, la libertà di circolazione per i cittadini UE e le loro famiglie ha costituito uno dei principali 'acquis' delle Comunità europee. Ciò implica altresì che i cittadini UE abbiano diritto alle medesime opportunità professionali, ad alloggi popolari, alle agevolazioni fiscali e alle prestazioni sociali, indipendentemente dallo Stato membro di origine.

Tale diritto riveste un'importanza centrale per i cittadini europei: quando è stato loro chiesto cosa rappresentasse per loro l'Unione europea, il 53% degli intervistati ha risposto "la libertà di viaggiare e lavorare nell'UE". Questa è stata la risposta più frequente, di gran lunga più popolare rispetto all'introduzione dell'Euro come moneta comune (44%) e la salvaguardia della pace(36%)¹.

Mobilità e agenda di Lisbona

L'obiettivo dell'agenda di Lisbona, fissato nel marzo 2002, era quello di far diventare l'Europa "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale". Per perseguire tale obiettivo sono necessari una forza lavoro meglio qualificata e maggiormente adattabile e un mercato europeo del lavoro più aperto. Tuttavia, siamo ancora lontani dal raggiungimento di tale obiettivo: prevalgono le carenze nel campo del lavoro e delle abilità e l'invecchiamento della forza lavoro porterà a un restringimento della stessa. L'Europa deve mobilitare le proprie risorse umane esistenti. A tal fine, la nuova strategia di Lisbona e la strategia europea per l'occupazione richiedono l'eliminazione degli ostacoli alla mobilità volontaria, sia essa geografica o professionale, nonché la promozione attiva di una maggiore mobilità da parte dei lavoratori.

Iniziative politiche comunitarie

È possibile promuovere la mobilità rendendo maggiormente trasferibili la tutela sociale, l'assistenza sanitaria e le pensioni e, allo stesso tempo, introducendo un sistema di riconoscimento universale delle qualifiche. Migliore formazione, formazione permanente e una formazione linguistica più capillare possono agevolare la mobilità dei lavoratori. Molte delle iniziative politiche comunitarie adottate fino a questo momento hanno cercato di incoraggiare la mobilità.

Nel 2002, la Commissione europea ha adottato un piano d'azione per le competenze e la mobilità, concepito per assistere l'Unione nel perseguimento degli obiettivi di Lisbona. Come parte di questo piano d'azione sono state attuate numerose iniziative per agevolare la mobilità sul mercato del lavoro.

- I sistemi di istruzione e formazione sono stati resi più ricettivi nei confronti delle esigenze del mercato del lavoro.
- Si sono raggiunti livelli di istruzione più elevati ed è diminuito il numero di coloro che abbandonano la scuola senza aver conseguito qualifiche formali.
- La partecipazione alla formazione permanente è aumentata.
- Le qualifiche sono state rese più trasferibili (per esempio è stata istituita una raccolta di documenti Europass)².
- Ulteriori sviluppi delle risorse umane sono stati promossi nelle aree meno sviluppate dell'UE.

¹ Indagine Eurobarometro (2005)

² La raccolta Europass comprende una serie di documenti pensati per permettere una comprensione più chiara delle competenze e delle qualifiche del cittadino in tutta l'UE.

Altre misure sono state adottate con l'obiettivo di facilitare una maggiore mobilità geografica.

- Rimozione degli ostacoli amministrativi e giuridici alla mobilità dei lavoratori.
- Modernizzazione e semplificazione dei sistemi transfrontalieri di sicurezza sociale e introduzione di una tessera europea di assicurazione malattia.
- Maggiore portabilità dei diritti pensionistici.
- Riduzione delle barriere al riconoscimento delle qualifiche professionali.
- Miglioramento dell'iniziativa EURES, concepita per facilitare la ricerca di lavoro e l'incontro tra la domanda e l'offerta per i lavoratori all'interno dello Spazio economico europeo.

Mobilità e occupazione

Una maggiore mobilità può offrire la possibilità di promuovere la crescita occupazionale in Europa, nel momento in cui i cittadini si trasferiscono da aree ad alto tasso di disoccupazione verso aree dove un elevato numero di posti di lavoro rimane vacante. La mobilità dei cittadini da un impiego all'altro può portare a efficienze simili all'interno del mercato del lavoro. Allo stesso modo, una maggiore adattabilità da parte dei lavoratori costituisce un altro elemento chiave per rendere l'Europa più competitiva a livello globale, mentre a livello individuale essa permette ai lavoratori di incrementare il proprio livello di capacità, l'occupabilità, il reddito e le prospettive di carriera.

Regimi transitori

Sebbene il concetto di mobilità in Europa goda di un ampio sostegno, tra i responsabili politici persistono preoccupazioni relative all'impatto dei flussi di lavoratori provenienti dai nuovi Stati membri: per ogni stadio dell'allargamento dell'Unione, con una singola eccezione, sono stati istituiti regimi transitori temporanei per limitare la libera circolazione delle persone sul mercato del lavoro³. Per l'allargamento del maggio 2004, che ha visto l'adesione di 10 nuovi Stati membri (NSM), è stato istituito un regime transitorio temporaneo che si concluderà entro il 30 aprile del 2011. I diversi paesi hanno adottato politiche differenti: fin dall'inizio, Irlanda, Svezia e Regno Unito non hanno posto barriere all'ingresso dei lavoratori provenienti dai nuovi Stati membri; invece, dopo tre anni, Austria e Germania intendono ancora mantenere le restrizioni.

Indagine Eurobarometro

L'importanza attribuita dai responsabili politici europei alla mobilità è chiaramente dimostrata dalla loro decisione di denominare il 2006 'Anno europeo della mobilità dei lavoratori'. Per meglio conoscere la portata della mobilità geografica e professionale dei cittadini europei e le loro intenzioni future, la Commissione europea ha promosso una speciale indagine dell'Eurobarometro (EB 64.1) che è stata condotta alla fine del 2005 nei 25 Stati membri che al tempo costituivano l'Unione. Eurofound si è occupata dell'analisi dei dati assieme alla Commissione, esaminando i motori della mobilità in Europa, gli ostacoli correlati e gli effetti economici e sociali degli schemi di mobilità.

“La mobilità su grandi distanze non è comune: solo il 18% degli europei si è trasferito al di fuori della propria regione, mentre soltanto il 4% si è trasferito in un altro Stato membro e solo il 3% al di fuori dell'Unione”.

³ L'unico allargamento per il quale non furono applicati regimi transitori fu quello del 1995, quando Austria, Finlandia e Svezia entrarono a far parte dell'Unione.

Risultati principali

- **Gli attuali livelli di mobilità geografica sono bassi.** Benché i cittadini europei approvino la mobilità come concetto, è improbabile che nel prossimo futuro si registri un rilevante aumento della mobilità effettiva. Trasferirsi al di fuori dei propri confini nazionali rappresenta una sfida per i potenziali migranti: essi rischiano la perdita del posto di lavoro e delle proprie reti sociali e la ricerca di un nuovo impiego è una sfida, come anche trattare con i sistemi amministrativi di un altro paese.
- **I diversi Stati membri hanno intenzioni differenti in termini di mobilità.** I timori di un esodo dai nuovi Stati membri verso l'UE15 sono oltremodo semplicistici: i cittadini dei diversi nuovi Stati membri hanno intenzioni molto differenti in termini di volontà di trasferirsi all'interno dell'UE. Infatti, in quattro di questi paesi, le intenzioni di mobilità dei cittadini sono molto più basse rispetto a quelle dei cittadini dell'UE-15.
- **È più probabile che a trasferirsi siano i lavoratori giovani e istruiti.** La maggioranza degli emigranti è composta da persone giovani e con livelli di istruzione sensibilmente più alti rispetto alle persone che non hanno intenzione di trasferirsi. L'afflusso di lavoratori energici e qualificati costituirebbe un guadagno per il paese di accoglienza, ma allo stesso tempo sarebbe una perdita per il paese di origine.
- **La mobilità va di pari passo con il successo economico.** Per le economie nazionali, maggiori livelli di mobilità geografica e professionale si associano a tassi più elevati di crescita del PIL e di occupazione e a minori tassi di disoccupazione a lungo termine. Per il singolo individuo, la mobilità inter-regionale per motivi di lavoro si associa a tassi di occupazione maggiori e migliore accesso all'impiego a tempo indeterminato, mentre la mobilità dell'impiego è associata alla mobilità occupazionale verticale.
- **Potenziali flussi di portata considerevole di cittadini in uscita dai nuovi Stati membri.** Sebbene le percentuali nazionali di coloro che intendono lasciare i nuovi Stati membri siano basse, le cifre assolute potrebbero essere piuttosto consistenti. Una percentuale compresa tra il 2,4% e il 3,6% della popolazione in età lavorativa in Polonia ha espresso la propria ferma intenzione di trasferirsi in un altro paese dell'Unione nei prossimi cinque anni. Alla luce di una popolazione attiva che conta circa 25 milioni di persone, ciò potrebbe tradursi in un potenziale flusso in uscita compreso tra le 600 000 e le 900 000 persone nel periodo compreso tra il 2006 e il 2010. Inoltre, i risultati indicano che i livelli futuri di mobilità geografica potranno essere più alti rispetto al presente.
- **Discrepanza tra quanto dichiarato e quanto in realtà accade.** Benché i cittadini europei vedano con molto favore la mobilità geografica, la stragrande maggioranza di essi (circa il 70%) non ha alcuna intenzione di trasferirsi nel prossimo futuro.
- **La mobilità geografica e quella professionale sono connesse.** I paesi caratterizzati da alti livelli di mobilità geografica registrano anche livelli elevati di mobilità professionale.
- **Il tipo di regime di previdenza sociale influenza i livelli di mobilità.** Gli stati sociali di tipo liberale (Irlanda e Regno Unito) e i regimi di tipo social-democratico (Paesi Bassi e paesi scandinavi) fanno registrare i livelli più elevati di mobilità professionale.
- **Non tutti i lavoratori sono uguali.** Il mercato del lavoro sembra includere due realtà in cui i lavoratori più vulnerabili sono maggiormente esposti a cambi di lavoro non dipendenti dalla loro volontà rispetto alla loro controparte costituita da lavoratori maggiormente specializzati o che godono di una migliore protezione.

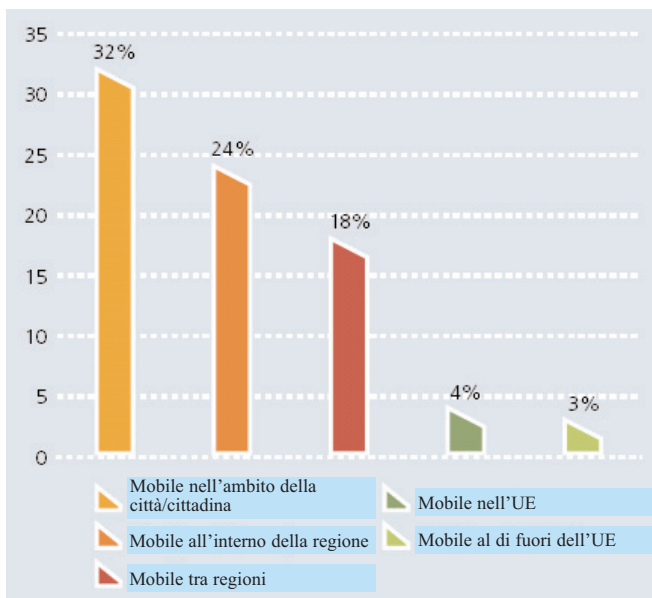
Mobilità geografica

Livelli di mobilità

Il quadro generale che emerge dai risultati dell'Eurobarometro evidenzia che gli europei non sono molto inclini alla mobilità. La figura 1 mostra che la portata della mobilità diminuisce in maniera inversamente proporzionale alla distanza da percorrere. La mobilità su grandi distanze non è comune: solo il 18% degli europei si è trasferito al di fuori della propria regione, mentre soltanto il 4% si è trasferito in un altro Stato membro e solo il 3% al di fuori dell'Unione. Tuttavia, quasi un quarto degli intervistati si è trasferito entro i confini della propria regione.

Tale livello di mobilità è spesso in contrasto con i livelli di mobilità geografica che si registrano negli Stati Uniti, dove quasi un terzo dei cittadini (32%) vive al di fuori del proprio stato di nascita, una cifra molto più consistente rispetto al 22% degli europei che hanno vissuto in un'altra regione o in un altro Stato membro. Tuttavia, la migrazione tra gli Stati negli USA avviene all'interno del medesimo contesto linguistico, politico e culturale, diversamente da quanto accade nella migrazione su grandi distanze in Europa.

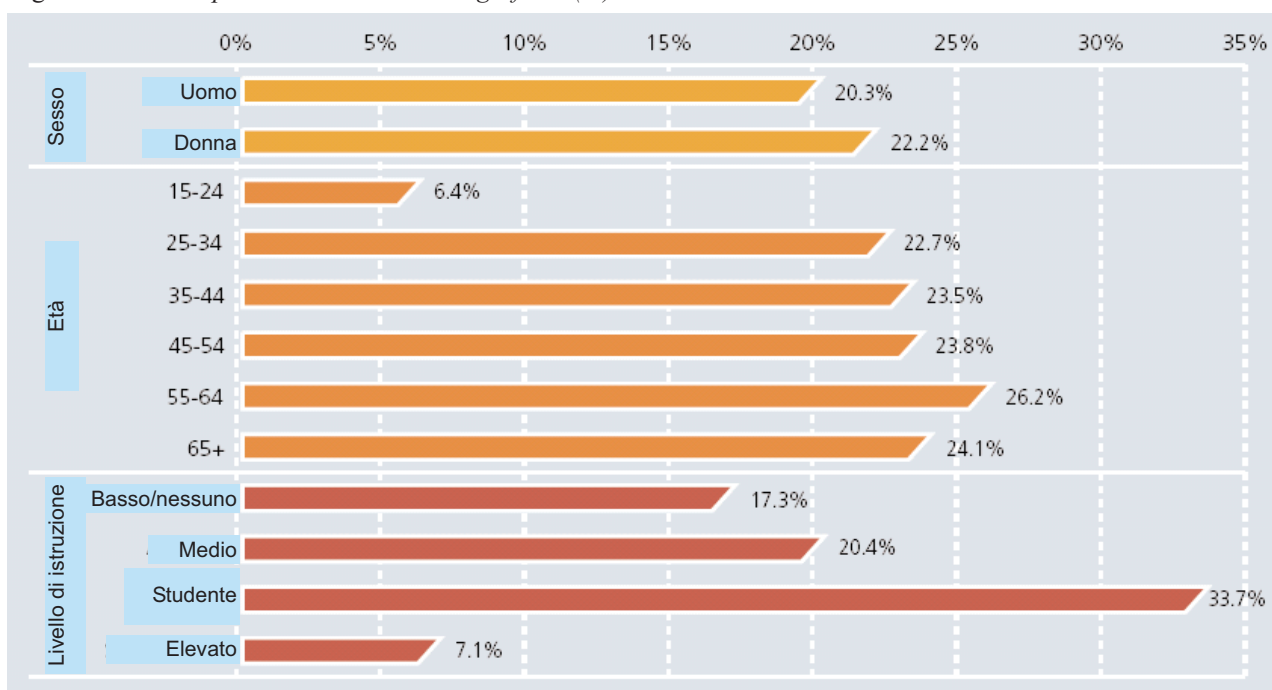
Figura 1: Mobilità precedente, per distanza percorsa (%)



Principali motivi del trasferimento

I dati emersi dall'indagine rivelano che i trasferimenti su grandi distanze (in un'altra regione o in un altro Stato membro) sono spesso legati al mercato del lavoro. Il 34% degli intervistati ha indicato come motivo del trasferimento un nuovo posto di lavoro o un trasferimento professionale. Un'altra motivazione principale risiede nel cambiamento delle relazioni di coppia o dello stato civile (18%). Tali risultati evidenziano forti differenze tra i generi: gli uomini dichiarano di trasferirsi a causa di un "nuovo lavoro o un trasferimento" molto più spesso di quanto accada alle donne (il 44% contro il 27%); spesso le donne affrontano un trasferimento a lunga distanza per seguire il proprio compagno.

Figura 2: Mobilità per caratteristiche demografiche (%)



Note: Il grafico indica i precedenti livelli di mobilità geografica nell'UE per genere, età e livello d'istruzione: vale a dire la percentuale di persone appartenenti a ciascuna di queste categorie che ha effettuato trasferimenti interregionali nell'UE nel corso della vita.

Fonte: Eurobarometro (2005)

Profilo dei soggetti che si trasferiscono

Livello di istruzione

È molto più probabile che siano stati i soggetti ben istruiti a trasferirsi rispetto a quelli con un livello di istruzione medio o basso. Questa differenza nella mobilità può dipendere dal fatto che i lavoratori con un livello di istruzione più basso devono affrontare rischi occupazionali decisamente più elevati: come risultato sono più dipendenti dalle proprie reti sociali (in particolare le famiglie allargate) nel caso di perdita del posto di lavoro. Questo non sorprende: la globalizzazione economica ha tendenzialmente portato a una maggiore mobilità dei lavoratori più qualificati sul mercato del lavoro internazionale.

Età

L'età è sicuramente importante in termini di mobilità precedente: gli appartenenti alla prima fascia d'età, quella che va dai 15 ai 24 anni sono troppo giovani e non hanno ancora avuto l'opportunità di trasferirsi in un altro paese. Tuttavia, la fascia d'età immediatamente successiva (dai 25 ai 34 anni d'età) si è trasferita tanto quanto le generazioni più anziane ma in minor tempo; questo indica che potremmo trovarci davanti a un generale aumento della mobilità all'interno dell'UE.

Genere

Le percentuali di uomini e donne che hanno vissuto in un luogo diverso da quello di origine sono pressoché uguali, con le donne che risultano essere leggermente più inclini alla mobilità rispetto agli uomini. La mobilità su grandi distanze sta subendo un processo di 'femminilizzazione' dovuto a:

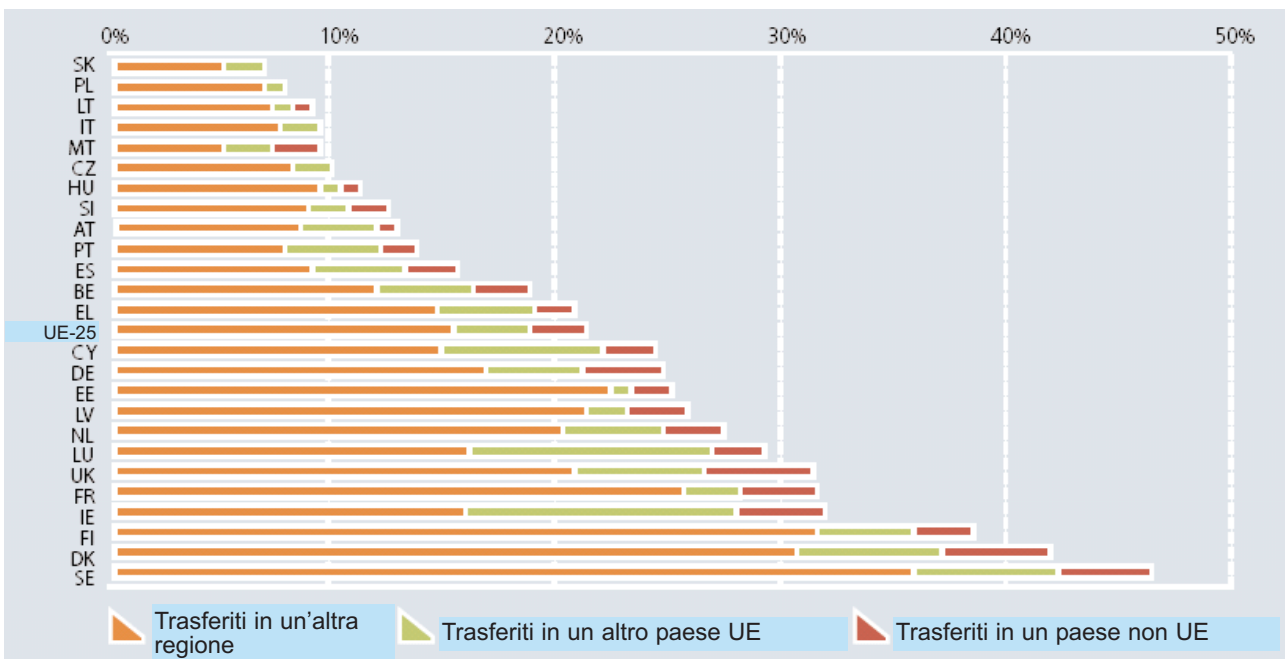
- crescente livello di istruzione e formazione professionale delle donne;

- migliori opportunità professionali per le donne in aree specifiche del settore dei servizi, quali l'assistenza ai bambini e agli anziani;
- emancipazione delle giovani donne rispetto alle tradizionali strutture familiari o maritali.

Differenze nazionali

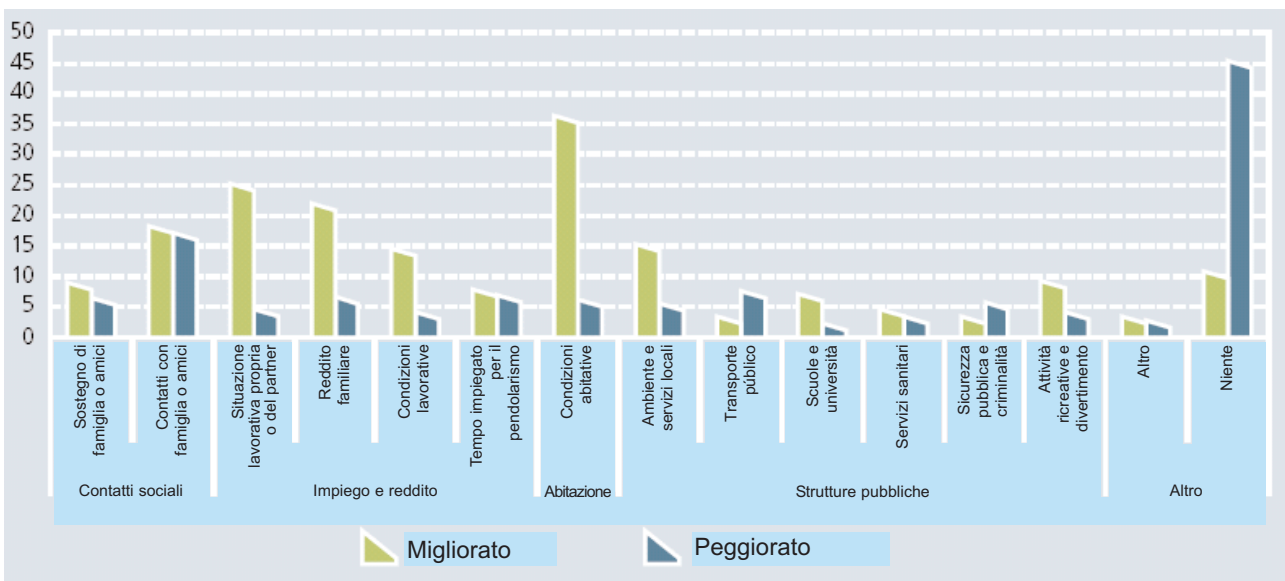
In genere la mobilità geografica tende a essere più alta nei paesi nordici; mentre nella maggior parte dei nuovi Stati membri e dei paesi dell'Europa meridionale, la mobilità all'interno della regione o verso destinazioni esterne è relativamente bassa.

Figura 3: Schemi precedenti di mobilità su lunghe distanze nell'UE, per paese (%)



Fonte: Eurobarometro (2005)

Figura 4: Risultati del trasferimento a lunga distanza come percepiti (%)



Guadagni e perdite nella mobilità geografica

Valutazione generale

La percezione generale da parte di coloro che si erano trasferiti a una grande distanza era quella di un risultato positivo: il 45% ha avuto l'impressione che nulla fosse peggiorato (solo l'11% riteneva che nulla fosse migliorato). Il miglioramento più consistente ha riguardato le condizioni abitative: il 36% riteneva che queste fossero migliorate. Il 25% sosteneva che la situazione lavorativa di uno dei componenti del nucleo familiare fosse migliorata (rispetto a solo il 4% che sosteneva fosse peggiorata). Per quanto riguarda il reddito familiare: il 22% aveva l'impressione che fosse migliorato rispetto al 7% che pensava fosse peggiorato.

Punti deboli

Solo perché la mobilità comporta dei vantaggi, non è corretto affermare che una maggiore mobilità sia sempre una cosa positiva. Il trasferimento in un'altra regione o in un altro paese si traduce in problematiche per i singoli cittadini, per le loro famiglie, per i datori di lavoro e le società nel loro complesso. Nel momento in cui si trasferiscono, i lavoratori corrono dei rischi – potrebbero subire perdite in termini di risorse materiali o scoprire che il nuovo lavoro è meno adatto a loro di quanto avessero sperato. Potrebbero anche rendersi conto che le loro capacità, precedentemente tenute in alta considerazione, non sono più utilizzabili e che il sostegno da parte dei familiari e delle reti comunitarie è andato perduto. L'emigrazione su larga scala di lavoratori giovani e istruiti rappresenterebbe una perdita sostanziale per un paese o una regione – una cosiddetta 'fuga di cervelli'.

Uno degli aspetti più importanti della mobilità geografica per i mercati del lavoro dell'UE è il suo potenziale in termini di bilanciamento delle carenze e delle eccedenze occupazionali all'interno dell'Unione. Tuttavia, non è chiaro se tale potenziale si realizzerà nel prossimo futuro. Solo il 31% degli intervistati ha affermato che si sposterebbe in un'altra regione o in un altro paese per trovare un lavoro in caso di disoccupazione. La ragione di ciò può risiedere nella paura di perdere le proprie reti sociali di sostegno e nei possibili ostacoli linguistici.

Vantaggi

A livello macroeconomico, livelli maggiori di mobilità geografica si associano a maggiori tassi di crescita del PIL e di occupazione nonché a minori tassi di disoccupazione a lungo termine. Una maggiore mobilità geografica sembra anche essere associata a minori squilibri sui mercati regionali del lavoro. Sebbene non sia possibile stabilire una relazione causale sulla base di questo, è molto significativo che tale mobilità geografica non sia associata a livelli più bassi di PIL o a minori tassi di occupazione.

A livello microeconomico si riscontrano associazioni positive analoghe. La mobilità interregionale per motivi di lavoro è associata a una maggiore partecipazione della forza lavoro individuale, a tassi di occupazione più alti e a un migliore accesso all'impiego a tempo indeterminato. La migrazione tra paesi sembra migliorare le opportunità occupazionali per coloro che si trasferiscono per motivi di lavoro.

Intenzione di emigrare

Panoramica

I cittadini europei sono ampiamente a favore della mobilità. Tra gli intervistati, il 49% ritiene che la mobilità sia vantaggiosa per l'individuo, il 50% che lo sia per il mercato del lavoro e il 62% che vada a favore dell'integrazione europea. Tuttavia, nonostante quest'idea positiva della mobilità, quasi il 70% degli intervistati non ha intenzione di trasferirsi nel prossimo futuro (prossimi cinque anni).

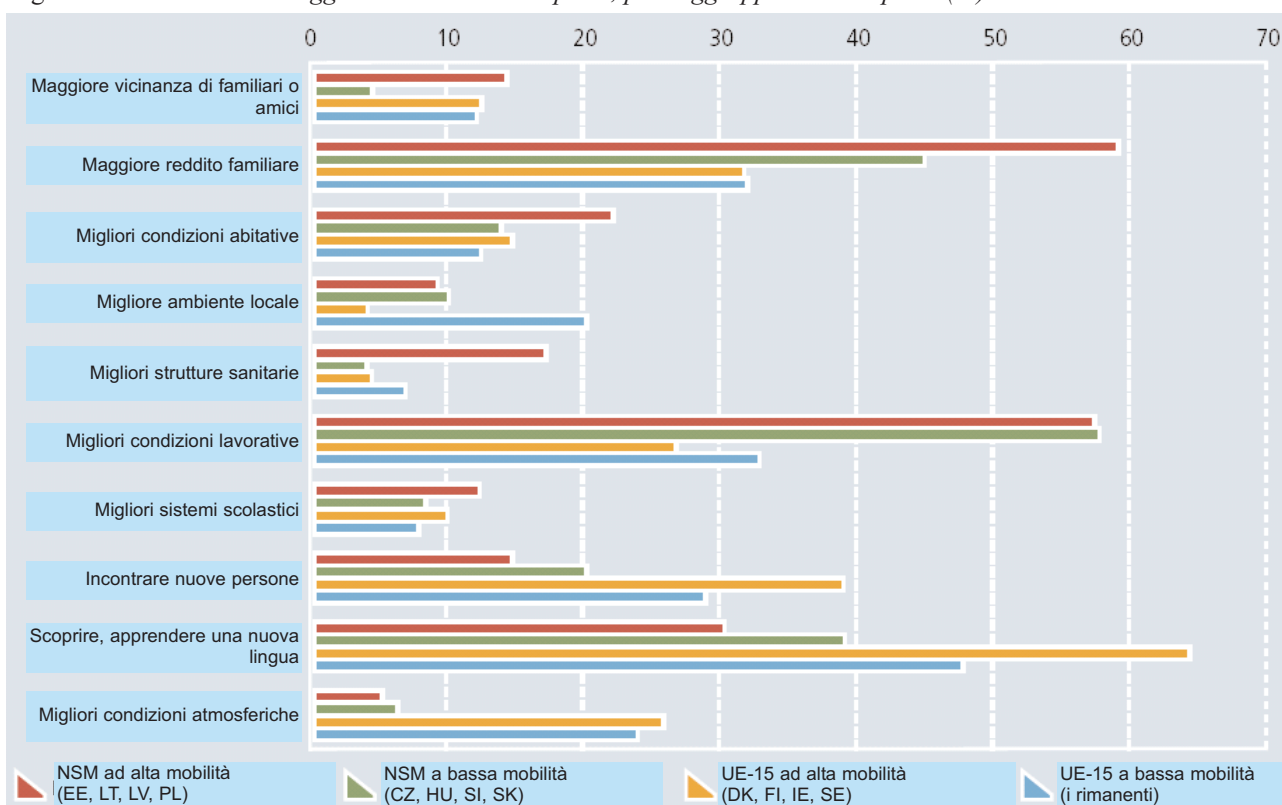
Un elemento chiave del dibattito sulla migrazione e la mobilità è il potenziale effetto dell'emigrazione dai nuovi Stati membri sui mercati del lavoro dell'UE-15. Pertanto, le aspettative dei cittadini dei nuovi Stati membri nei confronti di

un trasferimento in altri Stati membri sono di fondamentale importanza nelle politiche e nei dibattiti attuali riguardanti i futuri flussi migratori.

L'analisi dei risultati dell'indagine dell'Eurobarometro indicava che una percentuale compresa tra l'1% e l'1,5% della popolazione in età lavorativa dell'UE-25 ha la ferma intenzione di trasferirsi in un altro paese dell'Unione nei prossimi cinque anni. Tra il 2,8% e il 3,5% ha un'intenzione ugualmente forte di trasferirsi in un'altra regione del proprio paese di residenza⁴. Tali percentuali ridotte non fanno pensare a un esodo di massa dei lavoratori verso altri Stati membri.

I cittadini europei che esprimono l'intenzione di emigrare, sono in generale quelli più giovani e meglio istruiti, come indicano i risultati illustrati dalla figura 2. I single sono più inclini a trasferirsi a grande distanza, seguiti dai divorziati e dai separati. I genitori single sono i più preparati al trasferimento.

Figura 5: Fattori che incoraggiano la mobilità tra paesi, per raggruppamento di paesi (%)



Note: Le cifre riguardano coloro che intendono trasferirsi in un altro paese UE nei prossimi cinque anni.

Fonte: Eurobarometro (2005)

Ripartizione per paese

In generale i cittadini nell'UE-15 esprimono una maggiore volontà di trasferimento rispetto alla loro controparte nei nuovi Stati membri. Tuttavia, nell'analisi del singolo paese, emerge una struttura composta da quattro gruppi di paesi con profili diversi in termini di aspettative di mobilità. Questi quattro gruppi sono elencati di seguito, in ordine decrescente rispetto all'intenzione espressa dai cittadini.

⁴ Queste cifre sono in linea con le stime presentate nella relazione Occupazione in Europa 2006, basata sui dati dell'indagine sulla forza lavoro europea.

1. In quattro nuovi Stati membri ‘ad alta mobilità’ (Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia), i cittadini che hanno la ferma intenzione di trasferirsi sono più numerosi – tra il 2,4% e il 4,2%;
2. in quattro paesi ad alta mobilità dell’UE-15 (Danimarca, Irlanda, Finlandia e Svezia) tra l’1,4% e il 2,9% dei cittadini hanno la ferma intenzione di trasferirsi: più del doppio rispetto ai nuovi Stati membri a bassa mobilità;
3. negli 11 paesi a bassa mobilità dell’UE-15, i cittadini mostrano un’intenzione di trasferirsi leggermente più forte rispetto ai nuovi Stati membri a bassa mobilità;
4. in quattro nuovi Stati membri ‘a bassa mobilità’ (Repubblica ceca, Ungheria, Slovacchia e Slovenia), pochi cittadini hanno forti intenzioni di trasferirsi – tra lo 0,5% e l’1,8%.

La distinzione tra i gruppi di paesi ad alta e bassa mobilità tra i NSM è importante, alla luce delle preoccupazioni riscontrate nell’UE-15 rispetto ai potenziali flussi in entrata provenienti da questi paesi. Dato il basso livello in termini di intenzioni di mobilità espresse nei nuovi Stati membri a bassa mobilità, è improbabile che la futura emigrazione da questi paesi possa mettere alla prova i mercati del lavoro dell’UE-15.

Mobilità in uscita dai NMS

Sulla base delle intenzioni espresse, è possibile stimare i probabili flussi migratori provenienti dai nuovi Stati membri. Per i paesi a bassa mobilità, essi comprendono tra lo 0,5% e l’1,8% della popolazione attiva. Per i paesi ad alta mobilità tra il 2,4% e il 4,2% (per un paese di grandi dimensioni come la Polonia, queste percentuali ridotte equivalgono a un numero considerevole di individui in termini assoluti).

L’analisi di Eurofound sui risultati dell’Eurobarometro comprendeva il confronto dei dati con quelli ottenuti in un’indagine precedente (del 2001). Tra il 2001 e il 2005, nei nuovi Stati membri ad alta mobilità si è verificato un aumento di due-tre punti percentuali nel numero di coloro che esprimono una ferma intenzione di emigrare. Le cifre effettive del mercato del lavoro sulla migrazione economica da questi paesi verso l’UE-15 – in particolare, Irlanda e Regno Unito – confermano una sostanziale circolazione di persone. D’altra parte, le crescenti reti sociali di migranti che si sono già trasferiti costituiscono un’attrazione ulteriore per i potenziali emigranti.

Schemi futuri

Questo tende a indicare che i flussi migratori in futuro saranno probabilmente più consistenti rispetto al passato. Ciò potrebbe facilmente essere una conseguenza diretta dell’allargamento dell’UE. Inoltre, le intenzioni nei confronti della mobilità dei cittadini dei nuovi Stati membri stanno aumentando rispetto a quelle dei loro vicini dell’UE-15.

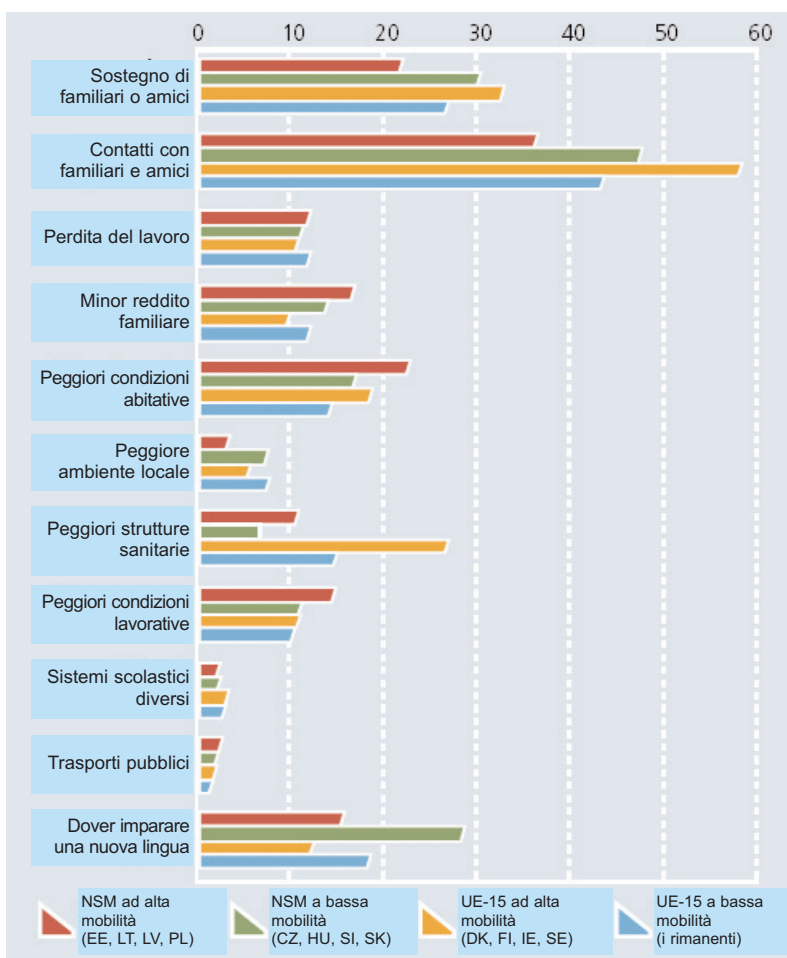
Analogamente al profilo di coloro che si sono trasferiti in passato, coloro che hanno intenzione di trasferirsi dai nuovi Stati membri ad alta mobilità sono giovani (il 75% di loro ha meno di 35 anni) e ben istruiti (un terzo di essi sta ancora studiando e un terzo possiede un alto livello di istruzione). Per questi paesi la mobilità transfrontaliera potrebbe rappresentare una significativa ‘fuga di cervelli’.

Motori della mobilità geografica

Nell’UE-25 la ragione di trasferimento più spesso menzionata è stata conoscere nuove persone e scoprire posti nuovi: il 40% di coloro che hanno espresso l’intenzione di trasferirsi nei prossimi cinque anni ha addotto tale motivazione. Questo non sorprende, considerata la maggioranza di giovani e studenti in questo gruppo. Oltre un terzo (38%) ha citato ragioni economiche – più denaro o un’occupazione migliore. Tuttavia, nel confronto tra l’UE-15 e i nuovi Stati membri emerge che le ragioni che sottendono alla volontà dei cittadini di trasferirsi sono spiccatamente differenti. Nell’UE-15 i motori

fondamentali sembrano essere fattori legati allo stile di vita e alla pensione. Nei nuovi Stati membri sono le motivazioni di tipo economico a essere più forti: sia per i nuovi Stati membri ad alta mobilità, sia per quelli a bassa mobilità, le motivazioni principali sono un reddito più elevato e migliori condizioni di lavoro. I risultati non avvalorano la convinzione che i cittadini dei nuovi Stati membri vogliano trasferirsi nell'UE-15 per accedere a prestazioni sociali o a servizi pubblici migliori.

Figura 6: Fattori che frenano la mobilità (per raggruppamento di paesi)



Note: Le cifre riguardano esclusivamente coloro che non hanno intenzione di trasferirsi in un altro paese dell'UE.
Fonte: Eurobarometro (2005)

Ostacoli alla mobilità geografica

Mentre la mobilità su lunghe distanze può determinare chiari vantaggi economici per l'individuo, il numero di persone intenzionate a rimanere dove sono indica che i timori dei cittadini legati alla mobilità vanno ben oltre le considerazioni puramente economiche. Le risposte fornite nell'indagine indicano che i cittadini europei sono ben lontani dall'essere dei semplici 'attori razionali' con l'intento di 'massimizzare la propria utilità'; essi devono trovare un equilibrio tra le aspirazioni riguardanti un avanzamento di carriera e le incertezze derivanti da un trasferimento e le potenziali perdite dei sistemi di sostegno. Per l'UE-25 nel suo insieme, i deterrenti principali alla mobilità delle persone sono la paura di perdere la propria rete sociale: il 44% ha addotto la 'perdita di contatto diretto con i familiari e gli amici' come ragione per non volersi trasferire in un'altra regione o paese, mentre il 27% cita 'sentire la mancanza del sostegno da parte dei familiari e degli amici'. Tali fattori relativi alle reti sociali sono deterrenti del trasferimento ben più potenti rispetto alla

sfida rappresentata dall'apprendimento di una nuova lingua. Quest'ultimo è generalmente considerato un limite chiave alla mobilità geografica tra i paesi UE. Tuttavia, solo il 19% lo ha citato come ragione per non trasferirsi. Le condizioni abitative e l'assistenza sanitaria sono state menzionate come preoccupazioni di secondaria importanza.

Confrontando i raggruppamenti di paesi, il timore per la perdita delle proprie reti sociali rimane il deterrente principale. Tuttavia, nei nuovi Stati membri ad alta mobilità ciò determina un impedimento molto minore rispetto ai raggruppamenti di altri paesi: 10 punti percentuali in meno rispetto ai nuovi Stati membri a bassa mobilità e 20 punti in meno dei paesi ad alta mobilità dell'UE-15.

Mobilità professionale

Se gli europei si sposteranno da un impiego all'altro, i mercati del lavoro dovranno diventare più flessibili, la crescita economica dovrà essere maggiormente orientata verso l'aumento dell'occupazione e i rischi del passaggio da una professione all'altra dovranno essere ridotti al minimo. Attualmente gli accordi istituzionali attuati dai vari Stati membri per promuovere questo tipo di flessibilità del mercato del lavoro variano da paese a paese.

Misurare la mobilità professionale

Cambiare datore di lavoro

Per una migliore comprensione degli attuali livelli di mobilità professionale si rende necessaria la loro misurazione. La mobilità professionale può essere misurata contando le volte in cui le persone hanno cambiato datore di lavoro e misurando la durata media di ciascun impiego svolto. L'indagine ha analizzato le percentuali relative di persone che non avevano mai cambiato datore di lavoro dopo i 35 anni (questa soglia d'età era stata scelta per controbilanciare il fatto che le persone più giovani potevano non aver mai avuto l'opportunità di cambiare lavoro). Nell'UE-25, il 23% degli intervistati non aveva mai cambiato datore di lavoro.

Figura 7: Percentuale di persone che non hanno mai cambiato lavoro, per paese



Fonte: Eurobarometro (2005)

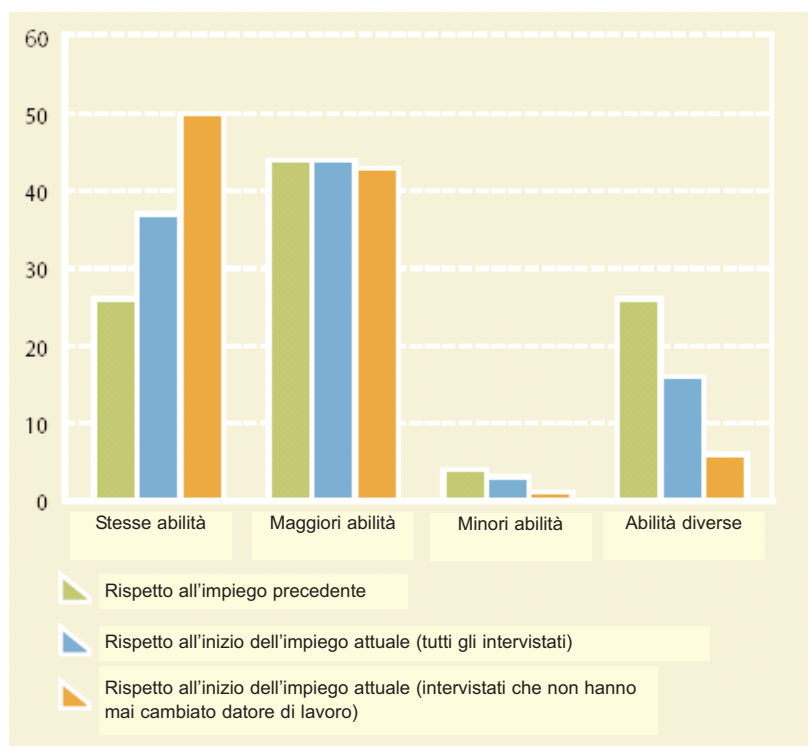
Inoltre, fra gli Stati membri si riscontrano differenze sostanziali in termini di mobilità: solo il 6% degli intervistati danesi non aveva mai cambiato datore di lavoro, rispetto al 42% dei maltesi. Da un'analisi più ravvicinata delle cifre relative all'UE-15 emerge una sorprendente correlazione tra i livelli di mobilità di un paese e il tipo di stato sociale in vigore nel paese stesso. I regimi di stato sociale sono generalmente divisi in tre categorie:

- stato sociale liberale: in cui i regimi previdenziali comuni sono limitati e i cittadini sono incoraggiati a provvedere ai propri programmi di assicurazione personale (Irlanda e Regno Unito);

- stato sociale social-democratico, che fornisce regimi previdenziali universali e molto generosi (Paesi Bassi e paesi scandinavi);
- stato sociale corporativista, in cui sistemi previdenziali ragionevolmente generosi sono in larga parte finanziati dai contributi versati dai cittadini durante la vita lavorativa (Austria, Belgio, Francia, Germania e Lussemburgo).

Lo stato sociale social-democratico e quello liberale permettono i più alti livelli di flessibilità del mercato del lavoro. Una legislazione più liberale in termini di tutela dell'occupazione in questi paesi equivale a impieghi meno protetti; pertanto i lavoratori devono forzatamente essere più flessibili. Tuttavia, una maggiore sicurezza – sotto forma di politiche attive per il mercato del lavoro, bassi tassi di uscita e alti tassi di rientro – incoraggiano e permettono ai cittadini di cambiare lavoro e quindi di partecipare a una maggiore mobilità professionale. Con un livello molto più alto di tutela dell'occupazione, lo stato sociale corporativista determina una minore flessibilità e una conseguente minore mobilità. Anche i paesi dell'Europa meridionale, seppure non costituiscono un gruppo compatto come gli altri tre, mostrano livelli inferiori di flessibilità e quindi di mobilità (il quadro per i NSM è più variegato, con Estonia, Lettonia e Lituania caratterizzate da una mobilità relativamente alta).

Figura 8: *Abilità necessarie per l'impiego attuale rispetto alle abilità richieste ai precedenti stadi della carriera lavorativa (%)*



Fonte: Eurobarometro (2005)

Recenti cambi di occupazione

Un altro modo di valutare i livelli di mobilità consiste nell'analizzare la portata della mobilità professionale recente – la percentuale di cittadini che ha cambiato datore di lavoro nell'ultimo anno. I risultati di questo tipo di misurazione sono in linea con le misurazioni precedenti: i tassi più elevati di mobilità recente nell'Unione si riscontrano in Danimarca (quasi il 16%); per quanto riguarda gli altri paesi dell'UE-15, i tassi più elevati si registrano nel Regno Unito (appena sotto il 13%) e in Irlanda (11%). I nuovi Stati membri Lettonia, Ungheria ed Estonia fanno registrare i livelli più alti

(oltre il 13%), seguiti dalla Lituania (oltre il 12%). La maggior parte dei paesi dell'Europa meridionale e l'Austria mostrano tassi di mobilità inferiori⁵.

Mobilità interna

Rimanere alle dipendenze del medesimo datore di lavoro per un lavoratore non equivale automaticamente a rimanere statico durante la propria carriera: è anche possibile cambiare impiego all'interno di una stessa organizzazione. Sebbene il 25% degli intervistati Eurobarometro non abbia mai cambiato datore di lavoro, è possibile che alcuni di essi siano stati "mobili" all'interno dell'organizzazione. Agli intervistati sono state rivolte domande relative alle capacità che venivano loro richieste ed è stato loro chiesto di misurare la portata della propria mobilità interna in termini di cambio di ruolo: sulla base di tale misurazione sembrerebbe che più della metà di essi si sia trasferita all'interno dell'organizzazione.

In termini di acquisizione di capacità, tuttavia, sembrerebbe che cambiare datore di lavoro implichi una modifica ancora maggiore in termini di capacità possedute e sia quindi preferibile per acquisire nuove abilità.

Durata dell'impiego

La mobilità professionale, come precedentemente indicato, può essere anche misurata sulla base della durata dell'impiego. Le durate minori indicano una maggiore mobilità: i paesi che registrano le percentuali più basse di cittadini che non hanno mai cambiato lavoro fanno anche registrare le durate più brevi degli impieghi (paesi scandinavi e Paesi Bassi, Irlanda, Regno Unito, Estonia, Lettonia e Lituania). La Danimarca registra la durata più breve, appena sotto i cinque anni, mentre il Portogallo quella più lunga, 11 anni.

La durata media dell'impiego aumenta decisamente con l'età⁶. Ciò indica che le persone cambiano più frequentemente occupazione nella fase iniziale della propria carriera. Ciò può dipendere dal fatto che i lavoratori più maturi sono più soddisfatti della posizione trovata, oppure può trattarsi di una minor fiducia nelle proprie possibilità di trovare un'alternativa professionale accettabile a uno stadio più avanzato della propria carriera lavorativa. Vale la pena evidenziare che il numero medio di impieghi non aumenta nelle persone che hanno superato i 35 anni: ciò indica che in passato le persone rimanevano più a lungo alle dipendenze dello stesso datore di lavoro rispetto a oggi.

Per quanto concerne le altre caratteristiche demografiche, risulta che le persone con figli siano tra le più mobili; i genitori hanno necessità finanziarie tra le più pressanti ed è probabile che ricerchino attivamente impieghi più redditizi. Ciò vale in particolar modo per i genitori single.

Nell'analisi dei settori e delle tipologie di professione, emergono chiaramente livelli diversi di mobilità professionale.

1. Non sorprende il fatto che i lavoratori del settore pubblico, maggiormente protetto, facciano registrare i livelli di mobilità più bassi: nella pubblica amministrazione e nella difesa, la durata media dell'impiego è di quasi 12 anni. Invece la durata media dell'impiego per i lavoratori nel settore dell'accoglienza turistica e della ristorazione è di poco inferiore ai sei anni. Anche per i lavoratori manuali scarsamente qualificati si registrano durate dell'impiego più brevi.
2. La durata dell'impiego dei dirigenti è leggermente maggiore rispetto a quella di altri dipendenti.

⁵ La Spagna costituisce in un certo senso un'eccezione perché tende a far registrare livelli di mobilità professionale vicini o superiori alla media UE.

⁶ Chiaramente le persone più anziane hanno avuto più opportunità di cambiare datore di lavoro rispetto alle persone più giovani. Per compensare le differenze nella durata della carriera, è stato utilizzato un indicatore che permette il confronto della durata media dell'impiego tra le diverse fasce d'età.

3. Come previsto, i lavoratori con contratto a tempo indeterminato fanno registrare durate più lunghe – oltre il doppio rispetto ai lavoratori con altri tipi di contratto.
4. Anche un periodo di disoccupazione sembra predisporre una persona a una maggiore mobilità: dopo un periodo di disoccupazione di tre mesi o più, verificatosi almeno una volta nella vita, la durata media dell'impiego si dimezza.

Mobilità forzata e volontaria

In generale la mobilità è considerata auspicabile: tuttavia è necessario operare l'importante distinzione fra un cambio professionale volontario e uno imposto al lavoratore⁷. Nel delineare questa distinzione, emergono differenze demografiche, settoriali e occupazionali. In Europa, il 65% della popolazione in età lavorativa ha cambiato volontariamente datore di lavoro negli ultimi cinque anni, mentre il 38% è stato costretto a farlo.

Età e istruzione

Le differenze di età sono degne di nota: i più giovani, nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 24 anni, sono soggetti a maggiore mobilità forzata (il 46% si è trovato costretto a cambiare lavoro); gli appartenenti alla fascia d'età tra i 25 e i 34 anni, invece, cambieranno più probabilmente datore di lavoro volontariamente (solo il 34% costretto a farlo). Tuttavia, la percentuale di persone più mature costrette ad abbandonare il proprio datore di lavoro arriva al 56% per la fascia d'età 55–64. Questi intervistati più anziani hanno maggiori probabilità di essere licenziati per esubero o dover abbandonare il posto di lavoro per ragioni di salute; la motivazione per il gruppo di lavoratori più giovani invece è la scadenza del contratto.

Anche livelli di istruzione più bassi si associano a una maggiore probabilità di mobilità forzata. Gli intervistati che hanno concluso la loro formazione tra i 16 e i 19 anni vengono licenziati molto più spesso rispetto alle altre categorie. Dall'altro lato, invece, tra coloro che possiedono i livelli di istruzione più elevati, si registra la minore percentuale di mobilità forzata.

Differenze settoriali

Dall'analisi delle differenze settoriali, emerge chiaramente che nei settori dell'industria pesante (manifatturiero, minerario ed estrattivo) si registra un'alta percentuale di licenziamenti e quindi di mobilità forzata. Come previsto, è ancora improbabile che coloro che lavorano nel settore pubblico, con contratti a tempo indeterminato, si siano trovati costretti ad abbandonare il proprio datore di lavoro. Con l'aumentare dei livelli di qualifiche di un impiego aumenta anche la proporzione di mobilità volontaria rispetto a quella forzata. I lavoratori del settore dei servizi fanno registrare la proporzione più elevata di transizioni volontarie (75%) e la più bassa di transizioni forzate (27%). Questo contrasta con il settore dei lavoratori manuali non specializzati che fanno registrare una percentuale leggermente maggiore di transizioni forzate (55%) rispetto a quelle volontarie (53%). Inoltre, i trasferimenti legati a motivi di salute sono più frequenti tra gli operai che tra i cosiddetti colletti bianchi.

Disoccupazione

Un periodo di disoccupazione a uno stadio precedente della vita lavorativa aumenta le possibilità degli intervistati di essere costretti ad abbandonare il proprio datore di lavoro: aumenta il rapporto tra trasferimenti volontari e quelli forzati. Quando vi sono due o più periodi di disoccupazione, la proporzione cambia totalmente: questi lavoratori riferiscono di essere stati più spesso costretti a cambiare lavoro rispetto alle volte in cui il trasferimento è avvenuto su base volontaria.

⁷ Per cambio di lavoro forzato si intende quello determinato da un licenziamento, dalla scadenza di un contratto o da motivi di salute.

Doppio mercato del lavoro

La mobilità professionale può avere risultati positivi in termini di acquisizione di capacità e di occupabilità delle persone. Tuttavia, il quadro che emerge evidenzia un doppio mercato del lavoro con i lavoratori più vulnerabili che hanno maggiore probabilità di essere “mobili” dei lavoratori meglio protetti o collocati gerarchicamente a un livello superiore. Questi lavoratori più vulnerabili – genitori single, “colletti blu”, coloro con alle spalle periodi di disoccupazione o lavoratori a tempo determinato – hanno maggiore probabilità di cambiare lavoro più spesso, passando a lavori che non avranno una durata maggiore dei precedenti. Inoltre è più probabile che tali trasferimenti siano avvenuti su base forzata piuttosto che su base volontaria.

Vantaggi della mobilità professionale

Mobilità verticale

Una maggiore mobilità professionale sembra tradursi in maggiori livelli generali di mobilità verticale ascendente.

Tra coloro che avevano un’occupazione al tempo dell’indagine Eurobarometro, circa il 15% aveva sperimentato la mobilità occupazionale verticale ascendente durante la propria carriera – cambiando lavoro e, allo stesso tempo, passando a un’occupazione di livello più alto. Solo il 6% degli intervistati aveva esperienza di mobilità discendente. La maggioranza aveva vissuto una mobilità occupazionale in senso orizzontale – passando a un altro lavoro, ma rimanendo allo stesso livello occupazionale. Da un’analisi più dettagliata è emerso che più alti erano i livelli di mobilità professionale, più consistente era l’aumento nella mobilità occupazionale generale. Pertanto, una maggiore circolazione generale all’interno del mercato del lavoro aumenta, almeno in termini statistici, le opportunità di mobilità occupazionale verticale ascendente dell’individuo.

Crescita economica e occupazionale

A livello macroeconomico, maggiori livelli di mobilità professionale si associano a tassi più elevati di crescita del PIL e di occupazione e minori tassi di disoccupazione a lungo termine. Sebbene non sia possibile stabilire una relazione causale sulla base di ciò, è molto significativo che tale mobilità professionale non sia associata a livelli più bassi di PIL o a minori tassi di occupazione.

Mobilità professionale futura

Tra coloro che avevano un’occupazione al tempo dell’indagine, il 43% affermava di prevedere un cambio di impiego entro i successivi cinque anni. Come si può evincere dai risultati illustrati precedentemente, le aspettative di mobilità futura sono più alte nei paesi con un regime di stato sociale liberale e social-democratico e negli Stati baltici. I cittadini dei paesi con uno stato sociale corporativista e i paesi dell’Europa meridionale hanno minore intenzione di cambiare datore di lavoro.

Gli intervistati che avevano cambiato lavoro in passato avevano più probabilità di dichiarare di prevedere un cambio di impiego in futuro. Coloro che non avevano mai cambiato impiego erano particolarmente riluttanti nei confronti del cambiamento.

Tuttavia, bisogna sottolineare che le aspettative di mobilità professionale sono maggiori rispetto alla mobilità di fatto. Mentre il 43% degli intervistati aveva dichiarato di prevedere di cambiare lavoro nei successivi cinque anni, solo il 32% l’aveva fatto nei cinque anni precedenti. Pertanto, nel formulare previsioni sulla mobilità professionale, si impone una certa cautela.

Il confronto con i dati precedenti sulla mobilità professionale indica tuttavia che la mobilità professionale sta aumentando: nell'indagine Eurobarometro 2001 sulla mobilità, il 29% dichiarava di aver cambiato lavoro nei cinque anni precedenti, mentre nell'indagine del 2005 tale percentuale era salita al 32%.

Relazione tra la mobilità geografica e la mobilità professionale

Correlazione fortemente positiva

La mobilità geografica e quella professionale sono chiaramente correlate: come già affermato, la maggioranza dei trasferimenti interregionali o internazionali sono dettati da motivi di lavoro. I risultati sulla mobilità geografica e professionale possono pertanto essere combinati, andando a formare un quadro composito della mobilità europea. In Europa i livelli di mobilità geografica e professionale sembrano coincidere: nei paesi che registrano livelli elevati di mobilità geografica, le persone tendono a cambiare occupazione più spesso.

Insiemi di mobilità

I paesi possono essere raggruppati in cinque "insiemi" ("clusters") di mobilità.

- I paesi scandinavi (Danimarca, Finlandia e Svezia) e il Regno Unito combinano i livelli più elevati di mobilità geografica e di mobilità professionale.
- Tre paesi mediterranei (Malta, Italia and Portogallo) e quattro paesi dell'Europa centro-orientale (Austria, Polonia, Slovacchia, Slovenia) hanno un profilo di mobilità generalmente basso, sia in termini di mobilità geografica sia professionale.
- Tre Stati membri dell'Europa orientale (Repubblica ceca, Ungheria e Lettonia) hanno livelli elevati di mobilità professionale, ma registrano i livelli più bassi di mobilità geografica.
- Due raggruppamenti di paesi registrano livelli medi da una parte ma elevati dall'altra. Francia, Irlanda e Lussemburgo hanno un alto livello di mobilità geografica combinato con livelli medi di mobilità professionale, laddove Estonia, Lettonia e Paesi Bassi hanno i livelli più elevati di mobilità professionale ma livelli soltanto medi di mobilità geografica.
- Quattro paesi (Belgio, Cipro, Germania and Spagna) hanno livelli medi di entrambe le forme di mobilità.

Questo schema richiama la tipologia di stato sociale esaminata in precedenza: i livelli più elevati di entrambe le forme di mobilità si registrano negli stati social-democratici e liberali. Ciò potrebbe dipendere dal fatto che tali paesi hanno un'applicazione più ampia dell'assicurazione sociale, la quale incoraggia i cittadini a considerare la mobilità sia residenziale sia professionale come opzioni praticabili. Questo può essere particolarmente significativo per coloro che possiedono bassi livelli di istruzione che, altrimenti, si troverebbero più limitati nella propria mobilità generale. Inoltre, poiché la maggior parte dei cambi di impiego si traduce in mobilità occupazionale verticale ascendente, ciò fa pensare che questi Stati stiano ottenendo buoni risultati nell'assicurare l'avanzamento professionale e la mobilità sociale dei propri cittadini.

Ulteriori informazioni

Ulteriori informazioni e i collegamenti alle relazioni da cui è stato tratto questo numero di Foundation Findings sono disponibili all'indirizzo

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/migration.htm>

Versione integrale delle relazioni

Mobilità in Europa(relazione descrittiva)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0659.htm>

Mobilità su lunghe distanze in Europa: trovare il giusto equilibrio (sintesi)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0636.htm>

Cinque relazioni analitiche

Vantaggi economici della mobilità su lunghe distanze

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0702.htm>

Fattori che determinano la migrazione regionale e internazionale in Europa

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0709.htm>

Soddisfazione rispetto all'impiego e mobilità del mercato del lavoro

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0710.htm>

Mobilità occupazionale in Europa

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0711.htm>

Mobilità volontaria e forzata in Europa

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0712.htm>

Indicazioni politiche

Considerazioni politiche

Mentre i risultati dell'indagine delineano un quadro complesso della mobilità geografica e professionale, risulta chiaro che, a livello nazionale, maggiori livelli di entrambe si associano a tassi più elevati di crescita del PIL e di occupazione e a minori tassi di disoccupazione a lungo termine. Ciò, sommato alle maggiori opportunità di mobilità verticale disponibili per coloro che intraprendono più cambi di impiego, fa pensare che l'attenzione rivolta alla mobilità all'interno della Strategia europea per l'occupazione sia giustificata.

Tuttavia, affidarsi a una maggiore mobilità geografica per risolvere le problematiche del mercato europeo del lavoro potrebbe non rivelarsi una mossa saggia. Dall'indagine è emerso che soltanto il 31% degli intervistati si trasferirebbe in un'altra regione o in un altro paese per cercare lavoro in caso di disoccupazione. Ciò indica che solo una piccola percentuale della forza lavoro europea sarebbe preparata a uscire dai propri confini nazionali se si trovasse disoccupata. Sebbene l'emigrazione possa rappresentare una soluzione alla disoccupazione e agli squilibri del mercato del lavoro, è probabile che lo sarà solo per un numero relativamente ristretto di persone o nuclei familiari.

Inoltre, incoraggiare una maggiore mobilità costituirà una sfida: malgrado i suoi vantaggi, quelli reali e quelli percepiti come tali, è molto probabile che il livello di mobilità geografica e professionale nell'UE rimanga basso. Solo il 4% dei cittadini UE si è trasferito in un altro paese dell'Unione nel corso della propria vita e meno del 3% si è trasferito in un paese extra UE. Alla domanda relativa alle intenzioni future di cambiare paese, soltanto il 3% ha risposto affermando che un tale cambiamento potrebbe avvenire nei successivi cinque anni. Anche nel caso della mobilità interregionale, il 21% ha vissuto fuori dalla propria regione d'origine. In termini di mobilità professionale emerge un'analoga preferenza per la stabilità: il 68% dei lavoratori europei lavora ancora alle dipendenze dello stesso datore di lavoro rispetto a cinque anni prima, mentre il 57% prevede di rimanere con lo stesso datore di lavoro nei prossimi cinque anni. Solo circa un cambio di impiego su tre avviene su base volontaria, con lo scopo di migliorare la propria posizione sul mercato del lavoro; nei casi rimanenti il cambio di impiego viene imposto al lavoratore o è il risultato di un tentativo di riconciliare la vita lavorativa con quella privata.

Adottare un approccio equilibrato

Benché la mobilità sia vista come un obiettivo auspicabile della politica sociale europea, è importante riconoscere che una mobilità eccessiva, o del tipo sbagliato, può creare tanti problemi quanti potrebbe risolverne. La mobilità geografica può potenzialmente erodere le comunità e determinare una perdita di coesione sociale; può anche portare a una 'fuga di cervelli' per quei paesi o regioni che si trovano ad affrontare una consistente emigrazione di lavoratori giovani e ben istruiti (testimoni hanno recentemente espresso le loro preoccupazioni in Polonia riguardo all'emigrazione di molti dei propri giovani verso l'UE-15). La mobilità professionale può anche rappresentare una spirale discendente per i lavoratori svantaggiati che potrebbero trovarsi costretti a una situazione di continuo precariato. Inoltre, i lavoratori meno mobili – quelli meno istruiti, quelli di 45 anni e oltre – potrebbero necessitare di una maggiore protezione dall'esclusione sociale, proveniente dal sostegno sociale dei familiari e dalle reti personali. La mobilità su lunghe distanze può indebolire tale sostegno. Livelli elevati di mobilità volontaria possono anche creare problemi per i datori di lavoro, perché implicano maggiori costi di assunzione e formazione (i datori di lavoro potrebbero cercare di ridurre tali costi riducendo al minimo l'avvicendamento del personale, attuando una politica di innalzamento dei livelli di soddisfazione professionale). Pertanto, un obiettivo politico per la mobilità consiste nella sua ottimizzazione piuttosto che nella sua massimizzazione.

Armonizzazione con le altre politiche comunitarie

Benché la mobilità costituisca un importante obiettivo della politica dell'Unione europea, bisogna riconoscere che essa si inserisce in un contesto dove coesistono altre direzioni politiche regionali e strutturali stabilite.

Nel corso della storia dell'Unione europea, il sostegno allo sviluppo regionale ha svolto un ruolo importante nella protezione del capitale umano, sociale ed economico delle aree emarginate. Tale sostegno, nell'attuare la mobilità del capitale o gli investimenti stranieri diretti nelle regioni di queste aree ha permesso alle regioni meno sviluppate di competere con regioni dell'Unione maggiormente industrializzate. Se la politica della mobilità fosse attuata in modo da facilitare l'emigrazione di massa su base permanente dei cittadini con i più alti livelli di istruzione da queste regioni, questo andrebbe a scapito delle politiche di sostegno regionale. Le politiche della mobilità e le politiche strutturali e regionali dovrebbero invece essere concepite e attuate nel contesto di una politica comunitaria occupazionale, regionale e sociale integrata.

Sviluppare una strategia Europea comune per la migrazione

Alla luce dell'impatto dell'invecchiamento demografico sull'economia, la Commissione europea ha messo in risalto la necessità di rivedere le politiche sull'immigrazione a lungo termine: flussi più sostenuti potrebbero contribuire a soddisfare le necessità del mercato del lavoro dell'UE. Affinché ciò avvenga è necessaria un'iniziativa strategica paneuropea. In assenza di ciò, i flussi migratori hanno maggiori probabilità di eludere l'attuale normativa nazionale.

Una parte di questo approccio strategico dovrebbe essere costituita da un sistema di riconoscimento delle qualifiche dei lavoratori dei paesi terzi; tale riconoscimento garantirebbe ai lavoratori migranti un migliore accesso al mercato del lavoro e pertanto faciliterebbe l'integrazione. Ciò comporterebbe anche un riconoscimento più ampio delle qualifiche acquisite durante i primi corsi di avviamento professionale e di formazione.

Proteggere i lavoratori vulnerabili

I lavoratori vulnerabili – coloro che sono stati disoccupati in precedenza, i lavoratori manuali o non specializzati, coloro che non sono in possesso di un alto livello di istruzione e coloro che lavorano con contratti a tempo determinato – cambiano impiego più spesso e nel loro caso è più probabile che siano stati costretti a lasciare il posto dall'ultimo datore di lavoro. Questi lavoratori necessitano di interventi mirati per far sì che essi non si scoraggino e si ritirino dal mercato del lavoro.

Minimizzare i rischi

I paesi che fanno registrare i maggiori tassi di mobilità dispongono anche dei migliori accordi istituzionali per il bilanciamento della flessibilità e della sicurezza – per esempio la filosofia della flessicurezza predominante in Danimarca. In presenza di soluzioni istituzionali tali da permettere che la sicurezza e la flessibilità procedano di pari passo, è probabile che sia il singolo lavoratore sia l'economia ne traggano vantaggio. Sistemi previdenziali di questo tipo minimizzano i rischi del trasferimento, i costi che derivano dal cambiamento di lavoro o di residenza sono compensati o più che ricompensati da 'profitti' maggiori in termini di reddito, abilità o soddisfazione relativa all'impiego. Tuttavia, nei casi in cui non venga garantito un tale risultato positivo, le persone tendono a rimanere nella condizione che perlomeno conoscono bene, mantenendo il proprio accesso alle reti di sostegno sociale. Far sì che i cittadini che scelgono la mobilità vengano ricompensati per la loro scelta e che i loro rischi siano ridotti al minimo è una sfida per i responsabili politici.

Puntare a una tutela dell'occupazione più aperta

Le normative per la tutela dell'occupazione si traducono, ovviamente, in una migliore tutela professionale dei lavoratori. Ciò ha il vantaggio di ridurre la probabilità che i lavoratori si trovino costretti ad abbandonare il proprio impiego e determina allo stesso tempo una minore mobilità occupazionale discendente. Tuttavia, sembra che normative più

restrittive riducano le aspettative generali di mobilità – sia volontaria sia forzata, e riducano il livello di mobilità occupazionale verticale ascendente. Pertanto, benché esse costituiscano un importante elemento della legislazione relativa al mercato del lavoro, è necessario valutare attentamente le implicazioni dell'applicazione di normative rigide per la tutela dell'occupazione prima di operare dei cambiamenti a livello legislativo.

Rivedere i regimi transitori per i nuovi Stati membri

I risultati dell'indagine indicano che in quattro dei nuovi Stati membri dell'Europa orientale – Repubblica ceca, Ungheria, Slovacchia e Slovenia – soltanto una percentuale compresa tra lo 0,5% e l'1,8% della popolazione attiva ha intenzione di trasferirsi nell'UE-15 in futuro. Alla luce di un tasso di emigrazione così limitato, è possibile che i regimi transitori per questi paesi debbano essere sospesi. D'altro canto, si prevede un'emigrazione più elevata (tra il 2,5% e il 4,2% della popolazione attiva) da altri quattro Stati dell'Europa orientale: Estonia, Lettonia, Lituania e Polonia. Alla luce di ciò, gli Stati membri potrebbero considerare adeguata l'istituzione di regimi transitori aggiuntivi.

Assistere i più svantaggiati nella mobilità

La complementarità rilevata tra la mobilità geografica e quella professionale fa pensare a un effetto di rafforzamento reciproco. Ciò va a beneficio di coloro che già si trovano avvantaggiati, ma può significare altresì che gli individui che non possiedono le abilità o le risorse per essere più mobili (incluse le conoscenze linguistiche), arriverebbero a trovarsi in condizioni progressivamente sempre più svantaggiate nel corso della propria vita. La mobilità, di qualsiasi tipo essa sia, è più semplice per i giovani, i più ricchi e i ben istruiti. Tuttavia, gli altri gruppi necessitano di assistenza per diventare più mobili. Una maniera per compiere dei progressi in questo senso potrebbe essere espandere e aggiornare la rete di informazione professionale EURES, in modo che sia immediatamente disponibile in ogni singolo Stato membro.

Favorire l'integrazione degli immigrati

I responsabili politici possono favorire la mobilità rimuovendo le barriere alla mobilità geografica in termini di agevolazioni fiscali, alloggi, assistenza sanitaria (come l'iniziativa della tessera europea di assicurazione malattia) e maggiore portabilità di pensioni e mutui. Tuttavia, è necessario sottolineare che i risultati dell'indagine indicano che tali questioni rappresentano ostacoli alla mobilità dei cittadini di dimensioni soltanto minori. Le barriere sociali, culturali, relative all'istruzione e alle infrastrutture costituiscono ben più di un ostacolo. Per fare fronte a ciò, i responsabili politici possono promuovere l'integrazione degli immigrati, fornire un numero sufficiente di alloggi adeguati a un prezzo accessibile nei paesi di destinazione, investire nella formazione linguistica e assistere i giovani nello studio e nel lavoro all'estero (come è stato fatto nel caso di programmi come ERASMUS).

“La mobilità è sinonimo di sviluppo professionale e pertanto si inserisce nel quadro dell'apprendimento permanente, sia esso informale o formale. Tuttavia bisogna essere cauti e non presentare l'attuale mobilità come una panacea per gli effetti della ristrutturazione. Le difficoltà della mobilità, che spesso non funziona nemmeno a livello nazionale, non devono essere sottovalutate. Infatti la mobilità è vincente quando è una scelta ed è basata sulle qualifiche”.

Michel Delebarre,
Presidente del Comitato delle regioni

Foundation Findings fornisce informazioni pertinenti di riferimento nonché indicazioni politiche per tutti gli attori e le parti coinvolte nell'attuale dibattito europeo sul futuro della politica sociale. I contenuti si basano sulle ricerche compiute da Eurofound e riflettono la sua struttura autonoma e tripartita.