



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 20.6.2001
COM(2001) 313 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE
AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO
AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE
E AL COMITATO DELLE REGIONI**

Politiche sociali e del mercato del lavoro: una strategia d'investimento nella qualità

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE
AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO
AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE
E AL COMITATO DELLE REGIONI**

Politiche sociali e del mercato del lavoro: una strategia d'investimento nella qualità

INTRODUZIONE.....	3
LA QUALITÀ NEL LAVORO E LA MODERNIZZAZIONE DEL MODELLO SOCIALE EUROPEO	5
DEFINIRE LA QUALITÀ NELL'AMBITO DEL LAVORO.....	7
LA QUALITÀ DEL LAVORO: DATI E INDICATORI.....	9
Categoria I – Caratteristiche del posto di lavoro	12
Qualità intrinseca del lavoro	12
Qualifiche, formazione lungo l'intero arco della vita e carriera professionale	12
Categoria II – L'ambiente di lavoro e condizioni del mercato del lavoro.....	13
Parità di trattamento di uomini e donne	13
Protezione della salute e della sicurezza sul lavoro	13
Flessibilità e sicurezza	13
Integrazione tramite il lavoro e accesso al mercato del lavoro	14
Organizzazione del lavoro e equilibrio tra vita professionale e sfera privata	14
Dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori	15
Diversificazione e non discriminazione	15
Risultati economici generali e produttività	15
CONTROLLI DELLA QUALITÀ NELLE POLITICHE SOCIALI E DELL'OCCUPAZIONE	16
CONCLUSIONI	18
ALLEGATO I – GRAFICI	19
ALLEGATO II DATI RELATIVI AGLI INDICATORI DELLA QUALITÀ	23

INTRODUZIONE

L'idea di base del modello sociale europeo è la qualità. Essa costituisce un elemento chiave della promozione dell'occupazione in un'economia competitiva che favorisca l'integrazione e che si fondi sulla conoscenza.

La qualità rispecchia la volontà non solo di garantire norme minime, ma di promuovere un loro rafforzamento e una più equa ripartizione dei risultati. E i risultati ci sono e riguardano l'economia, il posto di lavoro, la sfera privata, la società in genere, mirando al perseguimento, in maniera durevole, di due traguardi contemporaneamente, quelli della competitività e della coesione, e al conseguimento di manifesti vantaggi economici derivanti dall'investimento nelle risorse umane e nell'attuazione di regimi sociali solidi ed efficaci.

L'agenda della politica sociale

Gli assi prioritari dell'agenda della politica sociale della Commissione sono la promozione della qualità come motore di un'economia dinamica, la crescita in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione e l'attuazione di una società che favorisca l'integrazione, "estendendo la nozione di qualità - con cui il mondo imprenditoriale ha già una certa dimestichezza - all'intera sfera economica e sociale per contribuire al miglioramento delle interrelazioni tra politiche economiche e sociali".

La presente comunicazione sviluppa ulteriormente alcune delle dimensioni chiave dell'agenda della politica sociale e taluni obiettivi della strategia adottata a Lisbona e confermata dai vertici di Nizza e Stoccolma, fornendo un'ampia base analitica e un quadro per le attività future.

Sia l'agenda per la politica sociale che la strategia di Lisbona sottolineano l'importanza di garantire un'interazione positiva, un effetto di consolidamento reciproco, tra le nostre politiche economiche, sociali e dell'occupazione. Il Consiglio europeo di Lisbona si prefigge innanzitutto la costruzione di un'economia basata sulla conoscenza, nel rispetto dei principi della competitività, del dinamismo e della coesione. Tra gli obiettivi generali del Consiglio, la promozione della piena occupazione, migliorando non solo *quantitativamente*, ma anche *qualitativamente* le opportunità di lavoro.

La modernizzazione del modello sociale europeo e l'investimento nelle risorse umane costituiscono alcuni degli aspetti centrali della realizzazione degli orientamenti generali del vertice di Lisbona in materia economica e sociale. Un elemento costitutivo è la creazione di Stati sociali attivi. Nelle sue conclusioni, il Consiglio europeo di Stoccolma ha sottolineato che "regimi sociali concepiti in maniera adeguata e funzionanti possono essere considerati fattori produttivi in quanto offrono una sicurezza a dispetto dei cambiamenti. Ciò impone un processo costante di modernizzazione del modello sociale europeo sulla base dell'agenda sociale europea".

Affrontare la sfida

Porre l'accento sulla qualità nell'agenda per la politica sociale significa sostenerne la modernizzazione, garantire la complementarità dinamica e positiva delle politiche economiche e sociali ed affrontare su tali basi le sfide della globalizzazione, dell'allargamento e delle rapide evoluzioni tecnologiche, sociali e demografiche. Nelle sue conclusioni, il Consiglio di Nizza sostiene che "per affrontare queste nuove sfide, l'agenda deve ... mettere

l'accento sulla promozione della qualità in tutti i campi della politica sociale. La qualità della formazione, delle condizioni di lavoro, dei rapporti di lavoro e della politica sociale costituiscono nel loro insieme fattori essenziali perché l'Unione europea possa raggiungere gli obiettivi che si è prefissata riguardo alla competitività e alla piena occupazione".

Secondo l'agenda per la politica sociale europea "la qualità del lavoro significa migliori offerte di impiego e un maggior equilibrio nel conciliare vita lavorativa e sfera privata. La qualità della politica sociale implica un elevato livello di protezione sociale, servizi sociali efficaci, accessibili a tutti i cittadini europei, opportunità concrete per tutti e la garanzia del rispetto dei diritti sociali fondamentali. Allo scopo è necessaria l'adozione di efficaci politiche sociali e dell'occupazione per sostenere la produttività e facilitare l'adeguamento alle nuove situazioni. Tali politiche esplicheranno inoltre un ruolo essenziale per assicurare la piena transizione all'economia basata sulla conoscenza". Tale strategia assume un'importanza cruciale nel contesto dell'allargamento dell'Unione: l'esigenza di un modello sociale modernizzato e perfezionato è determinante sia per i paesi candidati all'adesione che per gli attuali Stati membri.

Quadro d'azione

La presente comunicazione affronta il problema della qualità sotto un'ampia gamma di aspetti, nel contesto dell'agenda per la politica sociale europea, il cui obiettivo primario è, nel caso specifico, la promozione della qualità nell'ambito del lavoro. Il Consiglio di Nizza ha concluso, attirando l'interesse dell'opinione pubblica sul "conseguimento della qualità nel lavoro e sulla sua importanza ai fini della crescita economica, in quanto importante fattore di attrattività e di incentivo al lavoro... (riferendosi in particolare alle condizioni di lavoro, alla protezione della salute e della sicurezza, al livello di retribuzione, alla parità dei sessi, all'equilibrio tra flessibilità e sicurezza del posto di lavoro, alle relazioni sociali)". Il Consiglio europeo di Nizza ha sottolineato inoltre l'esigenza che l'evoluzione dei salari rifletta quella della produttività e sia compatibile con la stabilità dei prezzi.

Analogo è stato il tono delle conclusioni del vertice di Stoccolma: "ripristinare la piena occupazione non implica soltanto una maggiore attenzione rivolta all'aspetto quantitativo del lavoro, ma anche a quello qualitativo... ivi inclusa la parità di opportunità per i disabili, la parità di trattamento tra i sessi, un'organizzazione del lavoro efficace e flessibile che consenta di conciliare al meglio lavoro e sfera privata, l'apprendimento lungo l'intero arco della vita, la protezione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, la partecipazione dei lavoratori e la diversità nella vita professionale". Nelle sue conclusioni, il Consiglio di Stoccolma propone di "inserire [la qualità del lavoro] tra gli obiettivi generali delle linee direttive per l'occupazione per il 2002", affermando che "Consiglio e Commissione svilupperanno congiuntamente indicatori relativi alla qualità del lavoro e definiranno in maggior dettaglio gli indicatori quantitativi; i risultati di tali attività saranno presentati in tempo utile per il prossimo Consiglio europeo di Laeken".

Con la presente comunicazione s'intende portare avanti l'impegno assunto con l'agenda per la politica sociale, al fine di promuovere la qualità nelle politiche sociali e dell'occupazione, mirando innanzitutto:

- a definire un chiaro approccio nei confronti dell'obiettivo della politica di migliorare la qualità del lavoro (nonché dell'attuazione di tale politica).

- a stabilire un insieme consistente e coerente di indicatori relativi alla qualità del lavoro, al fine di consolidare l'efficacia e l'efficienza della politica nel perseguire l'obiettivo di un più elevato livello di qualità del lavoro. Tale esercizio farà ricorso agli indicatori già in uso, ma proporrà la messa a punto anche di altri che potranno essere utilizzati nel quadro della strategia europea dell'occupazione. La parità di trattamento tra uomini e donne costituisce un principio orizzontale fondamentale di tale esercizio.
- A garantire che l'obiettivo di un livello di qualità più elevato sia pienamente e coerentemente integrato nelle politica sociale e dell'occupazione tramite revisioni periodiche della qualità.

Promuovendo obiettivi più elevati in materia di qualità ed investendo in strategie mirate, la Commissione intende incoraggiare ed aiutare gli Stati membri ad accelerare il ritmo del miglioramento della qualità della vita in seno all'Unione, in ambito sia professionale che extraprofessionale, e proporre ai paesi candidati all'adesione sfide appropriate.

Nella prima parte, la comunicazione affronta la questione del nesso esistente tra qualità del lavoro e modernizzazione del modello sociale europeo. Quindi passa a definire il concetto di qualità e ad analizzare lo sviluppo degli indicatori della qualità del lavoro. Infine, si occupa dell'applicazione e dell'utilizzo di tali definizioni e indicatori tramite un processo di verifica della qualità.

LA QUALITÀ NEL LAVORO E LA MODERNIZZAZIONE DEL MODELLO SOCIALE EUROPEO

La promozione della qualità nelle politiche sociali e dell'occupazione costituisce pertanto un fattore determinante per il raggiungimento degli obiettivi di un'offerta di opportunità di lavoro sia qualitativamente che quantitativamente migliori, della creazione di un'economia competitiva basata sulla coesione e sulla conoscenza e della garanzia di una positiva interazione tra politiche economiche, sociali e dell'occupazione. In tal senso, la qualità può, e deve, andare di pari passo con un miglioramento del grado di efficienza, in particolare, delle finanze pubbliche e degli incentivi sul mercato del lavoro.

Le politiche sociali¹ non vanno viste come il mero risultato di una strategia economica positiva, bensì al contempo anche come un valore aggiunto ed un contesto di lavoro. Per modernizzazione del modello sociale intende, pertanto, la sua evoluzione e il suo adeguamento, alla luce dei rapidi sviluppi della nuova economia e della nuova società, garantendo un'adeguata sinergia tra politiche economiche e sociali.

Numerosi aspetti della modernizzazione del modello sociale esercitano un potenziale effetto positivo sulla qualità dell'occupazione -investimenti sociali e trasferimenti sociali inclusi. Di conseguenza, la ricerca di impieghi più numerosi e di qualità superiore e di risultati economici più positivi non va dissociata dagli obiettivi generali della modernizzazione del modello sociale europeo, che, assumendo forme diverse nell'ambito dell'Unione, ha contribuito in maniera determinante a mantenere una crescita costante della produttività e dei tenori di vita nell'insieme dell'Unione, nonché a garantire un'equa ripartizione dei suoi benefici.

¹ Esse coprono le spese sostenute per pensioni, sanità e aiuti ai disabili, alle famiglie, ai disoccupati, per l'alloggio, nonché per le misure d'integrazione, istruzione e formazione

I cittadini europei sono pertanto largamente consapevoli dell'importanza di tale obiettivo, analogamente al resto del mondo, paesi candidati inclusi. Tale consapevolezza ha facilitato l'adattamento al cambiamento in passato e contribuisce ora a rendere più facile la transizione dell'Europa verso l'economia basata sulla conoscenza. Va inoltre sottolineato che i cittadini dei paesi candidati che sono alle prese con il difficile processo di transizione, considerano la strategia sociale europea come il modo più efficace di costruire una società moderna, basata sull'integrazione sociale.

Attualmente sono già in corso diversi processi di modernizzazione al fine di sostenere e promuovere la modernizzazione del modello sociale europeo; tra questi, il processo di Lussemburgo in materia di occupazione, i metodi aperti di coordinamento relativi all'esclusione sociale e alla protezione sociale, gli attuali progressi in materia di parità di trattamento e l'impegno per tutelare la salute e la sicurezza.

Caratteristiche del modello sociale europeo

Il modello sociale europeo si distingue dagli altri per struttura e impostazione, per la sua propria natura, per l'orientamento e la ripartizione delle politiche. Non si distingue invece dai sistemi sociali di altri paesi per quanto riguarda il volume di spesa, bensì per i metodi di finanziamento. Le principali differenze a livello di spesa sociale tra i paesi industrializzati, segnatamente Europa e Stati Uniti, riguardano il tipo di finanziamento - prevalentemente pubblico in Europa, a carattere nettamente più privato negli Stati Uniti, benché in questi ultimi la spesa privata sia in parte a tutti gli effetti obbligatoria. Tuttavia, l'Europa è caratterizzata da una più equa ripartizione delle prestazioni rispetto agli Stati Uniti, dove, ad esempio, il 40% della popolazione non ha diritto alle cure mediche primarie, benché la spesa pro capite rappresenti in termini reali una percentuale del PIL più elevata che in Europa.²

Le stime relative ai costi reali delle politiche sociali sono state spesso distorte in quanto non sempre si è tenuto conto di fattori quali la tassazione o meno dei trasferimenti sociali o l'esistenza o meno di una spesa privata obbligatoria in materia di assicurazione e salute. Analisi approfondite realizzate di recente sulla spesa sociale³ hanno rivelato che la maggior parte dei paesi industrializzati - ivi inclusa la maggior parte degli Stati membri dell'UE e degli SU, investono a pari livello (il 24% circa del PIL in termini reali) in infrastrutture, fondi e trasferimenti sociali (vedasi grafico 3) e qualcosa come il 5% e più nell'istruzione (vedasi grafico 6).⁴

Le politiche sociali esplicano funzioni di ordine sia economico che sociale, dove l'occupazione e il livello di reddito fungono da nesso fondamentale. Molte di esse consistono dunque in investimenti sul piano sociale, in particolare nel campo dell'istruzione e della salute, con un impatto diretto e un valore aggiunto al sistema economico e sulle cifre dell'occupazione. Allo stesso tempo, i trasferimenti sociali sono importanti non solo agli effetti di una riduzione dell'incidenza e dei costi dell'esclusione sociale, bensì di un contributo alla capacità di adattamento e di reazione al cambiamento, consentendo in tal modo di conciliare in termini concreti flessibilità e sicurezza sul posto di lavoro e sul mercato del lavoro in genere. Modernizzare il modo in cui il modello sociale attua gli investimenti e il sostegno passivo può dunque esercitare un effetto positivo sulla qualità dell'occupazione.

² Relazione sul totale della spesa sociale netta, OCSE 1999

³ I grafici dell'allegato I illustrano i punti essenziali -cfr. Atti della conferenza "Politiche sociali e del mercato del lavoro: investire nella qualità", 22-23 febbraio, sito internet Europa

⁴ Il benessere delle nazioni -il ruolo del capitale umano e sociale- OCSE 2001

Investimenti sociali adeguatamente programmati, come pure altre forme d'investimento, possono contribuire all'aumento della produttività, del tenore di vita e della crescita. Cio' si manifesta ad un livello macroeconomico, dove gli investimenti sociali nel campo dell'istruzione e risultati economici generali sono positivamente correlati⁵. Studi analitici sui determinanti della crescita economica e dell'aumento dei livelli di vita dimostrano in genere l'importanza crescente degli investimenti nelle risorse umane e nella formazione⁶.

Ai fini del miglioramento della qualità del lavoro e della crescita della produttività sono importanti sia i livelli di conoscenza di base che più elevati livelli di qualificazione, in particolare, quelli che corrispondono ai nuovi bisogni del mercato del lavoro, come la capacità di svolgere dei compiti complessi con flessibilità, in un ambiente di lavoro moderno, e non solo di effettuare lavori ripetitivi collegati con l'impiego dei macchinari. Recenti indagini sul livello di formazione -che cercano di valutare questi tipi di capacità in vari modi- segnalano sostanziali differenze tra i paesi dell'OCSE, non solo in termini di livelli generali di prestazioni, ma anche nel grado di "diseguaglianza" tra la popolazione⁷; si constata infatti una correlazione importante tra la diseguale ripartizione dei livelli di alfabetizzazione⁴ e la conseguente iniqua ripartizione dei redditi -un'ulteriore riprova dello stretto legame esistente tra livelli di competenza e livelli salariali (vedasi grafico 7).

Esiste un netto rapporto tra un basso livello di qualificazione o addirittura la mancanza di ogni formazione e le prospettive d'impiego, da un lato, e un basso livello di retribuzione e la povertà, dall'altro. Inoltre, la carenza di personale altamente qualificato tende a gonfiare i salari fino a raggiungere i massimi livelli della scala di reddito, mentre un'eccedenza di manodopera scarsamente o per nulla qualificata tende ad abbassarli ai minimi livelli. Aumenta di conseguenza il bisogno di interventi sociali per elevare il reddito delle famiglie a salari bassi ad un livello minimo socialmente accettabile.

Nonostante le prove di cui sopra, e a dispetto dell'ampio sostegno popolare costante ai sistemi sociali europei, i vantaggi delle politiche sociali di elevata qualità attuate in Europa e l'interesse che esse annettono alla qualità del lavoro sono spesso considerati come scontati o addirittura sottovalutati. In genere, vi è la tendenza a dimenticare o ignorare quella che potrebbe essere la situazione opposta, vale a dire i costi che comporterebbe la assenza di una simile politica. Vi è la tendenza inoltre a sottovalutare la necessità di intensificare l'aiuto e gli investimenti sociali a breve termine, alla luce dei rapidi mutamenti a livello sociale, economico e industriale, per evitare "sprechi" e la sottoutilizzazione delle capacità in risorse umane -il che conferma ancora una volta i benefici potenziali della modernizzazione delle politiche sociali.

DEFINIRE LA QUALITÀ NELL'AMBITO DEL LAVORO

La qualità del lavoro - *impieghi di qualità* - non significa solo considerare le opportunità di impiego retribuito, ma anche le caratteristiche di tale impiego. Si tratta di un concetto relativo

⁵ Vedasi contributo della Commissione al Consiglio europeo di Lisbona - agenda per il rinnovamento economico e sociale dell'Europa - 28 febbraio 2000.

⁶ OCSE e statistiche Canada (2000). L'alfabetizzazione nell'era dell'informazione. Relazione finale dell'indagine internazionale sulla formazione degli adulti.

⁷ Le differenze di reddito sono molto più evidenti negli Stati Uniti che nell'UE benchè si constati un certo allargamento delle differenze in diversi paesi dell'UE-Politica sociale e risultati economici, L' AIA, 2000; Prospettive dell'occupazione dell'OCSE, 2001, da pubblicare

e al contempo pluridimensionale. In termini più ampi, esso significa prendere in considerazione

- le caratteristiche oggettive del posto di lavoro, sia come ambiente di lavoro nel senso più ampio, che le caratteristiche specifiche dell'attività da svolgere;
- le caratteristiche del lavoratore, come specifiche che esso apporta al posto che occupa;
- la sintonia tra le caratteristiche specifiche del lavoratore e i requisiti per svolgere quell'attività;
- nonché la valutazione soggettiva (grado di soddisfazione personale) di tali caratteristiche ad opera del singolo lavoratore.

Pertanto, una strategia più ampia nei confronti della qualità del lavoro implica non solo l'aspetto della retribuzione e delle norme minime, ma anche un miglioramento in genere, ivi incluse sia le peculiarità del singolo posto di lavoro che quelle di un ambiente di lavoro nel senso più ampio del termine, nonché il funzionamento del mercato del lavoro nel suo insieme, segnatamente a livello interprofessionale che di mobilità. Data la sua natura relativa e al contempo multidimensionale, non potrà esistere un'unica misura o un unico indicatore della qualità dell'occupazione. Inoltre, l'interesse nei confronti delle diverse dimensioni varierà a seconda delle circostanze e delle aspettative.

Non esiste quindi una definizione normalizzata o concordata della qualità del lavoro nella letteratura accademica e specializzata. Data la mancanza di qualsivoglia misura unica composita, la maggior parte degli studi adottano e propongono diverse dimensioni chiave della qualità del lavoro. Queste interessano spesso sia le caratteristiche specifiche del posto di lavoro (retribuzione, orario, qualifiche richieste, contenuto) che gli aspetti dell'ambiente di lavoro in senso più lato (condizioni di lavoro, formazione, prospettive di avanzamento professionale, assicurazione malattia, ecc.)⁸. Alcune ricerche sono incentrate esclusivamente sul grado di soddisfazione personale come misure sommarie della qualità generale del lavoro basata sul giudizio del singolo lavoratore⁹.

Sia le politiche nazionali che quelle dell'UE sono già consapevoli dell'importanza dei diversi fattori di qualità del lavoro. Gli obiettivi dell'agenda per la politica sociale e la strategia di Lisbona indicano, tuttavia, la necessità di ricercare un metodo più coerente e di raggiungere un più ampio consenso riguardo ai principali aspetti della qualità nell'ambito del lavoro. In tal modo sarà possibile valutare in maniera coerente il grado di importanza che le politiche nazionali o comunitarie attribuiscono alla realizzazione degli obiettivi di qualità, fornendo il loro contributo in tal senso, nonché l'impatto economico e sociale della realizzazione di tali obiettivi nei loro diversi aspetti.

Al fine di fornire un quadro di analisi della qualità del lavoro, identificando obiettivi politici precisi e relative norme e sviluppando appropriati indicatori sulla cui base misurare le

⁸ Clark (1998), Gli indicatori della soddisfazione professionale. Quali sono le caratteristiche di un buon impiego? Osservazioni raccolte in certi paesi dell' OCSE. OCSE, Parigi

Leontaridi and Sloane (2000), Measuring the quality of jobs: Promotion aspects career and job satisfaction, Centre for European Labour Market Research, University of Aberdeen

⁹ Hamermesh(1999), The changing distribution of job satisfaction, National Bureau of Economic Research

prestazioni, confrontandole con tali obiettivi, si raccomanda di raggruppare i principali componenti della qualità del posto di lavoro in due categorie principali:

Caratteristiche del posto di lavoro: caratteristiche oggettive e intrinseche, ivi compresi: il grado di soddisfazione professionale, la retribuzione, le gratifiche extrasalariali, l'orario di lavoro, le qualifiche, la formazione e le prospettive di carriera professionale, il contenuto del lavoro, l'armonizzazione tra esigenze del posto di lavoro e qualifiche del lavoratore;

Ambiente di lavoro e condizioni sul mercato del lavoro: parità di trattamento dei sessi, protezione della salute e della sicurezza, flessibilità e sicurezza, accesso al lavoro, giusto equilibrio tra lavoro e sfera privata, dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori, diversità e non discriminazione.

Alcuni di questi elementi sono valutabili con relativa precisione, mentre altri sono più complessi. Difficile si presenta inoltre valutare o ponderare le due diverse categorie principali e i loro singoli componenti. Sondaggi d'opinione portano tuttavia a concludere che entrambe le categorie sono analogamente importanti. Una simile suddivisione in categorie permette la creazione di un quadro coerente e l'adozione di un metodo unitario. Perché sia possibile raggiungere un consenso in merito a tali obiettivi, è necessario in ogni caso ricorrere ad un'ampia gamma di strumenti politici e alla partecipazione imponente dei protagonisti della politica.

Nel promuovere la qualità del posto di lavoro, allo scopo di creare migliori condizioni di lavoro, non si tratta semplicemente di rafforzare i succitati elementi, bensì piuttosto di realizzare i nostri obiettivi a medio e lungo termine sul piano economico e sociale. Per concludere, accrescere la qualità del posto di lavoro tramite il perfezionamento professionale e/o un maggior grado di soddisfazione personale può comportare anche un aumento della produttività; una qualità di più alto livello, conciliando al meglio vita professionale e sfera privata e rendendo più attraente il lavoro, può contribuire ad una crescita del tasso di occupazione globale, nonché di quello femminile e dei lavoratori più anziani; una migliore qualità può contribuire a rafforzare la capacità di inserimento professionale e l'adattabilità, può facilitare l'innovazione nel campo organizzativo e l'accesso al lavoro. Migliorare il livello di qualità può, in conclusione, entrare a far parte di un circolo virtuoso di aumento della produttività, elevando il tenore di vita e consolidando stabilmente la crescita economica.

LA QUALITÀ DEL LAVORO: DATI E INDICATORI

Misurare la qualità

Attribuire la giusta importanza al fattore qualità non significa trascurare o sottovalutare i metodi attuali più convenzionali per misurare il grado di successo. Le statistiche economiche tradizionali, quali il calcolo della produttività per ora di lavoro o per reddito pro capite, sono largamente applicate per misurare i risultati di tale strategia sul piano economico e sociale e il relativo grado di efficacia, come testimoniano gli indicatori strutturali della Comunità.

Tuttavia, un maggiore interesse nei confronti della qualità implica la presa in considerazione di una più ampia gamma di fattori, cercando in genere di quantificare, laddove possibile, gli elementi più qualitativi.

Benchè permangano tutt'ora difficoltà reali, di ordine pratico, non mancano progressi in tal senso. Ad esempio, è possibile ora modificare gli schemi di calcolo del reddito nazionale alla luce di costi e benefici prodotti da fattori esterni, segnatamente in relazione ad uno sviluppo

sostenibile e all'ambiente, nonché dei cambiamenti intervenuti a livello di qualità dei prodotti e dei servizi, per meglio misurare la produttività.

Progressi realizzati nel miglioramento della qualità del lavoro

Negli ultimi anni, la situazione sul mercato del lavoro è migliorata, da un punto di vista non solo quantitativo, bensì anche qualitativo. Lo testimoniano i risultati di indagini sulla manodopera e sulle famiglie¹⁰.

I miglioramenti nella qualità dell'offerta di manodopera europea sono riconducibili in gran parte ad una crescente domanda di posti di lavoro altamente qualificati che richiedono un elevato livello di formazione e di competenza, di una relativa sicurezza del posto di lavoro, della possibilità di conciliare al meglio vita professionale e vita privata, di un accesso alla formazione e di possibilità di avanzamento nella carriera professionale, di un'elevata produttività e di una retribuzione più che sufficiente.

I timori che la crescita dell'occupazione nel settore dei servizi possa portare ad un'eccedenza di posti di lavoro "senza prospettive" e di qualità mediocre, non si sono concretizzati. Come negli Stati Uniti, anche in Europa si assiste ad un'offerta di impieghi sia altamente qualificati che scarsamente qualificati¹¹. Forme di occupazione "atipiche", come il lavoro a tempo parziale o contratti di lavoro a tempo determinato sembrano essere in molti casi anche se non in tutti, il risultato di scelte individuali¹².

Le incertezze riguardo alla qualità dei posti di lavoro e all'esclusione sociale non sono tuttavia ancora oggi immotivate. La crescente importanza di modelli di lavoro nuovi e flessibili può entrare in contrasto con alcuni dei componenti principali della qualità del lavoro, quali, ad esempio, la sicurezza del posto di lavoro, le opportunità di specializzazione e le prospettive di carriera. La sfida consiste nel conciliare flessibilità e sicurezza in modo tale che i lavoratori e le imprese possano beneficiarne in egual misura. Importanti sono in tale contesto un'adeguata formazione, la formazione permanente e gli investimenti nelle risorse umane. Nuove forme di lavoro possono, qualora scelte liberamente dal lavoratore stesso, offrire la flessibilità per rispondere alle esigenze e agli interessi del singolo e della sua famiglia. Riguardo alle condizioni di lavoro e in particolare alla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, restano dei progressi da realizzare. Mentre il rischio generale nei confronti della salute e della sicurezza sul posto di lavoro si è attenuato negli ultimi anni, sono emersi contemporaneamente nuovi rischi e sollecitazioni connesse con forme sempre nuove di occupazione e ritmi sempre più serrati nello svolgimento del lavoro¹³.

Le preoccupazioni circa la qualità del lavoro sono strettamente connesse con i timori per la segmentazione del mercato del lavoro e l'esclusione sociale. Anche se il lavoro retribuito rappresenta da sempre la migliore protezione contro la povertà e l'esclusione sociale, è altrettanto vero che esiste uno stretto legame tra quest'ultima e la qualità del posto di lavoro. I lavoratori che occupano impieghi di qualità mediocre, che richiedono un basso livello di competenza o addirittura nessuna formazione, abbinate a condizioni contrattuali a tempo

¹⁰ L'occupazione in Europa 2001 (di prossima pubblicazione): segmenti salariali bassi e alti, reddito da lavoro, mobilità e qualità del posto di lavoro. LoWER Network Report 2001.

¹¹ Rapporti economici del presidente, Stati Uniti (annuali, cfr rapporti successivi più recenti); L'occupazione in Europa e L'occupazione in Europa 2001 (di prossima pubblicazione); Prospettive dell'occupazione dell'OCSE, 2001 (di prossima pubblicazione)

¹² Prossima relazione L'occupazione in Europa 2001 (di prossima pubblicazione).

¹³ Indagine europea sulle condizioni di lavoro (1990, 1995, 2000)

determinato o precarie e a scarse prospettive di avanzamento professionale, sono anche la categoria di lavoratori più a rischio di disoccupazione o di esclusione dalla vita attiva. Oltre all'attuale perdita di posti di lavoro scarsamente qualificati e scarsamente produttivi, ciò dimostra che sarà sempre più difficile integrare nel mercato del lavoro in genere coloro che sono alla ricerca di un impiego ma non dispongono di un adeguato livello di qualificazione.

La maggior parte della popolazione europea si dichiara in genere soddisfatta della propria situazione lavorativa, benché un quarto circa della forza di lavoro giudichi il proprio posto di lavoro qualitativamente inadeguato. È in atto tuttavia una significativa mobilità ascendente e discendente nella scala della qualità del lavoro: un terzo circa delle persone che occupano un posto inadeguato entro un anno lo lasciano per uno migliore, anche se all'incirca una persona su quattro perde il lavoro o è esclusa dalla popolazione attiva.

D'altro canto, le nuove tecnologie sembrano aver contribuito a rivalutare i posti di lavoro dal punto di vista dei contenuti e della soddisfazione professionale, promuovendo contemporaneamente una maggiore autonomia. Sembra inoltre che le donne contendano agli uomini una parte dei posti disponibili meglio retribuiti e più qualificati, con un tasso di partecipazione ai corsi di formazione analogo a quello maschile¹⁴.

Indicatori della qualità del posto di lavoro

Molti componenti della qualità sono già parte integrante della strategia europea dell'occupazione ed è già disponibile una serie di indicatori con il cui ausilio è possibile misurare la qualità. Per aver un quadro completo della qualità in tutti i suoi aspetti, in maniera coerente e in una forma sufficientemente strutturata, è necessario tuttavia mettere a punto una serie appropriata di indicatori e di condizioni quadro, basate sul consenso riguardo ai nostri obiettivi di qualità. Allo scopo gli indicatori già esistenti vanno abbinati ad altri che necessitano un'ulteriore messa a punto. Solo in questo caso sarà possibile valutare fino a che punto siamo in grado di realizzare i nostri obiettivi politici, nonché decidere se e come cambiare o sviluppare ulteriormente la nostra politica per il fine che ci siamo prefissati.

La Commissione propone pertanto una serie di indicatori relativi a 10 componenti essenziali della qualità nell'ambito delle due grandi categorie, vale a dire le caratteristiche del posto di lavoro da un lato e ambiente di lavoro e condizioni del mercato del lavoro dall'altro.

Con l'ausilio di tali indicatori sarà possibile valutare fino a che punto le politiche degli Stati membri e dell'UE sono riuscite a realizzare gli obiettivi di qualità in questi 10 settori. Con essi si intende anche fornire in genere un metodo più coerente per incorporare il concetto della qualità nelle politiche sociali e dell'occupazione, ricorrendo agli strumenti e ai processi esistenti. Pertanto, nel presente capitolo, oltre agli indicatori, saranno presentati anche gli strumenti politici disponibili con i quali saranno più facilmente perseguibili gli obiettivi di qualità. Ciò garantirà un approccio strutturato e sistematico nei confronti delle finalità, dei meccanismi e degli indicatori politici.

Tali indicatori sono in parte già in uso - gli indicatori strutturali e gli indicatori nel quadro delle direttive sull'occupazione -, mentre altri, basati su fonti di dati esistenti, necessitano di un'ulteriore messa a punto (vedasi allegato). Secondo la Commissione, è comunque

¹⁴ Dati Eurobarometro, 1996, e Panel comunitario delle famiglie

importante evitare un'interpretazione semplicistica di tali indicatori¹⁵, stabilendo invece una chiara relazione con obiettivi, norme e strumenti politici.

Oltre a queste misure concrete, anche dati macroeconomici conservano la loro importanza in quanto l'aumento costante della qualità del lavoro contribuisce a rafforzare i risultati economici, la produttività e il dinamismo dell'Europa. Ne è una conferma la qualità di merci e servizi prodotti e offerti in Europa. Ciò significa che, oltre ad una misurazione dei miglioramenti della qualità del lavoro, va accertato - tramite le normali stime del reddito nazionale sulla base della crescita del PIL -, in che misura aumenta il numero delle persone attive.

Ciò si esprime anche nella positiva e dinamica interazione tra politica economica, sociale e dell'occupazione, nel cosiddetto "triangolo di forze" dell'agenda sociale.

Nel fissare gli indicatori andrebbe normalmente applicata una ripartizione per sesso e, eventualmente, per area regionale, in particolare per quanto riguarda l'integrazione e l'accesso al mercato del lavoro e i risultati economici generali e la produttività.

Categoria I – Caratteristiche del posto di lavoro

Qualità intrinseca del lavoro

Finalità chiave della politica e relative norme: finalizzate a garantire un grado soddisfacente del lavoro dal punto di vista contenutistico, compatibilmente con le qualifiche e le capacità del lavoratore e con l'apporto di un reddito adeguato.

Principali strumenti: politiche sociali ed economiche generali degli Stati membri e dell'UE; indirizzi di massima della politica economica; direttive per l'occupazione; parti sociali.

Indicatori potenziali:

- Soddisfazione personale dei lavoratori, tenendo conto delle caratteristiche del posto di lavoro, del tipo di contratto e dell'orario di lavoro, nonché del livello di competenza rispetto ai requisiti professionali.
- Percentuale dei lavoratori che col passar del tempo avanzano nella carriera fino a raggiungere un livello di reddito più elevato.
- Salari bassi e salari che non consentono di superare la soglia di povertà; ripartizione del reddito.

Qualifiche, formazione lungo l'intero arco della vita e carriera professionale

Finalità chiave della politica e relative norme: aiutare i lavoratori a sfruttare pienamente le loro capacità tramite un adeguato sostegno con la formazione permanente.

Principali strumenti: istruzione e formazione permanente, quadro regolamentare, ivi compreso il reciproco riconoscimento delle qualifiche.

Potenziali indicatori:

¹⁵ Indicatori strutturali, COM 2000 (594 def.), par. 8

- Percentuale dei lavoratori con livello di istruzione medio ed elevato
- Percentuale dei lavoratori che seguono corsi di formazione o altre forme di apprendimento permanente
- Percentuale dei lavoratori che hanno acquisito competenze informatiche di base o superiori.

Categoria II – L'ambiente di lavoro e condizioni del mercato del lavoro

Parità di trattamento di uomini e donne

Finalità chiave della politica e relative norme: Promuovere la parità di opportunità tra uomini e donne quanto all'equivalenza dei posti di lavoro e alla carriera professionale nel corso dell'intera vita lavorativa.

Principali strumenti: Strategia europea dell'occupazione, legislazione, parti sociali, FSE, programmi d'azione.

Potenziali indicatori:

- Differenze salariali tra uomini e donne, adeguate in base a fattori quali settori, branche professionali ed età
- Segregazione professionale tra i due sessi - misura nella quale uomini e donne sono sovrarappresentati o sottorappresentati nei diversi settori e nelle diverse professioni.
- Percentuale di uomini e donne ai diversi livelli gerarchici in professioni e settori, tenendo conto di fattori quali l'età e il livello di formazione.

Protezione della salute e della sicurezza sul lavoro

Finalità chiave della politica e relative norme: Garantire che le condizioni di lavoro rispettino i requisiti in materia di tutela della salute e della sicurezza e le norme in materia di assistenza - dal punto di vista sia psicologico che psichico

Principali strumenti: nuova strategia di salute e sicurezza, legislazione compresa basata sul monitoraggio e sull'analisi comparativa, parti sociali.

Potenziali indicatori:

- Indicatori compositi degli infortuni sul lavoro – incidenti mortali e infortuni gravi – ivi compresi i relativi costi
- Tasso delle malattie professionali, nuovi rischi inclusi, ad esempio, stress da lavoro ripetitivo
- Livelli di stress ed altre difficoltà connesse con le condizioni di lavoro.

Flessibilità e sicurezza

Finalità chiave della politica e relative norme: Incoraggiare un atteggiamento positivo nei confronti del cambiamento sul posto di lavoro e in genere sul mercato del lavoro, garantendo

ai lavoratori che perdono il loro impiego o cercano un'alternativa a questo, un sostegno adeguato. Promuovere il pieno sfruttamento delle capacità e della flessibilità nelle decisioni riguardanti la carriera, grazie al vantaggio della mobilità professionale e geografica, anche sui futuri nuovi mercati europei.

Principali strumenti: metodo aperto di coordinamento, politica fiscale, legislazione, parti sociali; trasferibilità dei diritti alla pensione supplementare, informazione e sostegno da parte di agenzie.

Potenziali indicatori:

Copertura efficace assicurata dai regimi della protezione sociale - condizioni di ammissibilità al diritto e importo delle prestazioni - a favore di coloro che lavorano e di coloro che sono alla ricerca di un impiego

- Percentuale dei lavoratori soggetti a condizioni di lavoro flessibile - dal punto di vista del datore di lavoro e del lavoratore;
- Perdita del posto di lavoro: percentuale dei lavoratori che a causa di un licenziamento si ritrovano senza lavoro e percentuale di coloro che entro un certo lasso di tempo vengono riassunti.
- Percentuale di lavoratori che praticano la mobilità geografica.

Integrazione tramite il lavoro e accesso al mercato del lavoro

Finalità chiave della politica e relative norme : Promuovere nuove opportunità di accesso al mercato del lavoro, facilitando l'inserimento, la reintegrazione dopo un periodo di assenza o ricorrendo ad esso per trovare un altro impiego.

Principali strumenti: Strategia europea dell'occupazione (SEO), servizi pubblici dell'occupazione a livello comunitario, Fondo sociale europeo (FSE), Comunicazione sulla responsabilità sociale delle imprese nonché lavori nel campo dello sviluppo locale.

Potenziali indicatori

- passaggio dei giovani alla vita attiva
- tasso di disoccupazione di lunga durata, in funzione dell'età, del livello d'istruzione, della regione
- strozzature sul mercato del lavoro e mobilità tra settori e professioni.

Organizzazione del lavoro e equilibrio tra vita professionale e sfera privata

Finalità chiave della politica e relative norme: Garantire che le modalità di lavoro, in particolare per quanto riguarda l'orario e i servizi di sostegno, consentano di ottenere un adeguato equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare.

Principali strumenti: parti sociali, legislazione, Strategia europea dell'occupazione

Potenziali indicatori:

- Percentuale dei lavoratori soggetti a condizioni di orario flessibile
- Possibilità di congedo di maternità e di congedo parentale e tasso di ricorso a tali possibilità
- Possibilità di accoglienza per bambini dei gruppi di età prescolare e di scuola primaria

Dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori

Finalità chiave della politica e relative norme: intese a garantire a tutti i lavoratori un'adeguata informazione sullo sviluppo delle loro imprese e della loro vita professionale, con la possibilità di prendervi parte

Principali strumenti: cooperazione delle parti sociali, legislazione.

Potenziali indicatori:

- Portata dei contratti collettivi e numero delle imprese a livello europeo che dispongono di comitati d'impresa e di rappresentanti dei lavoratori in tali comitati
- Percentuale dei lavoratori che hanno un interesse/una partecipazione finanziaria nell'impresa di cui sono dipendenti
- Giornate di lavoro perse a causa di vertenze di lavoro.

Diversificazione e non discriminazione

Finalità chiave della politica e relative norme: Assicurare la parità di trattamento di tutti i lavoratori senza alcuna discriminazione in base all'età, ad un handicap, alla provenienza etnica, al culto, alle propensioni sessuali.

Principali strumenti: Strategia europea dell'occupazione, parti sociali, programmi d'azione, FSE (EQUAL)

Potenziali indicatori:

- Tassi di occupazione e differenze salariali tra lavoratori più anziani riferiti alla media
- Tassi di occupazione e scarti salariali in persone affette da handicap e persone appartenenti a minoranze etniche, in rapporto alla media
- Informazioni sull'esistenza di procedure di ricorso in materia di mercato del lavoro, nonché su esiti positivi di tali ricorsi.

Risultati economici generali e produttività

Finalità chiave della politica e relative norme: raggiungere elevati livelli di produttività del lavoro e un tenore di vita elevato in tutte le regioni della Comunità.

Principali strumenti: politica economica e politiche strutturali

Potenziali indicatori:

- Produttività oraria media per lavoratore
- Produzione annua media per lavoratore
- Livello di vita medio annuo pro capite, tenuto conto del tasso d'occupazione e del tasso di dipendenza.

Le principali fonti di dati Eurostat sono armonizzate o normalizzate in tutti gli Stati membri.

- Indagine europea sulle forze di lavoro;
- Panel comunitario delle famiglie;
- Altre indagini ad hoc sulla tutela della salute e della sicurezza, sulle condizioni di lavoro, ecc., ivi incluse le indagini Eurobarometro.

In alcuni casi gli indicatori menzionati dianzi, sono già in uso nei processi esistenti, sotto un formato identico o simile e, in altri casi, è ancora da decidere quali dati statistici utilizzare. In alcuni casi si ricorrerà ai dati nazionali (vedasi allegato sulle fonti di dati). Lo sviluppo di tali indicatori dovrà tener conto dell'esigenza di non sovraccaricare ulteriormente sul piano amministrativo o finanziario le autorità competenti degli Stati membri, e in particolare quelle dei paesi candidati all'adesione.

CONTROLLI DELLA QUALITÀ NELLE POLITICHE SOCIALI E DELL'OCCUPAZIONE

Gli obiettivi della qualità, gli strumenti e gli indicatori sono già in parte e sotto varia forma entrati a far parte della strategia europea dell'occupazione. Ciò vale innanzitutto per quanto riguarda le direttive in materia di occupazione. Per quanto riguarda in particolare il favorire l'inserimento professionale (pilastro 1 delle direttive), si tratta di migliorare le prospettive di trovare un impiego e di elevare il livello di competenza; nel promuovere la capacità di adattamento (pilastro 3) il punto di forza è rappresentato dalla modernizzazione dell'organizzazione dei processi lavorativi grazie al dialogo tra le parti sociali e il governo; promuovere la parità delle opportunità ("eliminare le differenze tra i due sessi") costituiva inoltre uno degli elementi chiave (pilastro 4) già nella prima fase del processo di Lussemburgo.

Per rafforzare la dimensione della qualità non sono indispensabili a livello europeo nuovi processi, né un approccio radicalmente nuovo nei confronti della politica. Necessario è invece uno sviluppo della politica più ampio e più differenziato, rivolto non solo a rendere più efficaci i singoli strumenti politici nella realizzazione dei suoi obiettivi, bensì anche la *coerenza* in ogni ambito politico tra *finalità*, *strumenti disponibili* e *indicatori* sulla cui base valutare il grado di riuscita degli obiettivi politici generali.

Ai fini di un costante miglioramento dei risultati politici nell'ambito di settori quali l'occupazione e le politiche sociali, tutte le parti interessate devono porsi i seguenti interrogativi fondamentali:

- Disponiamo di un adeguato dispositivo di misure politiche per l'intera gamma di strategie sociali e dell'occupazione?
- Tali misure sono tutte compatibili tra loro?

- Le risorse disponibili sono correttamente ripartite tra i diversi settori?
- Tali risorse sono sfruttate al meglio in ogni settore della politica?
- Le questioni sono affrontate ad un livello adeguato, come la questione del buon governo?

Un simile metodo sistematico basato sul rapporto costo-beneficio, nei confronti dell'occupazione e delle politiche sociali, contribuirà ad approfondire il dibattito politico su tali argomenti grazie ad una più esatta valutazione dei costi e delle conseguenze delle diverse sfide politiche - ad esempio, affrontando le questioni del lavoro scarsamente retribuito e dell'integrazione o garantendo la parità dei sessi in un contesto economico, sociale e demografico in costante e rapida evoluzione - e grazie alla definizione di più efficaci meccanismi di rafforzamento della cooperazione politica tra le diverse istanze pubbliche a tutti i livelli nonché tra i poteri pubblici e le altre parti interessate.

Quanto agli effetti potenziali delle ricerche in corso sulla qualità del lavoro e sull'impiego di indicatori, vi è innanzitutto la creazione di un quadro generale e di una serie di strumenti che consentono un'esauriente e coerente valutazione della qualità della politica dell'occupazione. Ciò in risposta anche alla finalità emersa a Stoccolma sul mantenimento e il miglioramento della qualità del lavoro da fissare come obiettivo generale per le linee direttive per l'occupazione 2002. Un simile approccio globale che prevede obiettivi di qualità, strumenti adeguati e indicatori, dovrà far sì che la qualità, quale sollecitata nell'agenda per la politica sociale, diventi un tema fondamentale della politica sociale e dell'occupazione a tutti i livelli.

In tale contesto, la Commissione con la presente comunicazione intende portare avanti il suo impegno tramite l'introduzione graduale di una serie di "controlli della qualità" nel quadro di adeguate esperienze pilota, nel campo d'azione globale dell'agenda per la politica sociale, tenendo conto di misure analoghe intraprese nei confronti di altre iniziative di riforma dell'UE - in particolare, in relazione con il mercato interno, la qualità delle finanze pubbliche e l'economia. Sarebbe inoltre raccomandabile inserire le conclusioni di tali pratiche come un apporto ai processi di modernizzazione attualmente in corso su scala europea.

Tale esercizio consentirebbe all'Unione di perseguire i suoi obiettivi di "crescita della competitività" e "maggiore coesione" nel quadro di una politica di sviluppo sostenibile e di "buon governo", in considerazione, in particolare, delle dimensioni locale e regionale - nel significato di aree geografiche, in cui più sono visibili la qualità di vita generale e le differenze reali.

A sostegno di tale pratica, vanno impiegati tutti gli strumenti politici appropriati, ivi inclusa l'identificazione di buone pratiche, nonché le tecniche di benchmarking, legislazioni, accordi tra parti sociali, contributi di ONG e misure di incentivo specifiche. In tal modo, le verifiche della qualità - basate sulla coerenza tra obiettivi e norme, indicatori e strumenti politici - esplicheranno un ruolo centrale nella formulazione e nell'attuazione di un ampio ventaglio di azioni previste nell'agenda per la politica sociale.

A sostegno di tali pratiche, la Commissione intende patrocinare e coordinare nuove ricerche di più ampia portata sulla misurazione dei fattori qualitativi nel campo sociale e nel campo dell'occupazione, nonché valutare innanzitutto gli effetti dinamici di una positiva interazione tra politiche sociali, economiche e dell'occupazione.

Un simile "approccio orizzontale della qualità" assicurerà che tutte le parti interessate - segnatamente, governi e poteri pubblici a tutti i livelli, ma anche parti sociali e ONG - si

impegnino attivamente e a pieno titolo nel conseguimento di tali obiettivi, che dovranno costituire il fulcro di un nuovo e consolidato governo dell'Unione europea.

Seguito dei lavori

Gli indicatori della qualità del lavoro proposti dalla Commissione costituiranno la base della discussione e oggetto di dibattito con il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale e il Comitato delle regioni, nonché con le parti sociali, le ONG e altre parti interessate, perché la Commissione possa presentare tali indicatori come il proprio contributo al Consiglio europeo di Laeken.

La Commissione intende integrare l'aspetto del mantenimento e del miglioramento del livello di qualità del lavoro nel progetto di direttive per l'occupazione per il 2002, sulla base del quadro d'analisi generale della qualità proposta nella presente comunicazione.

Quanto al controllo della dimensione della qualità nella politica sociale in genere, la Commissione intende contribuire con le conoscenze acquisite ai vari processi di modernizzazione in atto a livello europeo. Tra questi, ad esempio, il processo di Lussemburgo sull'occupazione, il metodo aperto di coordinamento nel campo della protezione sociale, i progetti in corso in materia di pari opportunità, le iniziative nel campo della tutela della salute e della sicurezza.

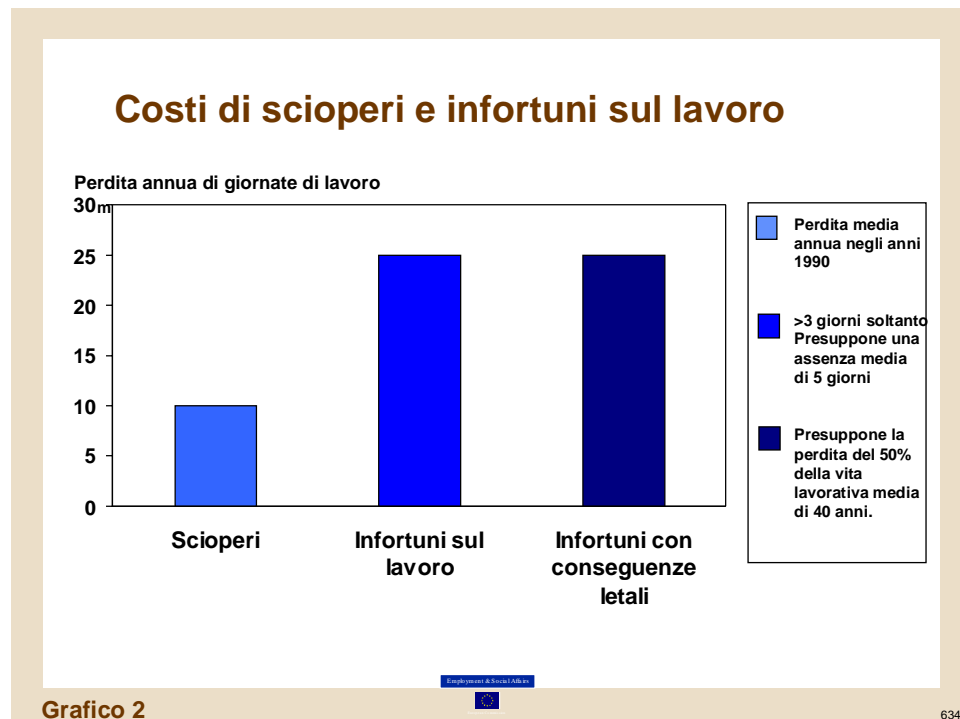
CONCLUSIONI

Nel contesto della nuova agenda sociale ed economica in Europa e con l'interesse incentrato essenzialmente sul miglioramento dal punto di vista sia qualitativo che quantitativo delle opportunità di lavoro e sulla modernizzazione del modello sociale europeo, la Commissione

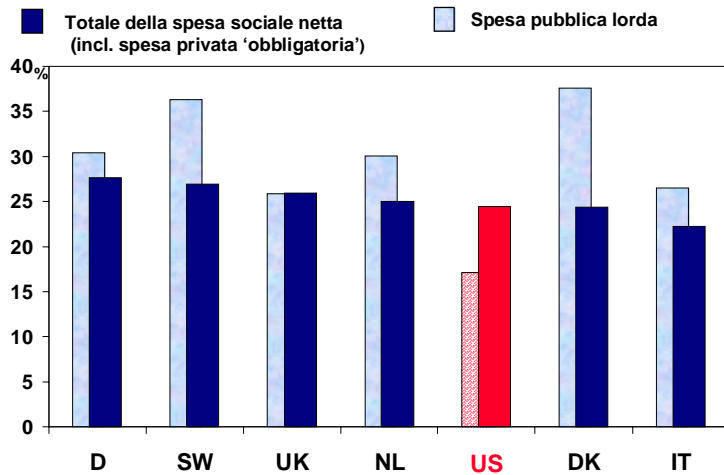
- propone l'adozione di condizioni quadro per promuovere l'obiettivo di un miglioramento della qualità del lavoro, tramite la messa a punto in particolare di un ampio e coerente insieme di indicatori della qualità che servano a rafforzare l'armonizzazione tra gli obiettivi di qualità del lavoro e strumenti politici nel contesto della strategia europea dell'occupazione;
- mira a garantire la piena e sistematica integrazione dell'obiettivo di miglioramento della qualità nella politica sociale e dell'occupazione, tramite l'introduzione graduale di verifiche della qualità in merito alle quali la Commissione presenterà delle proposte a tempo debito.

La Commissione intende garantire la continuità dei lavori e un ulteriore sviluppo degli indicatori della qualità relativi all'ambito sociale e all'occupazione, sfruttando appieno le competenze delle agenzie europee attive in questi campi e cooperando con le altre istituzioni.

ALLEGATO I – GRAFICI



Spesa sociale netta in Europa e negli USA



Dati 1995 calcoli OCSE relativi all'anno 1999 - tutte le cifre espresse in percentuale del PIL

Grafico 3

637

Trasferimenti sociali e disoccupazione

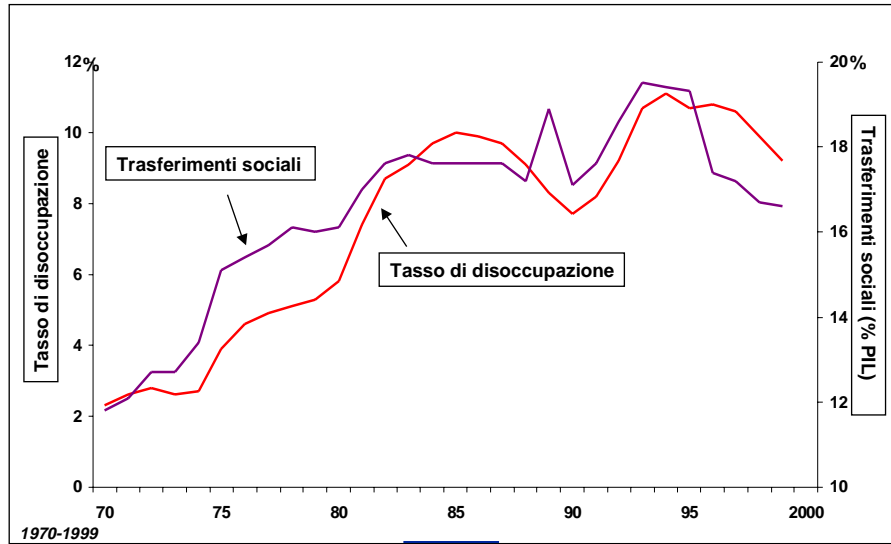
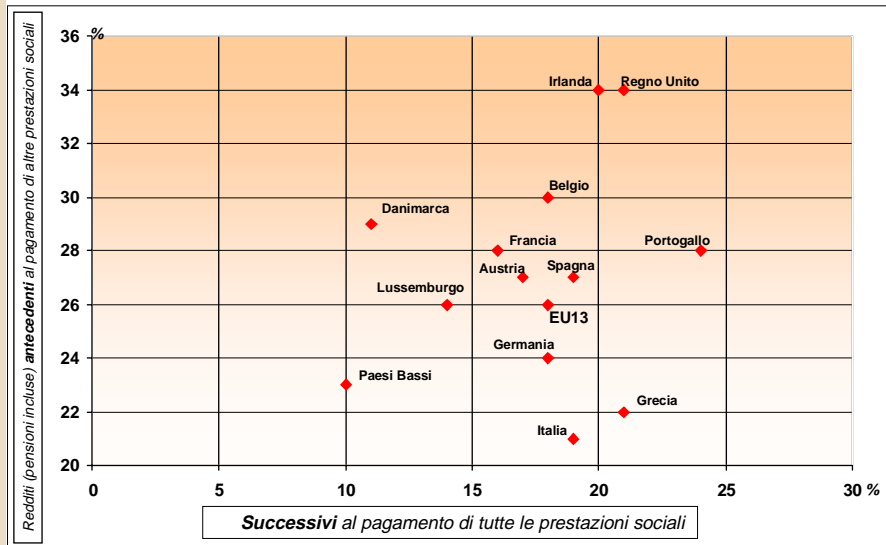


Grafico 4

640

Effetti dei trasferimenti sociali



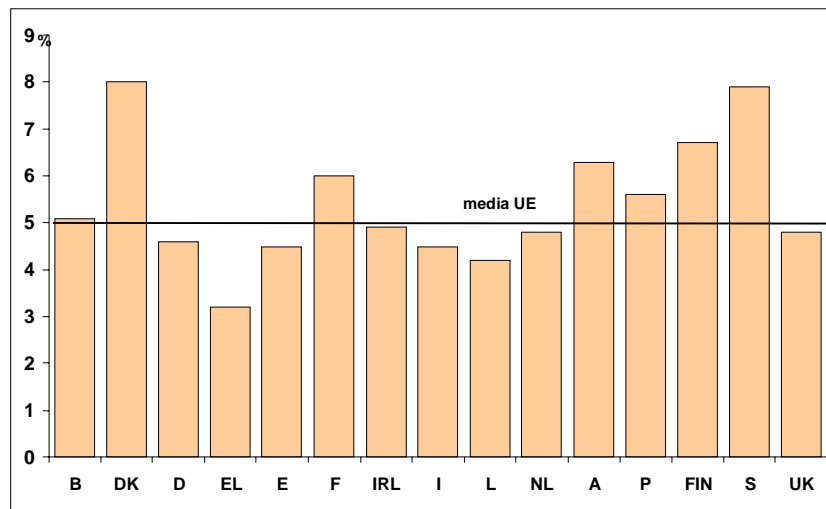
Percentuale della popolazione il cui reddito (pensioni incluse) rientra nel 60% della media nazionale

Grafico 5

Fonte: Eurostat

639

Spesa pubblica nel campo dell'istruzione



Spesa pubblica complessiva nel campo dell'istruzione espressa in percentuale del PIL 1997

Fonte: Eurostat-UEO (Unesco, OCSE e Eurostat)

Grafico 6

850

Alfabetizzazione e disparità di reddito

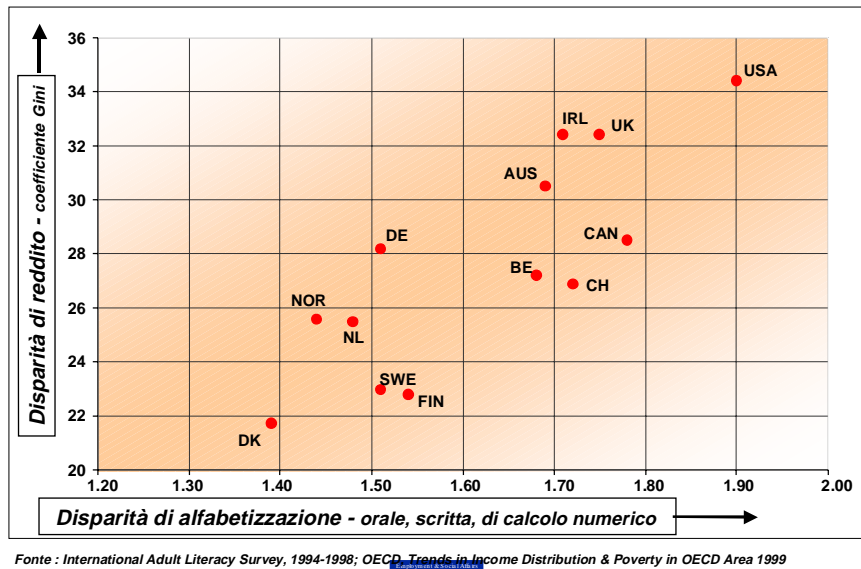


Grafico 7

672

Tassi di povertà nelle famiglie con e senza reddito da lavoro

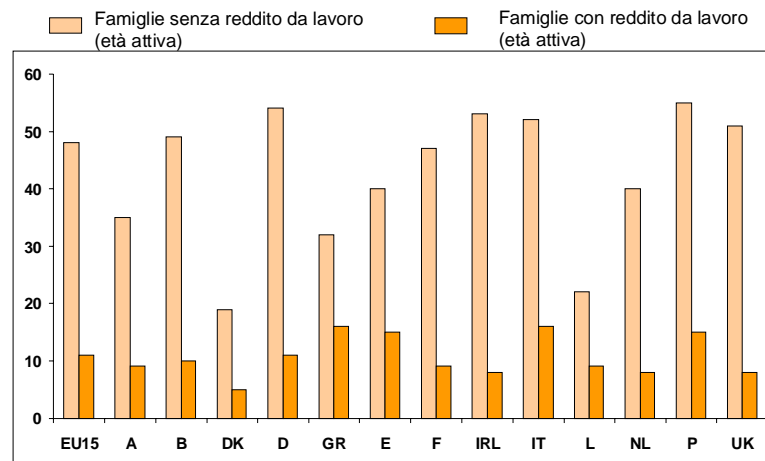


Grafico 8

687

ALLEGATO II DATI RELATIVI AGLI INDICATORI DELLA QUALITÀ

COMPONENTI	SERIE STATISTICHE SPECIFICHE	FONTE, PERIODICITÀ, STATO
<u>1. Qualità intrinseca del lavoro</u>		
<ul style="list-style-type: none"> Grado di soddisfazione dei lavoratori, tenendo conto delle caratteristiche del posto di lavoro, del tipo di contratto e dell'orario di lavoro, nonché del livello di competenza in rapporto ai requisiti professionali; 	- Soddisfazione con il tipo di lavoro attuale (PE033)	- Panel europeo delle famiglie, ma solo per il periodo 1994-97
	- Capacità acquisite nel quadro di una formazione professionale o scolastica formale, richieste per l'esercizio dell'attività attuale (PE021)	- Panel europeo delle famiglie, ma solo per il periodo 1994-97
	- Capacità o qualifiche per svolgere un lavoro più qualificato di quello attuale (sovraspecializzato)(PE016)	- Panel europeo delle famiglie, ma solo per il periodo 1994-97
<ul style="list-style-type: none"> Percentuale dei lavoratori che negli anni avanzano professionalmente ottenendo una migliore retribuzione; 	- Attuale reddito mensile netto (PI 211M)	- Panel europeo delle famiglie, ma solo per il periodo 1994-97
<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori con salari bassi, lavoratori poveri e ripartizione del reddito 	- Percentuale di lavoratori la cui tariffa oraria è inferiore al 60% del reddito medio ¹⁶	- Panel europeo delle famiglie, ma solo per il periodo 1994-97
	- La famiglia è in grado di soddisfare i propri bisogni (HF002)	- Panel europeo delle famiglie, ma solo per il periodo 1994-97
	- Ripartizione dei redditi, misurati in base al rapporto dei quintili di reddito S80/S20	- Panel europeo delle famiglie, ma solo per il periodo 1994-97
<u>2. Qualifiche, formazione permanente e avanzamento di carriera</u>		
<ul style="list-style-type: none"> Percentuale dei lavoratori che hanno raggiunto un livello di istruzione medio o elevato; 	- Lavoratori con un livello di formazione medio e elevato (CITE) in base alla percentuale della popolazione attiva	- Indagine europea sulle forze di lavoro, annuale
<ul style="list-style-type: none"> Percentuale dei lavoratori che seguono corsi di formazione o altre forme di apprendimento 	- Tasso di partecipazione alla formazione generale e professionale: percentuale della popolazione che partecipa a corsi di formazione generale e professionale	- Indagine europea sulle forze di lavoro, annuale, approvata dal

¹⁶ Da sviluppare conformemente alle definizioni in uso presso Eurostat e nella Relazione di sintesi

permanente;	ripartita per sesso, gruppi di età (25-34, 35-44 e 45-64 anni) e situazione lavorativa (occupati, disoccupati, non attivi)	gruppo "indicatori" dell'EMCO (Comitato per l'occupazione)
	- Percentuale della popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni che segue corsi di formazione generale e professionale, ripartita per sesso	- Indagine europea sulle forze di lavoro, annuale (nella relazione di sintesi e nella relazione comune sull'occupazione)
	- Percentuale della forza di lavoro che partecipa ad una formazione specifica dell'attività che svolge, ripartiti per sesso. Permangono incertezze riguardo alla definizione di "forza di lavoro"	- Modulo ad hoc per la formazione professionale permanente nelle imprese; ultimo rilevamento 1993, prossimo nell'autunno 2001; proposto dalla DG EMPL
• Percentuale dei lavoratori dotati di un livello di competenza informatica di base o elevato	- attualmente non disponibili integralmente	Dati OCSE, dati nazionali, indagini Eurobarometro. Da sviluppare ulteriormente
<u>3. Parità tra i sessi</u>		
• Disparità di retribuzione tra i sessi, con adeguamenti in base a fattori quali settori, professioni e età	- Indice del salario orario femminile in rapporto a quello degli uomini, per lavoratori con un orario di lavoro di 15 e più ore, ripartiti per contenuto del lavoro e livello di formazione	- Panel europeo sulle famiglie, per il periodo 1994-97; indicatore della Relazione comune sull'occupazione
• Segregazione tra i sessi a livello professionale: sovra e sottorappresentazione di uomini e donne in diverse professioni e settori	- Percentuale media nazionale di donne e uomini occupati in settori/professioni di ogni tipo. Le differenze sono addizionate e messe in relazione con i dati relativi all'occupazione totale, per ottenere le cifre delle disparità tra i generi	- Indagine europea sulla forza di lavoro, annuale, classificazioni NACE/CITP, indicatore nella Relazione comune sull'occupazione
• Percentuale di uomini e donne ai diversi livelli gerarchici in professioni e settori, tenendo conto di fattori quali l'età e il livello d'istruzione	- Percentuale di uomini e donne ai diversi livelli gerarchici nell'ambito dell'impresa e dei settori (con adeguamenti in funzione dell'età e del livello di formazione)	- Indagine europea sulle forze di lavoro
	- Posizione professionale (quadri dirigenti, intermedi, inferiori) a seconda della professione o del settore (PE010)	- Panel europeo delle famiglie, per il periodo 1994-97
<u>4. Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro</u>		
• Indicatori compositi degli infortuni sul lavoro - incidenti mortali e infortuni gravi - ivi compresi i relativi costi	- Incidenza degli infortuni, espresso in numero di incidenti sul lavoro pe 100.000 lavoratori, in base al sesso. Calcolo: [numero degli infortuni (mortali o meno)/numero dei lavoratori nella popolazione considerata] x 100.000. (HSW1)	- Statistiche europee sugli infortuni sul lavoro (SEAT), annuali: la Commissione propone di utilizzare SST1.
	- Numero complessivo e medio di giornate di lavoro perse a causa di incidenti sul lavoro, in base al sesso (HSW2)	- Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali; la Commissione propone di utilizzare SST2.
		- Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc sugli infortuni

	- Malattie professionali, in base al sesso	sul lavoro e le malattie professionali; scadenza metà 2001..
• Tasso di malattie professionali, ivi compresi i nuovi rischi, ad esempio, per stress causato da lavori ripetitivi;	- Problemi di salute a causa dello stress da lavoro ripetitivo (tabella 1) - Velocità troppo elevata nell'esecuzione del lavoro ed effetti sulla salute (tabella 5.4)	- Fondazione OERI, messa a punto annuale - Fondazione OERI, messa a punto annuale
• Livello di stress ed altre difficoltà concernenti le condizioni di lavoro.	- Stress da scadenze troppo ravvicinate e relativi effetti sulla salute (tabella 5.5)	- Fondazione OERI, messa a punto annuale
 <u>5. Flessibilità e sicurezza</u>		
• Copertura efficace assicurata dai regimi della protezione sociale - ammissibilità al diritto e livello delle prestazioni - per lavoratori e persone alla ricerca di un lavoro	- Livello di copertura assicurativa dei lavoratori espresso nel numero totale netto di prestazioni sociali percepite nell'anno antecedente all'intervista (come parte del reddito) (PI 130)	- Panel europeo delle famiglie per il periodo 1994-97
• Percentuale di lavoratori soggetti a meccanismi di orario flessibile - dal punto di vista dei datori di lavoro e dei lavoratori	- Soddisfazione con l'orario di lavoro attuale (PE035) - Tipo di contratto di lavoro, a seconda delle categorie: a tempo indeterminato, a tempo determinato o a breve termine, lavoro occasionale senza contratto, regimi di altro tipo (PE024) - Lavoro a tempo pieno/a tempo parziale (PE005C)	- Panel europeo delle famiglie per il periodo 1994-97 - Panel europeo delle famiglie per il periodo 1994-97 - Panel europeo delle famiglie per il periodo 1994-97
• Perdita del posto di lavoro: percentuale dei lavoratori che perdono l'impiego a causa di licenziamenti di massa e percentuale di coloro che trovano una nuova sistemazione entro un certo periodo.	- Motivo della cessazione dell'attività precedente (PJ004) - Principale ragione per l'abbandono dell'ultimo posto di lavoro (Col. 71)	- Panel europeo delle famiglie per il periodo 1994-97 - Indagine europea sulle forze di lavoro, annuale
• Percentuale di lavoratori che ricorrono alla mobilità geografica	- Dati Eurostat disponibili, ma vanno tuttora analizzati e presentati	Dati nazionali raccolti da Eurostat dalle fonti amministrative nazionali

6. Integrazione e accesso al mercato del lavoro

- Transizione dalla scuola alla vita lavorativa
 - Percentuale di attività tra i quindicenni-venticinquenni come percentuale della popolazione della stessa gamma di età
 - Indagine europea sulle forze di lavoro, annuale, approvata dal gruppo ad hoc del Comitato per l'occupazione e utilizzato nella Relazione comune sull'occupazione
 - Percentuale di giovani disoccupati - giovani senza lavoro di età compresa tra i 15 e i 24 anni come percentuale della popolazione della stessa gamma di età
 - Indagine europea sulle forze di lavoro, annuale, approvata dal gruppo ad hoc del Comitato per l'occupazione e utilizzato nella Relazione comune sull'occupazione
- Percentuale di occupati e di disoccupati di lungo periodo, ripartiti per età, livello di formazione, regione
 - Tasso d'occupazione per principali gruppi di età (15-24, 25-54, 55-64, 15-64 anni) e livello di formazione (CITE - livello elevato, medio, basso)
 - Indagine europea sulle forze di lavoro, annuale
 - Tasso di disoccupazione a lungo termine
 - Serie armonizzate EUROSTAT, scadenza annua, utilizzate nella relazione di sintesi
- Strozzature sul mercato del lavoro e mobilità tra settori e professioni
 - Nessun dato attualmente disponibile
 - Ulteriore messa a punto - per alcuni paesi sono disponibili dati nazionali. Indagine Eurostat sui posti vacanti prevista per il 2002.
 - Professione esercitata nel posto di lavoro attuale e precedente (PE006, PJ007)
 - Settore d'impiego attuale e precedente (PE007, PJ008)
 - Sulla mobilità: attività in corso presso Eurostat

7. Organizzazione del lavoro e armonizzazione di vita lavorativa e sfera privata

- Percentuale di lavoratori soggetti a regimi di orario flessibile
 - Quota di lavoratori soggetti a regimi di orario flessibile (orario personalizzato, durata del lavoro calcolata su tutto l'anno, lavoro precario su chiamata) sulla cifra complessiva dei lavoratori, ripartita in base al sesso (WT2)
 - Indagine europea sulle forze di lavoro, modulo ad hoc relativo all'orario di lavoro; la Commissione propone di utilizzare DT2
 - Numero dei lavoratori a tempo parziale per cause involontarie in percentuale del totale dei lavoratori
 - Indagine europea sulle forze di lavoro, scadenza annua
 - Possibilità di congedo di maternità e parentale e tasso di ricorso a tali possibilità
 - Donne e uomini attivi in congedo parentale (retribuito o meno) come percentuale di tutti i genitori attivi. Ripartizione del congedo parentale tra uomini e donne attive in rapporto al totale dei congedi parentali.
 - Varie fonti nazionali: indicatore elaborato nel corso della Presidenza francese
 - Possibilità di accoglienza di bambini in età
 - Percentuale dei figli accuditi (in ambiente extrafamiliare) in rapporto al
 - Varie fonti nazionali: indicatore elaborato nel corso della
-

prescolare e della scuola primaria;

numero totale di bambini dello stesso gruppo d'età (ripartita per le seguenti categorie: prima dell'età prescolare non obbligatoria, in età prescolare non obbligatoria, scolarità primaria obbligatoria)

Presidenza francese

8. Dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori

- Campo d'applicazione dei contratti collettivi - Nessun dato attualmente disponibile - CES; NAT, indagine sulla struttura del reddito; ulteriore messa a punto
- Percentuale di lavoratori con un interesse/partecipazione finanziaria nell'impresa in cui lavorano - Percentuale delle imprese con più di 200 dipendenti nei singoli paesi, che applicano regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori - Studio della Fondazione di Dublino sulla partecipazione finanziaria in Europa. Ulteriore messa a punto
- Giornate di lavoro perse a causa di vertenze di lavoro - Numero di giornate di lavoro perse (1000) - Eurostat, Popolazione e condizioni sociali, statistiche sulle vertenze di lavoro

9. Diversificazione e non discriminazione

- Tassi di occupazione e differenze di reddito tra i lavoratori più anziani in rapporto alla media - Totale dei salari netti mensili (PI 211M) - Si potrebbe dedurre utilizzando come base per i tassi di occupazione, l'indagine europea sulle forze di lavoro (a scadenza annua) e per le differenze salariali, il panel europeo delle famiglie (per il periodo 1994-97)
- Tassi di occupazione e scarti di retribuzione delle persone disabili e delle persone appartenenti a minoranze etniche, in rapporto alla media; - Nessun dato attualmente disponibile; sono disponibili alcuni dati riguardo all'occupazione degli stranieri - Da elaborare ulteriormente. Non disponibile nell'indagine europea sulle forze di lavoro; dati nazionali
- Informazione sull'esistenza di procedure di ricorso relative alla situazione del mercato del lavoro, nonché sui risultati positivi di tali ricorsi - Nessun dato attualmente disponibile - Da sviluppare ulteriormente; dati nazionali

10. Prestazioni lavorative complessive

- Produttività oraria media per lavoratore; - Produttività media per ora di lavoro, ottenuta dividendo il PIL per il numero complessivo delle ore di lavoro prestate nel corso dell'anno di riferimento - OCSE

-
- Produzione media annua per lavoratore
 - Produttività del lavoro annua: PIL per lavoratore
 - Eurostat; base di dati AMECO (DG ECFIN), a scadenza semestrale
 - PIL pro capite in parità di potere d'acquisto
 - EUROSTAT, a scadenza annua, o base di dati AMECO (DG ECFIN), a scadenza semestrale
 - Tenore di vita medio annuo pro capite - tenuto conto del tasso d'occupazione e del tasso di dipendenza
 - Percentuale di dipendenza economica: persone non attive in età superiore a 15 anni come percentuale del numero complessivo dei lavoratori attivi
 - EUROSTAT, a scadenza annua
-