



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 26.11.2003
COM(2003) 728 definitivo

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

Migliorare la qualità del lavoro: un'analisi degli ultimi progressi

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

Migliorare la qualità del lavoro: un'analisi degli ultimi progressi

INDICE

1.	Qualità del lavoro e obiettivi della strategia europea per l'occupazione	7
1.1.	Qualità del lavoro e piena occupazione	7
1.2.	Qualità del lavoro e produttività	7
1.3.	Qualità del lavoro, integrazione sociale e coesione	8
2.	Analisi dei progressi compiuti nelle diverse componenti della qualità.....	9
2.1.	Qualità intrinseca del lavoro	10
2.2.	Qualifiche, apprendimento permanente e avanzamento di carriera.....	11
2.3.	Parità tra i sessi.....	13
2.4.	Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	14
2.5.	Flessibilità e sicurezza.....	16
2.6.	Integrazione e accesso al mercato del lavoro.....	17
2.7.	Organizzazione del lavoro e armonizzazione di vita lavorativa e sfera privata.....	18
2.8.	Dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori	19
2.9.	Diversificazione e non discriminazione.....	21
2.10.	Prestazioni lavorative complessive	23
	Allegati	25

Riepilogo e conclusioni

La promozione della qualità è uno dei principi guida del processo di modernizzazione del modello sociale europeo avviato in attuazione dell'agenda per la politica sociale. In linea con i Consigli europei di Lisbona e Nizza, il miglioramento della qualità e della produttività del lavoro è, insieme alla piena occupazione e alla coesione sociale, uno dei tre obiettivi generali degli orientamenti per l'occupazione per il periodo 2003-2005.

La qualità del lavoro va di pari passo con il progresso verso la piena occupazione, una maggiore crescita della produttività e una migliore coesione sociale

Tra la crescita dell'occupazione e la qualità nel lavoro vi è una correlazione diretta. Per una crescita sostenibile dell'occupazione occorre che si realizzino tutte le seguenti condizioni: un migliore accesso all'occupazione in generale; un maggiore equilibrio tra flessibilità e sicurezza e reali possibilità di mobilità occupazionale verso l'alto per coloro che svolgono lavori di scarsa qualità, senza rendere l'accesso al mercato del lavoro più difficoltoso per coloro che sono ai margini; una riduzione della disoccupazione di lunga durata senza generare una situazione nella quale si avvicendino ripetuti periodi di disoccupazione o di occupazione di scarsa qualità; e un miglioramento delle dinamiche di innalzamento della qualità che aiuti coloro che svolgono lavori di scarsa qualità ad alto rischio di disoccupazione ad acquisire stabilità occupazionale e a migliorare l'occupabilità.

La qualità del lavoro è direttamente correlata anche con la produttività. In particolare, il miglioramento dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro, così come investimenti migliori e più efficaci nel capitale umano e nella formazione sono essenziali per un aumento della produttività.

La qualità del lavoro svolge un ruolo fondamentale anche per l'integrazione sociale e la coesione regionale. Un elevato rischio di disoccupazione, esclusione sociale e povertà va infatti di pari passo con una scarsa istruzione, impieghi scarsamente qualificati, scarsamente retribuiti e temporanei.

Le componenti della qualità progrediscono a ritmo diverso

La qualità è un concetto multidimensionale e dipende da una serie di fattori che interagiscono. Nel 2001 il Consiglio ha adottato una serie di indicatori di qualità per la valutazione dei progressi compiuti, che si basano sulle dieci componenti della qualità del lavoro individuate dalla Commissione.

L'analisi delle tendenze e dei risultati recenti in base a queste dieci componenti per alcuni aspetti è incoraggiante. A livello comunitario si realizzano costanti miglioramenti in termini di istruzione e sviluppo di competenze: cresce il livello di istruzione, così come la partecipazione degli adulti ai programmi di formazione e gli investimenti delle aziende in tali programmi. L'occupazione è globalmente in aumento e le disparità tra i sessi, pur rimanendo considerevoli, sono in calo sia nell'occupazione sia nella disoccupazione. Il numero degli incidenti sul lavoro è in diminuzione, ma è ancora molto elevato in alcuni settori di attività e stanno emergendo nuove forme di disturbi e malattie professionali.

Nel complesso vi è tuttavia ancora spazio per notevoli miglioramenti in ciascuna delle dieci componenti della qualità. Il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani, seppur in lento aumento, è ancora lungi dall'obiettivo del 50% fissato a Stoccolma. La disoccupazione giovanile è in genere il doppio di quella degli adulti e, in diversi Stati membri, i giovani hanno crescenti difficoltà a trovare un impiego con prospettive di carriera ragionevoli. I cittadini extracomunitari risultano chiaramente svantaggiati in termini di occupazione e disoccupazione e l'integrazione dei disabili nel mercato del lavoro rimane problematica.

Per quanto riguarda la parità tra i sessi, sebbene i tassi di occupazione femminile siano in costante aumento, la mancanza di strutture adeguate per l'assistenza all'infanzia e ad altri familiari a carico limita una maggiore partecipazione delle donne e i divari retributivi tra i sessi sono solo leggermente in calo. Permane anche la segregazione settoriale e occupazionale. Infine, la crescita della produttività mostra un andamento deludente e il divario con gli Stati Uniti è in aumento.

Dietro a queste tendenze generali si nascondono profonde differenze tra gli Stati membri: mentre alcuni mostrano buoni risultati per quasi tutti gli indicatori di qualità (DK, NL, SW, AUT), in altri i risultati sono molto meno soddisfacenti su tutta la linea (I, GR, E, P). Il quadro è più vario per i restanti Stati membri.

Valutazione della risposta politica e implicazioni politiche

Negli ultimi anni sono stati compiuti notevoli progressi a livello politico per sostenere la qualità del lavoro nelle sue diverse componenti. Dal 1997, in linea con gli orientamenti per l'occupazione, sono state rafforzate le politiche di attivazione e prevenzione volte ad agevolare la transizione dalla disoccupazione e dall'inattività all'occupazione.

Molti Stati membri hanno adottato misure per ridurre i circoli viziosi che mantengono in stato di disoccupazione e di povertà attraverso interventi nei sistemi fiscali e previdenziali, in particolare per i giovani, gli anziani e i lavoratori scarsamente qualificati, per i quali è più alto il rischio di disoccupazione e inattività.

Sono state intensificate le iniziative a favore di una cultura dell'apprendimento permanente e di un aumento degli incentivi alle imprese che investono nello sviluppo delle competenze della forza lavoro.

Per ridurre il divario tra i sessi nell'occupazione e nella disoccupazione sono state adottate misure quali iniziative di formazione, la revisione dei sistemi fiscali, previdenziali e pensionistici in combinazione con incentivi alle imprese, la promozione dell'imprenditorialità femminile e l'offerta di migliori servizi di assistenza all'infanzia e ad altri familiari a carico. Allo scopo di ridurre il divario retributivo tra i sessi è stata consolidata la legislazione contro le discriminazioni e rafforzato il coinvolgimento delle parti sociali.

Con l'introduzione di maggiore flessibilità nei contratti a tempo indeterminato e maggiore sicurezza nei contratti a tempo determinato è stato fatto un passo in avanti verso la realizzazione di un maggior equilibrio tra flessibilità e sicurezza ed è aumentato il coinvolgimento delle parti sociali nella promozione della qualità del lavoro con riferimento alla formazione o alla salute e sicurezza sul lavoro.

Mentre i passi di cui sopra vanno nella giusta direzione, occorre un'azione politica più decisa specialmente sui seguenti fronti: incoraggiamento degli investimenti delle aziende nella formazione; promozione del prolungamento della vita attiva anche attraverso la creazione di condizioni di lavoro adeguate e maggiori incentivi finanziari a rimanere nel mercato del lavoro; ampliamento dell'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e ad altri familiari a carico e riduzione sostanziale degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali.

Il forte coinvolgimento e impegno delle parti sociali rappresenta una condizione indispensabile e un fattore chiave per un effettivo miglioramento della qualità del lavoro.

INTRODUZIONE

La promozione della qualità è un principio guida della modernizzazione del modello sociale europeo in attuazione dell'Agenda della politica sociale. Tale processo di modernizzazione sta acquisendo carattere di maggiore urgenza alla luce dei profondi cambiamenti che interesseranno le società europee nel medio termine. Tra questi vi è l'invecchiamento della popolazione, con le relative conseguenze in termini di finanziamento dei sistemi di protezione sociale e di necessità di rispondere alle esigenze di una popolazione più anziana per quanto riguarda le condizioni di lavoro, l'offerta sanitaria e la qualità della vita. La transizione verso una società della conoscenza comporta una profonda e costante ristrutturazione delle economie e richiede un diverso approccio all'istruzione, alla formazione e all'organizzazione del lavoro. Nel contesto di una crescente globalizzazione, e in vista del prossimo allargamento, le politiche sociali devono sostenere il costante adattamento dei cittadini al cambiamento.

In linea con i Consigli di Lisbona e Nizza, il miglioramento della qualità e della produttività del lavoro compariva già come priorità chiave negli orientamenti per l'occupazione 2001 e 2002 e ricompare, insieme alla piena occupazione e alla coesione sociale, fra i tre obiettivi quadro degli orientamenti per l'occupazione per il periodo 2003-2005. Dei dieci orientamenti specifici a sostegno di questi obiettivi, alcuni acquistano particolare rilevanza per la qualità del lavoro, come l'apprendimento permanente, la parità tra i sessi, l'adattabilità, l'incentivazione al lavoro, l'integrazione e il lavoro non dichiarato. Anche l'enfasi data all'importanza del "buon governo" è strettamente connessa con i miglioramenti qualitativi invocati per le politiche per l'occupazione.

La Comunicazione della Commissione del 2001 fornisce una solida base analitica e una chiara procedura operativa, ivi compreso lo sviluppo di indicatori della qualità del lavoro, per favorire il perfezionamento delle politiche secondo modalità che possano andare a ulteriore vantaggio della forza lavoro e dell'economia europee. La Commissione ha individuato 10 'componenti' della qualità del lavoro, riconoscendo che si tratta di un concetto poliedrico¹. Sulla base delle 10 componenti, il Comitato per l'occupazione (EMCO) ha quindi discusso e messo a punto una serie di indicatori della qualità del lavoro. L'elenco di tali indicatori è stato approvato dal Consiglio e reso noto al Consiglio europeo di Laeken nel dicembre 2001.²

Lo scopo della presente Comunicazione è esaminare le iniziative in atto per migliorare la qualità del lavoro in linea con le decisioni del Consiglio europeo di Bruxelles della primavera 2003. Nella sezione 1 si analizza il ruolo svolto dalla qualità del lavoro ai fini di un'occupazione sostenibile, una crescita della produttività e l'integrazione sociale. Nella sezione 2 si analizza la qualità del lavoro nelle 10 componenti individuate dal Consiglio, con uno sguardo ai risultati e ai recenti sviluppi a livello politico. Per una panoramica dettagliata degli indicatori di qualità adottati dal Consiglio si veda l'allegato.

Date le difficoltà, nella fase attuale, di raccogliere informazioni rilevanti e dati di valutazione per i nuovi Stati membri, la presente Comunicazione riguarda solo l'Europa dei 15.

¹ "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, COM(2001) 313 definitivo, 20.06.2001.

² Indicatori di qualità del lavoro, Relazione del comitato dell'occupazione al Consiglio, 14263/01, 23.11.2001, vedere allegato 1

1. QUALITÀ DEL LAVORO E OBIETTIVI DELLA STRATEGIA EUROPEA PER L'OCCUPAZIONE

In linea con la strategia di Lisbona, migliorare la qualità del lavoro è importante per il benessere dei lavoratori e per promuovere l'integrazione sociale, nonché per aumentare i livelli di produttività e di occupazione. Essa è pertanto correlata con tutti e tre gli obiettivi quadro: piena occupazione, qualità e produttività del lavoro, e coesione e integrazione sociale.

1.1. Qualità del lavoro e piena occupazione

Nell'UE si osserva un'evidente correlazione diretta tra i risultati complessivi dell'occupazione da un lato e qualità del lavoro dall'altro. In particolare, vi è in una correlazione inversa tra la quota di impieghi di scarsa qualità e il tasso d'occupazione, segnatamente delle donne e dei soggetti mediamente o altamente qualificati.³

È un dato di fatto che coloro che passano dalla disoccupazione a un impiego di scarsa qualità – in particolare a impieghi senza possibilità di formazione, spesso rimangono a elevato rischio di nuova disoccupazione. Quasi un terzo di questi lavoratori è infatti di nuovo disoccupata un anno più tardi, rispetto al 10% circa di chi ottiene un impiego di alta qualità. Del resto è anche vero che un impiego di scarsa qualità può, in alcuni casi, fungere da trampolino verso un'occupazione stabile. In effetti, oltre un terzo di coloro che svolgono un lavoro di scarsa qualità riesce a migliorare la qualità dell'impiego nel giro di 2 o 3 anni.

La qualità del lavoro svolge un ruolo fondamentale anche per richiamare nel mercato del lavoro i soggetti anziani o con responsabilità di assistenza verso i familiari. Allo stesso tempo, le persone anziane che svolgono lavori di scarsa qualità lasciano i mercati del lavoro con una frequenza fino a quattro volte superiore rispetto a quelli con impieghi di qualità più elevata.

La correlazione tra qualità e quantità dell'occupazione è stata confermata da simulazioni dinamiche che hanno dimostrato come, in assenza di ulteriori miglioramenti della qualità, la creazione di posti di lavoro rimane al di sotto del suo potenziale. I risultati migliori si ottengono quando i miglioramenti qualitativi vanno di pari passo con il miglioramento delle statistiche relative agli spostamenti verso e da impieghi di scarsa qualità. Allora il tasso di occupazione cresce, la quota degli occupati in lavori di elevata qualità aumenta e questo sostiene un forte livello di produttività.⁴

In alcuni Stati membri i recenti aumenti dei tassi di occupazione sono stati accompagnati da miglioramenti delle statistiche relative all'abbandono degli impieghi di scarsa qualità, in particolare delle donne. D'altro lato, in questo tipo di impieghi, il ritiro dalla forza lavoro è più del doppio per le donne che per gli uomini (10% nel 1997-98, 17% nel 1995-98), mentre per i lavori di elevata qualità la permanenza è simile per uomini e donne.

1.2. Qualità del lavoro e produttività

Il confronto settoriale evidenzia, sia a livello comunitario sia in vari Stati membri, una correlazione diretta tra qualità del lavoro e produttività della forza lavoro.

³ I risultati empirici riepilogati in questa sezione sono basati sulla classificazione degli impieghi suggerita in *L'occupazione in Europa 2001*. Tale classificazione fa riferimento, in particolare, ad alcune delle componenti qualitative individuate nella presente Comunicazione: qualità intrinseca del lavoro; qualifiche, apprendimento permanente e carriera professionale; integrazione e accesso al mercato del lavoro e prestazioni lavorative complessive. Per maggiori dettagli sulla definizione di base, vedere *L'occupazione in Europa 2001*, pagg. 65-80, e *L'occupazione in Europa 2002*, pagg. 79-97.

⁴ Per maggiori dettagli vedere *L'occupazione in Europa 2002*, pagg. 101-106.

Inoltre, i problemi di salute legati all'attività lavorativa e gli incidenti sul lavoro generano una perdita di produzione stimata intorno al 3-4% del PNL comunitario. La spesa sanitaria e i costi derivanti dalla perdita di giornate lavorative ammontano secondo le stime a 20 miliardi di euro l'anno.

Gli aumenti di produttività derivanti dall'investimento in capitale umano e nella formazione

Secondo i dati raccolti, un aumento dell'1% della quota dei lavoratori in formazione produce un aumento della produttività aziendale pari allo 0,3%. Nel Regno Unito, un aumento di 5 punti percentuali della quota di lavoratori che partecipa a programmi di formazione in un settore genera un aumento del 4% del valore aggiunto per lavoratore e un aumento salariale dell'1,6%.⁵

In ogni caso, più della metà dei lavoratori dipendenti europei non ha accesso alla formazione sul luogo di lavoro e non partecipa a programmi di formazione. I soggetti scarsamente specializzati tendono a rimanere in posizioni a bassa produttività con un più elevato rischio di disoccupazione ed esclusione sociale.

La crescita di produttività dipende dal livello del capitale umano ma anche dalla distribuzione settoriale delle competenze nell'economia⁶. La concentrazione di soggetti altamente qualificati in settori innovativi è vantaggiosa sia di per sé sia a seguito del cosiddetto effetto di travaso della conoscenza, in particolare nel settore dei servizi. I dati raccolti indicano anche che i soggetti mediamente e scarsamente qualificati possono trarre minor beneficio dalla mobilità tra comparti di coloro che hanno un livello di istruzione superiore.

Gli effetti dell'organizzazione del luogo di lavoro sulla motivazione e la produttività

Gli studi qualitativi e quantitativi svolti mostrano che alcune nuove forme di organizzazione del lavoro, come l'adozione di nuove strutture organizzative, metodi di lavoro più flessibili e meno gerarchici, una maggiore partecipazione dei dipendenti e nuovi sistemi retributivi e di misurazione delle prestazioni, aumentano la produttività e l'occupazione.⁷ Il dialogo sociale e le relazioni industriali possono svolgere un ruolo importante nel miglioramento della qualità del lavoro e della produttività.

1.3. Qualità del lavoro, integrazione sociale e coesione

Esiste un legame molto stretto tra scarsa qualità del lavoro ed esclusione sociale e povertà. Questo è dovuto ai gravi effetti esercitati sulla situazione lavorativa dallo status occupazionale precedente (in particolare la disoccupazione) e dalle caratteristiche del lavoro svolto.⁸ Sebbene in alcuni casi per i gruppi più vulnerabili rappresenti una possibilità di reintegrarsi nel

⁵ Lorraine Dearden, Howard Reed e John Van Reenen (2000), Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries, documento di lavoro n. 00/04, Institute for Fiscal Studies, Londra.

⁶ Vedere *L'occupazione in Europa 2003*, capitolo 2.

⁷ Vedere ad esempio Commissione europea (1999), New forms of work organisation and productivity, uno studio preparato da Business Decisions Ltd.; DG Occupazione e affari sociali e Commissione europea (2002), New forms of work organisation, The benefits and impact on performance, CE-V/6-02-001-EN-C; e Thomas K. Bauer (2003), Flexible workplace practices and labour productivity, documento di lavoro n. 700, IZA, Bonn.

⁸ Per maggiori dettagli vedere la relazione "Labour market dynamics and social exclusion" preparata per la Commissione Europea da Mark Taylor della University of Essex. Il testo integrale della relazione è disponibile online sul sito Internet della DG Occupazione e affari sociali.

mercato del lavoro, lo svolgimento di un'attività a tempo parziale o con contratto a tempo determinato (anziché a tempo pieno e con contratto a tempo indeterminato) riduce in maniera sostanziale la probabilità di ottenere successivamente un impiego a tempo pieno (con un rischio doppio per gli uomini rispetto alle donne). In presenza di transizioni sfavorevoli dai contratti di lavoro flessibile aumenta anche la probabilità di disoccupazione, che spesso risulta permanente, e di esclusione dal mercato del lavoro. Anche un precedente periodo di inattività riduce la probabilità di rientrare nel mercato del lavoro, in particolare per le donne e i lavoratori anziani.

In diversi Stati membri, i soggetti relativamente più a rischio di rimanere intrappolati nel meccanismo della disoccupazione, seguita da occupazioni a tempo determinato e scarsamente retribuite, sono le donne scarsamente qualificate

Le regioni con le maggiori quote di lavoratori qualificati e i più elevati tassi di partecipazione alla formazione continua sono quelli che evidenziano i maggiori aumenti di produttività, sostenendo elevati livelli di occupazione. Il gruppo delle regioni dell'UE più efficienti ha un PIL pro capite (in PPS) pari a più del doppio di quello delle regioni meno efficienti, un tasso di occupazione complessivo del 66,5% rispetto al 54%, e un tasso di disoccupazione femminile del 61,2% rispetto al 41,9%. In queste regioni, la quota di forza lavoro altamente qualificata (25,4%) sul totale della popolazione è quasi doppia e la quota di forza lavoro non qualificata è relativamente ridotta (27,4% rispetto al 59,7% nelle regioni meno efficienti).⁹

Fino a un quarto degli europei occupati svolge tuttora lavori di qualità relativamente scarsa bassa. L'aumento dei tassi di occupazione nazionali osservato dalla metà degli anni Cinquanta è stato accompagnato da miglioramenti qualitativi in alcuni Stati membri ma non in altri. L'effetto di queste evoluzioni divergenti sui risultati generali dell'occupazione, sulla produttività e sull'integrazione e coesione sociale durante il recente rallentamento dell'economia necessita di ulteriori approfondimenti, i cui esiti dovrebbero contribuire alla comprensione del ruolo che la qualità del lavoro potrebbe svolgere nella ripresa economica attesa.

2. ANALISI DEI PROGRESSI COMPIUTI NELLE DIVERSE COMPONENTI DELLA QUALITÀ

La qualità non può essere espressa con un unico parametro. Il concetto di qualità è multidimensionale ed è costituito da un'ampia rosa di fattori che interagiscono l'uno con l'altro. Il grado di qualità è determinato dall'equilibrio e dal peso relativo raggiunti da ciascun fattore in una data situazione e pertanto non è semplice da misurare. D'altro lato, la sua natura multidimensionale non permette di tener conto completamente delle diversità all'interno dell'Unione.

In questa sezione la qualità del lavoro viene analizzata in base alle 10 componenti approvate. Essa offre una valutazione della qualità del lavoro nell'Unione europea e della sua recente evoluzione sulla base dei dati disponibili e, in particolare, degli indicatori di qualità approvati (Allegato 1) ed esamina le iniziative intraprese dai responsabili delle politiche, dalle parti sociali e da altre parti interessate individuando per ciascuna componente alcune implicazioni di natura politica.

⁹ Per maggiori dettagli vedere L'occupazione in Europa 2002, capitolo 5.

2.1. Qualità intrinseca del lavoro

Questa componente riunisce le caratteristiche che rendono un particolare lavoro soddisfacente per il lavoratore in termini di retribuzione, situazione lavorativa e prospettive di carriera. Sebbene la sua soggettività lo renda difficile da misurare, è un fattore importante per la realizzazione degli obiettivi della SEO. L'attrattiva delle occupazioni è alla base di un aumento della partecipazione al mercato del lavoro. Sebbene per chi si affaccia per la prima volta sul mercato del lavoro o per i soggetti svantaggiati possa essere necessario accettare impieghi scarsamente retribuiti e in condizioni di scarsa sicurezza, la possibilità di avanzamenti di carriera rimane una condizione essenziale per garantire la permanenza nel mercato del lavoro.

Fatti e tendenze principali

Nonostante i buoni risultati in termini occupazionali osservati nei mercati del lavoro europei nella seconda metà degli anni '90, i dati raccolti recentemente sull'evoluzione del grado di soddisfazione sul lavoro riferita a questo periodo non indicano variazioni degne di nota. Nell'anno 2000, circa il 20% dei lavoratori dipendenti dell'Unione europea si è dichiarato insoddisfatto del proprio lavoro. Gradi relativamente elevati di insoddisfazione in Grecia, Italia, Spagna e Regno Unito contrastano con quote molto elevate (90% o più) di dipendenti soddisfatti in Danimarca, Francia, Irlanda, Paesi Bassi e, soprattutto, Austria. Una tendenza positiva si registra in Grecia e Portogallo, mentre in Italia si è verificato un peggioramento.

Per quanto riguarda le transizioni tra non occupazione e occupazione e, per gli occupati, le transizioni per livelli retributivi, tra il 1999 e il 2000 (ultimi dati disponibili), oltre metà dei lavoratori comunitari del primo decile retributivo è rimasta allo stesso livello, un quarto ha migliorato la propria posizione e il resto è passato alla disoccupazione. In Finlandia, Danimarca, Irlanda, Spagna e Portogallo oltre il 30% dei dipendenti del decile retributivo più basso ha migliorato la propria posizione retributiva relativa.

Le transizioni per tipo di contratto mostrano differenze notevoli tra i contratti a tempo determinato e i contratti a tempo indeterminato. In particolare, il 22% di coloro che nel 1999 avevano un contratto a tempo determinato, un anno più tardi risultava disoccupato, il 35% aveva un contratto a tempo indeterminato e il 39% aveva ancora un contratto a tempo determinato. Dal confronto di queste cifre con quelle del 1997-1998 si evidenzia comunque un lieve miglioramento in Belgio, Irlanda, Austria, Paesi Bassi e Spagna.¹⁰ Le transizioni in uscita dal lavoro a tempo determinato variano fortemente nei diversi paesi dell'UE. Oltre metà dei lavoratori che nel 1999 avevano un impiego temporaneo, un anno più tardi aveva un lavoro a tempo indeterminato in Irlanda, Paesi Bassi e Austria, contro meno di un terzo in Italia, Spagna, Francia, Grecia, Finlandia e Portogallo.

Azioni in corso e relative implicazioni

I progressi compiuti nel quadro di questa componente dipendono da un'ampia serie di politiche, alcune delle quali sono analizzate in altre parti della presente relazione. Tra queste vi sono politiche dell'istruzione e della formazione (punto 2.2 sotto) così come politiche preventive e attive (punto 2.6 sotto).

¹⁰ Il 24% dei soggetti che nel 1997 erano impiegati con un contratto a tempo determinato, un anno più tardi risultava disoccupata, il 34% aveva un contratto a tempo indeterminato e il 42% aveva ancora un contratto a tempo determinato.

Le politiche di incentivazione al lavoro possono essere efficaci per mobilitare le persone e favorire il loro ritorno al lavoro o l'uscita dall'inattività. Gli orientamenti per l'occupazione invitano gli Stati membri a sviluppare politiche appropriate con l'obiettivo di ridurre il numero dei lavoratori poveri e di eliminare i disincentivi persistenti derivanti dall'interazione dei sistemi fiscali e previdenziali, riducendo così le trappole della disoccupazione e della povertà che colpiscono principalmente i soggetti scarsamente qualificati. La maggior parte degli Stati membri ha dimostrato impegno nella realizzazione di questo obiettivo, principalmente attraverso riduzioni dei contributi di previdenza sociale o attraverso programmi di sgravi fiscali parzialmente associati al lavoro remunerato. Queste misure vanno viste in combinazione con il livello e la copertura dei salari minimi, che stanno aumentando notevolmente in Francia, Irlanda e Regno Unito¹¹. Inoltre una più efficace applicazione dei criteri di ammissibilità e durata delle prestazioni di sicurezza sociale, accompagnata da una maggiore interazione con le politiche attive, può contribuire a ridurre i disincentivi al lavoro e a eliminare la trappola della disoccupazione.

Solo un maggiore impegno e coinvolgimento delle parti sociali può garantire il successo delle politiche volte a migliorare le transizioni nel mercato del lavoro, in particolare il passaggio da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato, il reddito e la carriera professionale. L'introduzione nelle aziende di nuove forme flessibili di organizzazione del lavoro che offrano ai dipendenti maggiore autonomia nello svolgimento delle loro mansioni e prospettive di carriera, svolge un ruolo fondamentale a questo fine.

2.2. Qualifiche, apprendimento permanente e avanzamento di carriera

Gli orientamenti per l'occupazione 2003 sottolineano in modo particolare la necessità di aumentare gli investimenti in risorse umane da tutte le fonti (autorità pubbliche, individui e imprese) e di migliorare la qualità ed efficienza dei sistemi di istruzione e formazione allo scopo di promuovere la produttività, la competitività e il prolungamento della vita attiva. La partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione è un aspetto importante che interessa la maggior parte degli Stati membri, ma l'aspetto veramente critico è garantire l'accesso alla formazione per tutti. I gruppi che più necessitano di formazione, quali i soggetti scarsamente qualificati, i lavoratori anziani, quelli con contratti a tempo determinato o a tempo parziale, nonché i lavoratori delle piccole imprese, coincidono con i gruppi che hanno meno probabilità di accedere alle misure di formazione.

Fatti e tendenze principali

Dal 1998, nell'UE vi è stato un marcato aumento della partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione. La partecipazione delle donne è più alta di quella degli uomini, sia livello comunitario sia nella maggior parte degli Stati membri. Tra questi ultimi vi sono tuttavia importanti differenze: nel 2002 il tasso di partecipazione è stato inferiore al 5% in Grecia, Francia, Portogallo, Italia e Spagna ma superiore al 16% nel Regno Unito, in Danimarca, Svezia, Finlandia e Paesi Bassi, contro una media comunitaria dell'8,5%.

I tassi di partecipazione variano notevolmente in base alla fascia d'età e al livello di istruzione. Sono bassi per i soggetti di età compresa tra i 45 e i 54 anni, e si riducono ulteriormente per la fascia dei 55-64 anni (3,3%). Solo il 2,3% dei soggetti con un livello di istruzione inferiore alla secondaria superiore partecipa all'istruzione e alla formazione,

¹¹ + 5% in Francia (metà del 2003); + 10% in Irlanda (per il 2004); nel Regno unito +7% nell'ottobre 2003 (+14% per i giovani nell'ottobre 2004)

rispetto al 9,9% di coloro che hanno portato a termine l'istruzione secondaria superiore, e il 15,8% di coloro che avevano portato a termine un ciclo di istruzione terziaria.

Gli accordi collettivi sulla fornitura di formazione professionale continua contribuiscono a ridurre le forti differenze nell'offerta formativa. Nelle aziende che hanno sottoscritto questo tipo di accordi, nel 2000 oltre la metà dei dipendenti ha partecipato a corsi di formazione continua, rispetto a circa un terzo nelle aziende in cui non vigevano accordi. Nelle prime il numero medio di ore dedicate dai partecipanti alla formazione continua nell'arco dell'anno era il doppio (53 ore) rispetto alle aziende in cui non vigevano accordi (35 ore).

Tutti gli Stati membri evidenziano discrepanze dell'offerta formativa in base alle dimensioni dell'azienda, in termini sia di percentuale dei dipendenti interessati sia di durata della formazione offerta. In Italia, Grecia, Spagna e Portogallo partecipa a corsi di formazione professionale continua meno del 10% dei dipendenti delle piccole imprese in cui non vigono accordi in materia, contro il 40% nei tre Stati membri nordici.

Azioni in corso e relative implicazioni

Per aumentare la partecipazione all'istruzione e alla formazione, occorre promuovere una cultura dell'apprendimento permanente e sensibilizzare gli individui e i datori di lavoro nei confronti dei suoi benefici. Ciò richiede un notevole aumento degli investimenti in risorse umane, attraverso la creazione di incentivi che incoraggino imprese e individui a investire nella formazione. Richiede inoltre più informazione, consulenza e orientamento, un migliore coordinamento dei sistemi d'istruzione e una migliore gestione della qualità, nonché migliori sistemi di valutazione, accreditamento e certificazione della formazione professionale continua.

Gli orientamenti per l'occupazione 2003 invitano gli Stati membri ad attuare politiche volte a garantire entro il 2010 un livello di partecipazione alla formazione permanente pari ad almeno il 12,5% della popolazione adulta in età lavorativa e a garantire che almeno l'85% dei 22enni porti a termine il ciclo di istruzione secondaria superiore. Gli Stati membri devono dimostrare impegno nella formazione permanente traducendo questi valori di riferimento in obiettivi nazionali, da sostenere con misure appropriate. Soprattutto gli Stati membri che si trovano agli ultimi posti devono porsi obiettivi ambiziosi.

Particolare attenzione va dedicata ai lavoratori anziani e scarsamente qualificati e, più in generale, ai soggetti a rischio di disoccupazione, di breve e lunga durata. In questo contesto, le imprese devono essere incoraggiate ad aumentare in misura significativa gli investimenti nella formazione, soprattutto dei gruppi che ne hanno particolare necessità. A questo fine i governi devono creare un clima che incentivi gli investimenti da parte dei datori di lavoro.

Poiché la mancanza di nozioni TIC di base rappresenta una barriera fondamentale all'entrata o al rientro nel mercato del lavoro, garantire queste competenze deve diventare un aspetto integrante delle misure per il miglioramento dell'impiegabilità. In alcuni Stati membri l'alfabetizzazione informatica è già stata tradotta in misure attive.

La formazione di partenariati più stretti tra imprese, parti sociali, settore pubblico e fornitori privati è fondamentale per riuscire a individuare le esigenze formative e migliorare l'accesso di tutti i gruppi alla formazione.

2.3.Parità tra i sessi

La parità tra i sessi è una componente della qualità a se stante ma anche profondamente legata ai dai progressi compiuti in altre componenti della qualità, come l'apprendimento permanente, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la flessibilità e la sicurezza. La strategia di Lisbona invoca il raggiungimento di un tasso di occupazione femminile del 60% entro il 2010 e del 57% entro il 2005. Ciò impone non soltanto la creazione di nuovi posti di lavoro per le donne ma anche di posti di lavoro migliori, nonché la riduzione dei divari tra i sessi nell'occupazione, disoccupazione, retribuzione e distribuzione occupazionale e settoriale.

Fatti e tendenze principali

Nonostante negli ultimi anni le differenze nei tassi di occupazione e disoccupazione maschile e femminile siano diminuiti, il divario rimane notevole. Nel 2002 il tasso di occupazione femminile era ancora di 17 p.p. inferiore a quello maschile. Il maggiore divario tra i sessi (superiore a 20 p.p.) si registra in Grecia, Spagna, Italia, Lussemburgo e Irlanda, il minore in Svezia, Finlandia e Danimarca. Il divario tra i sessi nelle statistiche della disoccupazione è diminuito da 2,5 p.p. nel 1998 a 1,8 p.p. nel 2002. I divari maggiori si registrano in Grecia, Spagna, Italia e Francia. Il tasso di occupazione femminile nell'UE è di 4,4 p.p. al di sotto del 60% fissato per il 2010.

Le donne sono sottorappresentate nei livelli di reddito più alti e sovrarappresentate in quelli più bassi. Nel 2000 (ultimi dati disponibili), a livello comunitario, le donne rappresentavano in media solo il 32% del totale degli occupati nel quintile retributivo più alto, mentre la loro quota era del 60% nel quintile più basso. In Austria e nel Regno Unito, due terzi del 20% degli occupati con il reddito più basso erano donne. Nel 2000 (ultimi dati disponibili), la retribuzione oraria lorda delle donne dell'UE era mediamente inferiore del 16% a quella degli uomini. Questa differenza era generalmente più esigua nel settore pubblico (11%) che non nel settore privato (22%). I divari retributivi più bassi in entrambi i settori pubblico e privato sono stati registrati in Italia e Belgio, i più elevati nel Regno Unito e in Austria, Germania e Irlanda.

La segregazione tra i sessi in alcuni settori e occupazioni rimane elevata (18% e 25% rispettivamente) e non vi sono tendenze alla diminuzione. Nei paesi con elevati tassi di occupazione femminile, come nei paesi nordici, vi sono tipicamente elevati livelli di segregazione tra i sessi.

Azioni in corso e relative implicazioni

Come sottolineato dagli orientamenti per l'occupazione per il 2003, occorre ridurre notevolmente i divari tra i sessi (occupazione, disoccupazione e retribuzione) sul mercato del lavoro attraverso un approccio orizzontale integrato e azioni specifiche a livello politico. Gli Stati membri devono perseguire politiche adeguate per ottenere entro il 2010 una sostanziale riduzione del divario retributivo tra i sessi attraverso un approccio multiforme in grado di intervenire sui fattori che sottendono al divario retributivo tra i sessi, come la segregazione settoriale e occupazionale, l'istruzione e la formazione, le classificazioni degli impieghi e i sistemi retributivi, la sensibilizzazione e la trasparenza. Gli orientamenti sottolineano anche l'importanza di conciliare lavoro e vita familiare e, in particolare, di ampliare l'offerta di servizi di assistenza all'infanzia.

Le misure adottate degli Stati membri per ridurre i divari tra i sessi nell'occupazione e nella disoccupazione vanno dalla formazione (Irlanda, Austria, Paesi Bassi e Lussemburgo), alla

revisione dei sistemi fiscali, previdenziali e pensionistici accompagnati da incentivi alle imprese (Belgio, Irlanda, Svezia, Paesi Bassi, Spagna e Francia), all'incentivazione dell'imprenditorialità (Grecia, Svezia e Lussemburgo), all'offerta di migliori servizi per l'assistenza all'infanzia e ad altri famigliari a carico (Irlanda, Grecia, Italia e Regno Unito).

Alcune di queste misure hanno avuto un certo effetto sulla riduzione dei divari tra i sessi. Tuttavia l'offerta di servizi di assistenza all'infanzia e ad altri famigliari a carico è ancora chiaramente insufficiente a consentire il pieno utilizzo dell'offerta di manodopera soprattutto femminile¹². Inoltre, i sistemi fiscali e previdenziali comportano ancora disincentivi per le donne che desiderano trovare un'occupazione.

Per quanto riguarda il divario retributivo tra i sessi, le azioni intraprese dagli Stati membri concernono principalmente il rafforzamento della legislazione contro le discriminazioni (Danimarca, Svezia e Regno Unito) e in alcuni casi il coinvolgimento delle parti sociali (Danimarca, Irlanda e Spagna). Le azioni a livello politico hanno comunque fallito nel tentativo di affrontare in maniera adeguata i fattori a monte, principalmente quello della segregazione sessuale. Una recente analisi della Commissione ha messo in luce che i fattori principali alla base dei divari retributivi tra i sessi sono:¹³ le differenze tra uomini e donne nella partecipazione al mercato e nei percorsi professionali; le differenze tra uomini e donne nelle strutture retributive e gli effetti provocati sui lavoratori dei due sessi dalle politiche retributive e di promozione del personale; la segregazione orizzontale in generale e la concentrazione delle donne nei settori e nelle occupazioni a bassa retribuzione in particolare.

In questo processo devono essere coinvolti tutti gli attori interessati, ivi incluse le parti sociali.

2.4.Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

L'elevato tasso di assenteismo dovuto a infortuni sul lavoro e a malattie professionali così come l'elevato numero di invalidità permanenti di origine professionale sono gli esempi più evidenti delle conseguenze che una scarsa salute e sicurezza sul luogo di lavoro possono avere per il mercato del lavoro. Nel 2000 sono stati persi in totale nell'Unione Europea 158 milioni di giornate lavorative, corrispondenti a una media di 20 giorni per incidente. Circa 350.000 lavoratori sono stati costretti a cambiare lavoro a seguito di un infortunio; circa 300.000 sono affetti da invalidità permanenti di vario grado e 15.000 sono completamente esclusi dal mercato del lavoro¹⁴. In vista della necessità di richiamare e trattenere un maggior numero di soggetti nel mercato del lavoro e nel contesto di una forza lavoro che invecchia, ed è quindi più vulnerabile, occorre promuovere una maggiore tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Fatti e tendenze principali

Con circa 5 milioni di infortuni nel 2000¹⁵, che hanno comportato una perdita di oltre 3 giornate di lavoro ciascuno, la Commissione considera troppo elevato il numero degli infortuni sul lavoro che si verificano nell'UE, sebbene tra il 1994 e il 2000 la loro incidenza (definita come il numero di infortuni sul lavoro per 100.000 persone occupate) sia diminuita.

¹² Vedere Organizzazione del lavoro e armonizzazione di vita lavorativa e sfera privata (punto 3.7).

¹³ Per maggiori dettagli vedere anche documento di lavoro dei servizi della Commissione: "Gender pay gaps in European labour markets.", SEC (2003)937 of 4.9.2003

¹⁴ Fonte Eurostat.

¹⁵ Vedere la banca dati New Cronos di EUROSTAT. Dati raccolti sulla base della metodologia ESAW (European Statistics on Accidents at Work)

Nel 2000 l'incidenza è stata di 4.016 infortuni risultanti in oltre 3 giorni di assenza dal lavoro (media comunitaria), contro 4.539 nel 1994 e 4.088 nel 1999. Durante questo periodo l'incidenza è diminuita in tutti gli Stati membri ad eccezione di Spagna, Irlanda e Svezia.

Esistono anche notevoli differenze settoriali nella distribuzione del numero di infortuni. L'incidenza più elevata è stata osservata nei settori delle costruzioni, dell'agricoltura, della pesca, alberghiero e della ristorazione, ossia in quei comparti con un elevato numero di lavoratori con contratti a tempo determinato o irregolari.

Le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro sono tra le conseguenze più evidenti del perdurare di scarse condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In base a quanto rilevato nel 1999 dall'indagine sulle forze di lavoro tramite il modulo ad hoc relativo alla sicurezza e alla salute sul lavoro e dall'indagine dalla Fondazione europea per il miglioramento della condizioni di vita e di lavoro, sulla valutazione soggettiva delle condizioni di lavoro da parte di lavoratori e datori di lavoro, un numero crescente di lavoratori soffre di disturbi muscoloscheletrici come mal di schiena e altre affezioni causate da movimenti ripetitivi (52%), stress, depressione e ansia (18%) così come di senso di affaticamento generale, disturbi dell'udito e malattie cardiovascolari.

Azioni in corso e relative implicazioni

Gli orientamenti per l'occupazione per il 2003, in linea con la nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro 2002-2006¹⁶, invitano gli Stati membri a varare misure appropriate in materia e a raggiungere una congrua riduzione dell'incidenza degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. In attuazione degli orientamenti, cinque stati membri (Danimarca, Grecia, Francia, Portogallo e Regno Unito) hanno definito degli obiettivi quantitativi per la riduzione degli infortuni sul lavoro.

La nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro sottolinea la necessità di consolidare una cultura di prevenzione del rischio, di integrare gli strumenti di natura politica (legislazione, dialogo sociale, adozione di misure progressive e migliori prassi, responsabilità sociale delle aziende e incentivi economici) e di istituire partenariati tra tutti gli attori interessati. Questa strategia adotta un approccio globale al problema, affrontando aspetti come i cambiamenti a livello di organizzazione del lavoro e i nuovi rischi emergenti, come i disturbi muscoloscheletrici, lo stress e altri rischi di natura psico-sociale.

Le direttive europee in materia di salute e sicurezza sul lavoro hanno dato nuovo impulso e incoraggiato la messa a punto di politiche in questo campo, dando luogo a una notevole riduzione degli infortuni sul lavoro, ma i progressi ottenuti non hanno ancora raggiunto i risultati attesi. Come sottolineato nella strategia, gli sforzi compiuti per l'attuazione delle disposizioni contenute nelle direttive devono essere intensificati allo scopo di fare della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro una realtà tangibile che contribuisca al miglioramento della produttività e della qualità del lavoro.

Anche le politiche ambientali contribuiscono a migliorare la qualità del lavoro in relazione alla salute e alla sicurezza. Ad esempio, la proposta del REACH relativa consente l'attuazione di misure di riduzione dei rischi legati all'uso di sostanze chimiche.

¹⁶ COM(2002) 118, "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006"

2.5.Flessibilità e sicurezza

Nel contesto della globalizzazione, delle ristrutturazioni in corso e della transizione verso un'economia della conoscenza, i mercati del lavoro europei devono essere più pronti a reagire al cambiamento. Questo richiede da parte delle aziende e dei lavoratori flessibilità nell'organizzazione del lavoro, nell'orario di lavoro, negli accordi contrattuali e nella mobilità nazionale o geografica. Allo stesso tempo, perseguire la qualità significa offrire ai lavoratori condizioni di sicurezza adeguate al fine di garantire un'integrazione e un progresso sostenibili sul mercato del lavoro e di favorire una più ampia accettazione del cambiamento.

Fatti e tendenze principali

L'occupazione a tempo parziale è una forma di flessibilità interna all'azienda. Dal 2000 il suo sviluppo è stato moderato (dal 18,6% al 18,9% nel 2002). I tassi più elevati, e tuttora in aumento, si registrano nei Paesi Bassi, nel Regno Unito, in Germania, Danimarca e Belgio. Nei Paesi Bassi tre quarti dei lavoratori a tempo parziale dichiarano di non desiderare un lavoro a tempo pieno. In Germania e nel Regno Unito circa la metà dei lavoratori a tempo parziale sceglie questa forma di impiego per la necessità di assistere i figli o altre persone a carico. I tassi più bassi di lavoro a tempo parziale si registrano in Grecia, Portogallo e Spagna. Permangono notevoli disparità tra uomini e donne: oltre un terzo delle donne lavora a tempo parziale contro il 6,3% degli uomini.

La proporzione dei lavoratori con contratti a tempo determinato è rimasta stagnante dal 2000, con tassi intorno al 13%. Si rilevano tuttavia notevoli differenze tra gli Stati membri, con le quote più elevate in Spagna (31%), Portogallo (22%) e Finlandia (16%). Diversamente dagli impieghi a tempo parziale, negli impieghi a tempo determinato la presenza delle donne è solo lievemente più elevata di quella degli uomini.

La componente della sicurezza è difficile da misurare. In una prospettiva dinamica, per sicurezza si intende la capacità dell'individuo di rimanere e progredire nel mercato del lavoro. Ciò comporta una retribuzione dignitosa, l'accesso a misure di formazione permanente, buone condizioni di lavoro, adeguata protezione contro la discriminazione o il licenziamento ingiustificato, sostegno in caso di perdita del posto di lavoro e il diritto di trasferire i diritti sociali acquisiti in caso di mobilità. Sebbene i lavori a tempo parziale e a tempo determinato possano agevolare il primo ingresso nel mercato del lavoro e la partecipazione ad esso per alcune categorie di persone, i dati raccolti finora mostrano che chi lavora con queste forme di contratto rischia forme di discriminazione a livello di retribuzione e di pensione e ha minori opportunità di partecipare alla formazione continua e di migliorare le prospettive di carriera.

Azioni in corso e relative implicazioni

Vi è spazio sia per l'incoraggiamento, da parte delle pubbliche autorità, del lavoro a tempo parziale dove è scarsamente sviluppato, in particolare attraverso interventi legislativi, sia per la promozione, da parte delle parti sociali, della qualità degli impieghi a tempo parziale tramite contratti collettivi.

Per migliorare il contributo che i contratti a tempo determinato possono dare al funzionamento del mercato del lavoro, gli Stati membri e le parti sociali devono eliminare dal quadro contrattuale quegli elementi che possono portare alla situazione di emergenza di un mercato del lavoro a due livelli, dove chi ne fa parte gode di un elevato grado di protezione sociale mentre il crescente numero di soggetti esclusi rimane in condizioni lavorative precarie. L'attuazione delle direttive comunitarie relative agli accordi quadro sul lavoro a tempo determinato e a tempo parziale è essenziale per garantire un trattamento più equo ai lavoratori

con contratti di lavoro diversi. Questa deve essere integrata da una direttiva comunitaria sul lavoro interinale, volta a promuovere nuove forme di flessibilità per le aziende, garantendo allo stesso tempo una sicurezza adeguata ai lavoratori interessati.¹⁷

Per promuovere un buon equilibrio tra flessibilità e sicurezza è particolarmente importante garantire parità di accesso alla formazione, all'assistenza sanitaria e alle misure di protezione sociale anche ai lavoratori con contratti atipici.

2.6.Integrazione e accesso al mercato del lavoro

La promozione di un mercato del lavoro che favorisce l'integrazione è uno dei tre obiettivi generali della nuova strategia europea dell'occupazione. Un mercato del lavoro integrato offre la possibilità a tutti i cittadini in età lavorativa disposti ad avere un'occupazione e in grado di svolgerla, di entrare e rimanere nel mercato del lavoro.

Fatti e tendenze principali

Nel 2002, il 4,4% della popolazione comunitaria in età lavorativa era inattiva e dichiarava di desiderare un lavoro. I motivi di impedimento al lavoro comprendevano in particolare le responsabilità familiari, la malattia o l'invalidità, altre ragioni della mancata disponibilità al lavoro e lo scoraggiamento nella ricerca di un lavoro.

La disoccupazione di lunga durata comporta un grave rischio di esclusione dal mercato del lavoro e dà una misura della capacità delle istituzioni che governano questo mercato di reintegrare i soggetti esclusi. Nel 2002 la disoccupazione di lunga durata è diminuita leggermente ma interessava ancora circa il 3% della forza lavoro comunitaria. Essa permane in maniera diffusa soprattutto in Grecia e in Italia, dove colpisce oltre il 5% della forza lavoro. A livello comunitario, i tassi di disoccupazione di lunga durata risultano più elevati per le donne che per gli uomini, sebbene per Finlandia, Irlanda, Svezia e Regno Unito valga l'opposto.

In molti Stati membri i giovani hanno notevoli difficoltà ad accedere al mercato del lavoro. Nel 2002 il tasso di disoccupazione giovanile è rimasto circa il doppio di quello complessivo e ha superato il 15% a livello comunitario. La disoccupazione giovanile è particolarmente elevata (20% o più) in Finlandia, Francia, Grecia, Italia e Spagna.

I dati disponibili evidenziano risultati relativamente scarsi per quanto attiene alla transizione dalla disoccupazione all'occupazione. Solo il 40% dei soggetti disoccupati nel 1999 si sono occupati nel 2000, mentre il restante 60% è rimasto disoccupato o si è ritirato dal mercato del lavoro. I tre paesi ai primi posti sono Portogallo (61%), Austria (54%) e Paesi Bassi (53%).

Azioni in corso e relative implicazioni

Assicurare una transizione adeguata dalla disoccupazione e dall'inattività all'occupazione è l'obiettivo perseguito dalle politiche di attivazione e prevenzione. In linea con gli orientamenti per l'occupazione, sono stati compiuti molti progressi su entrambi i fronti; tuttavia, al momento dell'ultima relazione congiunta sull'occupazione, solo cinque Stati membri avevano raggiunto l'obiettivo fissato in materia di prevenzione e occorre maggiore impegno per migliorare l'efficacia e l'efficienza delle misure attive. Per promuovere

¹⁷ [Proposta della Commissione di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei – COM(2002) 149 definitivo – e proposta modificata COM(2002) 701]

l'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro dei soggetti disoccupati e inattivi, gli orientamenti per l'occupazione 2003 invitano gli Stati membri a offrire a tutti i disoccupati, prima dei 6 mesi di disoccupazione nel caso dei giovani e prima dei 12 mesi nel caso degli adulti, un nuovo punto di partenza sotto forma di formazione, riqualificazione, apprendistato esperienza professionale, impiego, o qualsiasi altra misura atta a favorire l'inserimento professionale. Essi invitano inoltre a garantire che entro il 2010 almeno il 25% dei disoccupati di lunga durata partecipi a una misura attiva.

Altri strumenti volti a promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro sono le politiche di incentivazione al lavoro (vedere 2.1 sopra), l'apprendimento permanente (2.2) o la gestione positiva della ristrutturazione aziendale. Anche facilitare la partecipazione all'occupazione per i soggetti lontani dal mercato del lavoro rappresenta un importante pilastro della strategia comunitaria per l'integrazione, che interessa anche molti altri ambiti politici come quello della casa, dell'assistenza sanitaria e dei regimi di protezione sociale. La relazione congiunta sull'integrazione sociale 2003 analizzerà, consentendone l'accesso, i dati relativi ai progressi compiuti dagli Stati membri nell'ambito di questa ampia agenda per l'integrazione.

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

L'organizzazione del lavoro e l'armonizzazione tra vita lavorativa e sfera privata dipendono da vari aspetti trattati sotto altre componenti della qualità del lavoro: l'introduzione di metodi e forme di lavoro più flessibili, compresi orari di lavoro flessibili; la disponibilità di adeguati servizi di assistenza all'infanzia e ad altri familiari a carico; un maggior equilibrio tra flessibilità e sicurezza; una migliore applicazione della legislazione esistente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché l'adattamento dei lavoratori ai cambiamenti che intervengono sul posto di lavoro attraverso l'adozione di programmi di formazione permanente da parte delle aziende.

Fatti e tendenze principali

Gli obblighi parentali hanno un effetto negativo sui tassi di occupazione femminile: nel 2002 il tasso di occupazione medio per le donne di età compresa tra i 20 e i 50 anni con figli da 0 a 6 anni era di 12,7 p.p. inferiore a quella delle donne senza figli. Per contro, in presenza di figli il tasso di occupazione degli uomini tende ad aumentare. Nel 2002 era di 9,5 p.p. più elevato di quello degli uomini senza figli.

Le differenze tra i tassi di occupazione delle donne con e senza figli erano particolarmente elevate in Irlanda (16, p.p.), Germania (21,4 p.p.) e Regno Unito (22,9 p.p.). In questi paesi, così come in altri quali la Spagna o la Grecia in cui le differenze sono relativamente più esigue, l'offerta di servizi assistenziali non è sufficiente a soddisfare l'ingente domanda. In questo contesto vale la pena notare che, a livello comunitario, le donne che lavorano a tempo parziale sono il quintuplo degli uomini (33% e 6% rispettivamente).

Oltre il 10% dei lavoratori comunitari, eccetto che in Danimarca, Irlanda e negli Stati membri del sud dell'Unione, fa gli straordinari. La quota dei dipendenti che svolge la propria attività oltre l'orario di lavoro raggiunge i livelli più elevati in Austria, Paesi Bassi e Regno Unito, dove quasi il 30% degli occupati lavora oltre l'orario. Nella grande maggioranza dei paesi, segnatamente negli Stati membri del sud dell'Unione, vi è una flessibilità relativamente scarsa per quanto riguarda gli accordi in materia di orario di lavoro.

Azioni in corso e relative implicazioni

L'introduzione di meccanismi di orario flessibile e di adeguati servizi di assistenza all'infanzia e ad altri familiari a carico sono essenziali per garantire la piena partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro. Tra le misure volte a conciliare il lavoro e la vita familiare attuate nella maggior parte degli Stati membri vi sono: l'introduzione di metodi più flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro (Germania, Belgio e Francia); l'offerta di strutture che consentono il lavoro a tempo parziale (Svezia, Lussemburgo e Irlanda); l'introduzione del congedo parentale (Danimarca, Francia, Regno Unito, Spagna e Paesi Bassi); l'adozione di nuove misure, obiettivi quantitativi e scadenze per la realizzazione di servizi di assistenza all'infanzia (Belgio, Francia, Regno Unito, Irlanda, Paesi Bassi, Grecia, Spagna, Portogallo e Svezia).

L'offerta di servizi di assistenza all'infanzia è tuttavia ancora lungi dagli obiettivi fissati negli orientamenti per l'occupazione per il 2003: entro il 2010 devono essere resi disponibili servizi di assistenza per almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i tre anni e l'inizio della scuola dell'obbligo e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai tre anni. Occorre pertanto compiere ulteriori sforzi per migliorare l'accessibilità e la qualità dei servizi di assistenza all'infanzia e ad altri familiari a carico e facilitare la scelta tra impiego a tempo parziale e a tempo pieno. Il coinvolgimento delle parti sociali è fondamentale per realizzare questo obiettivo.

La società della conoscenza apre nuove prospettive per le politiche a favore della qualità del lavoro¹⁸: creando le condizioni per il cambiamento nei posti di lavoro esistenti, generando nuovi metodi di lavoro e nuovi modi di organizzarlo, permettendo maggiore flessibilità sul luogo di lavoro. Il telelavoro rappresenta un caso particolare di flessibilità, sollecitata dalle TIC, che consente nuove forme di organizzazione del lavoro e di armonizzazione tra vita lavorativa e sfera privata, rimuovendo le barriere alla mobilità e aprendo quindi nuove opportunità per i soggetti finora esclusi dal mercato del lavoro.

2.8. Dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori

Il dialogo sociale rappresenta un fattore centrale per il miglioramento della qualità del lavoro e del successo della strategia europea per l'occupazione. I contratti collettivi, in particolare, sono un importante strumento nelle mani delle parti sociali, sia per forgiare le relazioni industriali sia per migliorare la qualità del lavoro. Occorre inoltre favorire altre forme di partecipazione dei lavoratori, quali meccanismi informativi e consultivi e la partecipazione a comitati aziendali e altri comitati del personale, come quelli per l'applicazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro¹⁹.

¹⁸ Vedere Information society jobs – quality for change - Exploiting the Information Society's contribution to managing change and enhancing quality in employment. Documento di lavoro della Commissione SEC(2002) 372.

¹⁹ Il Consiglio non ha messo a punto indicatori comuni per questa componente della qualità nel 2001. Ha invece sottoposto al vaglio vari parametri utilizzabili: misura della rappresentanza dei lavoratori; copertura dei lavoratori da parte dei contratti collettivi; giornate lavorative perse per vertenze di lavoro; percentuale di lavoratori rappresentati da organismi riconosciuti; copertura dei comitati aziendali e altre forme di rappresentanza; presenza dei sindacati. L'analisi condotta in questa sezione è sostenuta dalle argomentazioni per cui sono disponibili dati confrontabili: contratti collettivi e giornate lavorative perse per vertenze di lavoro.

Fatti e tendenze principali

Nel 2000 (ultimi dati disponibili) le parti sociali europee hanno firmato contratti collettivi che interessavano direttamente 70 milioni di lavoratori dipendenti. Tenendo conto delle procedure per il rinnovo di questi accordi, il tasso di copertura (numero di lavoratori interessati da un contratto collettivo in rapporto al totale) è di fatto intorno all'80%. Ad eccezione del Regno Unito (dove è solo lievemente inferiore al 30%), questo tasso è relativamente elevato negli altri Stati membri, dove oltre i due terzi dei lavoratori sono interessati dai contratti collettivi. I tassi più elevati (oltre il 90%) si registrano in Austria, Belgio, Svezia, Francia e Grecia.

Per quanto riguarda le giornate lavorative perse per vertenze di lavoro, le cifre variano per paese e per anno. Le recenti evoluzioni mostrano che gli anni di bassa conflittualità (1997, 1999 e 2001, rispettivamente con 37, 32 e 42 giornate perse ogni 1000 lavoratori) sono precedute da anni di elevata conflittualità (54 nel 1996, 54 nel 1998 e 61 nel 2000). I tassi medi più elevati per il periodo 1997-2001 sono stati registrati in Spagna, Danimarca, Francia, Irlanda, Italia e Finlandia, i più bassi in Austria, Lussemburgo, Svezia, Germania e Paesi Bassi.²⁰

Azioni in corso e relative implicazioni

Una caratteristica positiva della contrattazione collettiva è stata, negli ultimi anni, l'estensione a nuove aree politiche, comprese alcune connesse con la qualità. In questo contesto vale la pena citarne quattro: 1) contratti collettivi di formazione permanente in Belgio, Finlandia, Germania (industria della lavorazione del metallo nel Baden-Württemberg), Italia e Portogallo; 2) contratti collettivi per le pari opportunità volti a ridurre i divari retributivi tra i sessi (Belgio, Finlandia, Paesi Bassi e Irlanda), a combattere la discriminazione razziale (Francia, Danimarca e Irlanda), ad aumentare l'occupazione dei disabili (Belgio, Italia e Irlanda) e a prevenire la discriminazione per motivi d'età (Danimarca e Austria); 3) contratti collettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro per la prevenzione e il trattamento dello stress (Belgio), il benessere e ambiente di lavoro dal punto di vista psicologico (Danimarca) e contro l'eccessivo carico di lavoro (Paesi Bassi); 4) contratti collettivi in materia di flessibilità e armonizzazione di vita lavorativa e sfera privata, sui congedi parentali (Svezia), congedi per ragioni familiari e orari di lavoro conciliabili con la famiglia (Belgio, Grecia, Italia e Paesi Bassi), sabbatici (Finlandia), accordi per l'assistenza all'infanzia (Grecia, Irlanda e Paesi Bassi), orario flessibile e telelavoro (Italia, Austria e Danimarca) e lavoro interinale (Italia e Germania). L'ampia copertura effettiva dei contratti collettivi nella maggior parte dei paesi rappresenta un importante elemento della qualità delle relazioni industriali, che modernizza le condizioni di lavoro e articola in maniera migliore le esigenze economiche e sociali.

²⁰

Va rilevato che i dati sulle vertenze di lavoro come indicatore della qualità delle relazioni industriali sono difficili da valutare. In alcuni casi, la scarsità di vertenze può essere considerata un segno di buona qualità delle relazioni, accompagnate da un elevato grado di sindacalizzazione e da un miglior funzionamento del quadro normativo che disciplina le relazioni industriali. Ma può anche essere un segno della perdita di influenza dei sindacati o del timore dei lavoratori di perdere il posto di lavoro in un contesto di elevata disoccupazione o di insicurezza

Sono state adottate anche varie misure volte a incentivare la partecipazione dei lavoratori in generale. Queste vanno dai patti nazionali (tripartiti e bipartiti) sottoscritti in diversi Stati membri (come Belgio, Finlandia, Irlanda, Portogallo e, più recentemente, Paesi Bassi) ai processi di consultazione avviati in Irlanda e nel Regno Unito sull'attuazione della direttiva comunitaria che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (2002/14/CE). In Irlanda viene anche incentivata, attraverso il National Center for Partnership and Performance, l'istituzione di partenariati sul luogo di lavoro e gli accordi di partnership nel Regno Unito e in Irlanda sono generalmente in aumento. In Italia sono state create nuove strutture di partecipazione a vari livelli attraverso una serie di accordi di comparto.

Le parti sociali europee hanno concordato per il periodo 2003-2005 un programma di lavoro congiunto contenente una serie di questioni da affrontare, come lo stress sul lavoro, le pari opportunità e alcuni orientamenti sulle conseguenze sociali della ristrutturazione, nonché il monitoraggio delle iniziative che fanno seguito all'accordo sul telelavoro e il quadro delle azioni concernenti lo sviluppo di qualifiche e competenze lungo tutto l'arco della vita. Anche il dialogo sociale europeo settoriale è invitato ad affrontare questi temi.

2.9. Diversificazione e non discriminazione.

Il trattato e la legislazione europei sanciscono il principio secondo cui tutti i lavoratori devono ricevere un trattamento equo, senza discriminazioni in base al sesso, l'età, un handicap o l'origine etnica. A prescindere da questo obbligo legale, un crescente numero di organizzazioni riconosce la possibilità di funzionare meglio favorendo la gestione della diversità. La gestione della diversità può essere definita come la soddisfazione delle esigenze di una forza lavoro culturalmente eterogenea e la sensibilizzazione dei lavoratori e dei dirigenti nei confronti delle differenze legate al sesso, la razza, l'età o la nazionalità, al fine di valorizzare al massimo le potenzialità produttive di tutti i dipendenti²¹.

Fatti e tendenze principali

Il tasso di occupazione della fascia di età compresa tra i 55 e i 64 anni è passata tra il 1998 e il 2002 dal 36,6% al 40,1%. Nonostante questo, lo scostamento rispetto al tasso di occupazione complessivo si è ridotto solo in misura marginale (da 24,8 p.p. nel 1998 a 24,2 p.p. nel 2002). Il tasso di occupazione delle donne di questa fascia d'età (30,5%) è molto inferiore a quello degli uomini (50,1%). Tra i paesi esistono notevoli differenze.

La posizione dei cittadini extracomunitari sul mercato del lavoro risulta notevolmente svantaggiata rispetto a quella dei cittadini comunitari²². Nel 2002 il tasso di occupazione complessivo dei primi era di circa il 53% rispetto al 66% per i secondi. Per le donne extracomunitarie lo scostamento era addirittura maggiore (41% rispetto al 59%), con tassi di occupazione particolarmente bassi in Belgio (18%) e Francia (29%). Le differenze sono ancora più significative se si tiene conto delle competenze: il tasso di occupazione per i cittadini comunitari altamente specializzati era di circa l'83% (media comunitaria), rispetto al 66% per i cittadini extracomunitari con lo stesso grado di qualifica. I maggiori divari si riscontrano nei paesi nordici, in Francia e in Belgio.

²¹ Ellis, C. e Sonenfield, J.A. (1994) 'Diverse Approaches to Managing Diversity', Human Resource Management, Vol.3, N.1, pagg.79-109.

²² Non esistono dati confrontabili a livello comunitario sulla situazione sul mercato del lavoro dei migranti o delle minoranze etniche in quanto tali in quanto come variabile rappresentativa è stata assunta la cittadinanza.

I soggetti disabili sono relativamente più esposti al rischio di esclusione dal mercato lavoro. Solo il 39% dei soggetti disabili è impiegato rispetto a circa il 60% della popolazione media²³. Oltre il 14% della popolazione in età lavorativa riferisce qualche forma di disabilità, per un totale di circa 26 milioni di persone²⁴ nell'attuale Unione Europea. Questa cifra è sicuramente destinata ad aumentare a seguito dell'allargamento a 25 Stati membri²⁵, dove una persona su 25 (non necessariamente in età lavorativa ma includendo molti anziani) riferisce una forma di disabilità che limita lo svolgimento delle attività della vita quotidiana. Inoltre, il numero dei soggetti disabili nell'UE continuerà ad aumentare in conseguenza dell'invecchiamento della popolazione.

Azioni in corso e relative implicazioni

Nella maggior parte degli Stati membri si sottolinea l'esigenza di proseguire negli sforzi intrapresi a favore dell'integrazione, dando maggiore risalto alle politiche di reclutamento di persone svantaggiate, in combinazione con le politiche antidiscriminazione. Alcuni Stati membri (Austria, Germania, Irlanda e Regno Unito) hanno stabilito obiettivi nazionali per l'occupazione di soggetti disabili. In generale, la mancanza di dati rende difficoltosa la valutazione dei progressi compiuti. In ogni caso, i divari di occupazione esistenti impongono di rafforzare le misure di natura politica a carattere preventivo e attivo per promuovere l'integrazione di questi soggetti nel mercato del lavoro, insieme a condizioni di lavoro adeguate e una varietà più ampia di rapporti contrattuali.

Al fine di aumentare i tassi di occupazione per la fascia di età tra i 55 e i 64 anni, alcuni Stati membri hanno introdotto incentivi per i datori di lavoro che trattengono o assumono lavoratori anziani, e penali per scoraggiare il loro licenziamento. La maggior parte degli Stati membri ha anche attuato riforme delle pensioni e introdotto condizioni più rigide per il pre-pensionamento. Occorre tuttavia mettere a punto strategie nazionali integrate e azioni politiche più mirate per aumentare il tasso di occupazione degli anziani, comprendenti non soltanto incentivi finanziari ma anche strategie per la formazione continua e condizioni di lavoro adeguate. La realizzazione dell'obiettivo di Lisbona, che invita a raggiungere entro il 2010 un tasso di occupazione del 50% per i lavoratori anziani, e l'aumento di 5 anni dell'età effettiva di uscita dal mercato del lavoro, come invocato dal Consiglio europeo di Barcellona, non saranno realizzati senza grossi cambiamenti politici.

Per quanto riguarda i migranti, è importante valorizzare l'esperienza acquisita e le qualifiche conseguite fuori dall'UE attraverso il riconoscimento e la corretta valutazione dell'esperienza formale e informale. Nonostante gli sforzi già intrapresi dalle parti sociali, devono essere avviate azioni più efficaci per porre fine alla discriminazione sul luogo di lavoro. Favorire l'integrazione dei migranti è particolarmente necessario in vista dei nuovi flussi di immigrazione.

²³ "Disabilità e partecipazione sociale in Europa", Commissione europea, Eurostat, tema III "Popolazione e condizioni sociali", 2001

²⁴ Esclusa la Svezia poiché non vi sono dati disponibili per questo Stato membro nella base dati del Panel comunitario delle famiglie (ECHP).

²⁵ Vedere Indagine EUROBAROMETRO sui paesi candidati 2002.1: Situazione sociale nei paesi candidati all'adesione

Come sottolineato nella Comunicazione sulla disabilità di cui si attende l'adozione da parte della Commissione entro la fine del 2003, gli Stati membri devono aumentare il loro impegno per attuare l'effettiva integrazione delle disabilità nelle relative politiche per l'occupazione al fine di realizzare una maggiore integrazione dei soggetti disabili. In particolare le politiche attive del lavoro dovranno tenere maggiormente conto delle esigenze eterogenee dei disabili.

Per monitorare i progressi compiuti nella realizzazione di questo obiettivo, gli Stati membri devono fornire statistiche più complete sulla situazione dei soggetti svantaggiati.

2.10. Prestazioni lavorative complessive

Come sopra esposto, è possibile osservare una correlazione positiva tra la qualità del lavoro, la produttività e i risultati degli indicatori occupazionali in generale²⁶.

Fatti e tendenze principali

Negli ultimi anni, le curve di crescita dell'occupazione e della produttività nell'UE si sono nettamente differenziate. Rispetto alla prima metà degli anni '90, nel periodo 1996-2002 vi è stato un notevole aumento del contributo dell'occupazione alla crescita del PIL comunitario ma questo è stato parzialmente annullato da una riduzione del contributo della produttività del lavoro. La crescita della produttività per soggetto occupato, rimasta sul 2% circa negli anni '80 e nella seconda metà degli anni '90, è scesa all'1% nel periodo 1996-2002. In questo periodo la crescita della produttività oraria è stata dell'1,4%, un punto percentuale in meno rispetto alla prima metà degli anni '90.

Mentre nel breve periodo la crescita della produttività varia in maniera inversamente proporzionale alla crescita dell'occupazione, ad esempio a seguito della tesaurizzazione del lavoro durante le recessioni, nel lungo periodo la crescita della produttività dipende dal tasso di progresso tecnologico. Massimizzare la frazione di popolazione attiva occupata senza sacrificare la crescita della produttività è un obiettivo chiaro e auspicabile: più persone occupate, che lavorano in maniera più produttiva. L'urgenza di attuare le necessarie riforme del mercato del lavoro può comportare inizialmente una crescita della produttività inferiore alle potenzialità, ma questo non deve essere considerato in alcun senso un compromesso: un tasso di occupazione più elevato implica un aumento inequivocabile del PIL pro capite senza implicazioni negative per la crescita a lungo termine della produttività della forza lavoro esistente. Inoltre, progredire sulla strada delle riforme del mercato del lavoro non impedisce di favorire gli investimenti e il progresso tecnologico. Non vi è pertanto alcuna ragione per cui i decisori politici non possono agire contemporaneamente sui due fronti.

Nell'UE la crescita della produttività è stata deludente rispetto agli Stati Uniti, in particolare nei servizi che utilizzano le TIC, che da soli rappresentano il 21% dell'occupazione totale. Sebbene l'Unione abbia ottenuto risultati migliori nei comparti manifatturieri che utilizzano le TIC, questi rappresentano solo il 6% dell'occupazione totale²⁷. Il progresso tecnologico è influenzato dagli investimenti (in beni materiali, istruzione, formazione e R&S). I cambiamenti organizzativi a livello aziendale che consentono una migliore combinazione dei diversi input e di disporre di una forza lavoro più istruita possono aumentare l'efficienza del connubio capitale-forza lavoro e, quindi, la produttività. La relazione "L'occupazione in

²⁶ Vedere punto 2.2. sopra. Per un'analisi della correlazione tra produttività e qualità del lavoro si veda la relazione "L'occupazione in Europa, 2002".

²⁷ Vedere L'occupazione in Europa 2003, capitolo 2

Europa 2003” ha evidenziato che la distribuzione di competenze in tutte le aree dell’economia può influenzare la crescita della produttività e che le politiche di istruzione e formazione che promuovono un’ampia diffusione di conoscenza svolgono un ruolo importante.

Per quanto riguarda i progressi sul fronte dell’istruzione, si evidenzia chiaramente una tendenza positiva. La quota media della popolazione nella fascia d’età compresa tra i 25 e i 64 anni che ha portato a termine almeno il ciclo di istruzione secondaria ha raggiunto nel 2002 il 64,6%, dal 62,2% del 1999. Esistono tuttavia notevoli differenze in base al sesso, all’età e alla situazione lavorativa. La percentuale degli uomini (66,9 % nel 2002) rimane più elevata di quella delle donne (62,4%). La cifra relativa alla fascia dei 55-64 anni è particolarmente bassa (49,6%). Lo stesso vale per i disoccupati (59,3%) e gli inattivi (45%), rispetto agli occupati (72,1%). Esistono chiare differenze anche tra gli Stati membri, con tassi minimi, nel 2002, in Portogallo (20,1%), Spagna (46,1%) e Italia (49,6%) e tassi massimi in Svezia (87,1%), Regno Unito (86,3%) e Finlandia (84,4%).

Azioni in corso e relative implicazioni

La strategia di Lisbona ha definito un ampio quadro di interventi per favorire la crescita di produttività sul lungo periodo, utilizzando tutti gli strumenti disponibili per stimolare il progresso tecnico e incoraggiando allo stesso tempo nel medio termine la crescita ad alto assorbimento di mano d’opera occorrente per muoversi verso la piena occupazione. In un mondo globalizzato, la competitività può essere rafforzata attraverso la creazione e la diffusione di conoscenza che, insieme all’innovazione e alle competenze, è tra i fattori trainanti della crescita.

Questi fattori dipendono dal livello e dal grado di persuasività dell’istruzione, della formazione e della formazione in azienda, nonché dall’attività di ricerca e sviluppo. Una forza lavoro altamente qualificata contribuisce a ridurre i costi di attuazione di nuove tecnologie e può aiutare i meno istruiti ad acquisirne l’uso. L’aggiornamento delle competenze migliora la competitività, direttamente attraverso un aumento del contenuto di competenza dei processi produttivi e, indirettamente, attraverso travasi di conoscenza. Ecco perché l’investimento in capitale umano e in formazione può contribuire a invertire il rallentamento della crescita della produttività del lavoro.

La formazione permanente per tutti diventa un elemento centrale di una strategia per la crescita della produttività. La natura pervasiva della conoscenza è fondamentale per migliorare e diffondere nell’intera economia l’uso di nuove tecnologie e per prevenire la segmentazione del mercato del lavoro tra lavoratori con diversi tipi di istruzione. In questo contesto alcuni Stati membri devono compiere un importante sforzo per aumentare il livello di istruzione dei lavoratori, realizzando l’obiettivo fissato dagli orientamenti per l’occupazione, che prevede che entro il 2010 l’85% dei 22enni completino l’istruzione secondaria superiore.

Ma al miglioramento della produttività contribuiscono anche altre componenti della qualità del lavoro: il miglioramento del dialogo sociale e dei rapporti di lavoro; l’aumento della flessibilità e l’adattamento a nuove forme di organizzazione del lavoro e un maggior equilibrio tra flessibilità e sicurezza; la creazione di migliori prospettive di carriera per i lavoratori; il miglioramento della salute e la sicurezza sul lavoro. Le politiche degli Stati membri devono tenere conto delle dinamiche con cui opera questo circolo virtuoso e sfruttare l’interazione positiva esistente tra qualità e produttività.

ALLEGATO 1.INDICATORI DELLA QUALITÀ DEL LAVORO: ELENCO APPROVATO DAL CONSIGLIO

ALLEGATO 2 INDICATORI DELLA QUALITÀ DEL LAVORO

- Vengono forniti gli ultimi dati disponibili
- Salvo diverse indicazioni, la fonte dei dati è quella indicata nella proposta del Comitato per l'occupazione (EMCO)

1. QUALITÀ INTRINSECA DEL POSTO DI LAVORO

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

1. Transizioni tra non occupazione e occupazione e, per gli occupati,

transizioni per livelli retributivi

(fonte: Panel comunitario delle famiglie - ECHP)

Situazione a t Situazione a (t-1)	1° decile	2° decile	3° decile	4°-10° decile	Non occupazione ²⁸	Totale
1° decile						100
2° decile						100
3° decile						100
4°-10° decile						100
Non occupazione						100

INDICATORI DI CONTESTO RACCOMANDATI

2. Transizioni tra non occupazione e occupazione e, per gli occupati,

transizioni per tipo di contratto (fonte: Panel comunitario delle famiglie)

Situazione a t Situazione a (t-1)	Contratto a tempo indeterminato	Contratto a tempo determinato	Non occupazione	Totale
Contratto a tempo indeterminato				100
Contratto a tempo determinato				100
Non occupazione				100

3. Soddisfazione con il tipo di lavoro attuale (fonte: Panel comunitario delle famiglie).

²⁸

Il termine 'non occupazione' include disoccupazione e inattività.

2. QUALIFICHE, FORMAZIONE PERMANENTE E AVANZAMENTO DI CARRIERA

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

4. Percentuale della popolazione in età lavorativa che partecipa a corsi di formazione generale e professionale

(fonte: Indagine sulle forze lavoro).²⁹

INDICATORI DI CONTESTO RACCOMANDATI

5. Percentuale della popolazione in età lavorativa che partecipa a corsi di formazione generale e professionale, ripartita per sesso, gruppi di età (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 25-64 anni), situazione lavorativa e livelli di formazione raggiunti (fonte: indagine sulle forze lavoro).

6. Percentuale della forza lavoro che partecipa a una formazione specifica per l'attività che svolge, ripartita per sesso, gruppi di età e attività economica (fonte: Indagine sulla formazione professionale permanente).

7. Percentuale della forza lavoro che utilizza computer presso la propria abitazione e/o sul posto di lavoro per motivi professionali a) con e b) senza una formazione di tipo informatico, specifica dell'attività che svolge (fonte: Indagine Eurobarometro sulle TIC e sull'occupazione, novembre 2000).

3. PARITÀ TRA I SESSI

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

8. Indice del salario orario femminile in rapporto a quello maschile, per lavoratori con un orario di lavoro pari o superiore a 15 ore (fonte: Panel comunitario delle famiglie).

INDICATORI DI CONTESTO RACCOMANDATI

9. Indice del salario orario femminile in rapporto a quello maschile, per lavoratori con un orario di lavoro pari o superiore a 15 ore, adeguato in funzione del settore, della professione e dell'età (fonte: Panel comunitario delle famiglie).

10. Differenza tra i tassi di occupazione femminile e maschile (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

11. Differenza tra i tassi di disoccupazione femminile e maschile (fonte: Serie armonizzate Eurostat sulla disoccupazione).

12. Segregazione tra i sessi a livello settoriale: media nazionale dell'occupazione maschile e femminile in ciascun settore. Sommando le differenze si ottiene la cifra totale della disparità tra i sessi, espressa come percentuale dell'occupazione totale (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

13. Segregazione tra i sessi a livello professionale: media nazionale dell'occupazione maschile e femminile per ciascuna professione. Sommando le differenze si ottiene la cifra totale della disparità tra i sessi, espressa come percentuale dell'occupazione totale (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

4. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

²⁹ Incluse l'istruzione di base e la formazione professionale permanente. Escluso l'apprendimento come passatempo.

14. Incremento dell'incidenza degli infortuni, espresso in numero di incidenti sul lavoro per 100.000 lavoratori (fonte: Statistiche europee sugli infortuni sul lavoro – SEAT).

5. FLESSIBILITÀ E SICUREZZA

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

15. Numero di lavoratori a tempo parziale per cause volontarie e involontarie in percentuale del totale dei lavoratori e numero di lavoratori con contratti a tempo determinato per cause volontarie e involontarie in percentuale del totale dei lavoratori (fonte: indagine sulle forze lavoro).

Deve essere accompagnato da informazioni sul livello al quale i lavoratori a tempo parziale e con contratti a tempo determinato beneficiano, in modo equivalente e proporzionato, della protezione sociale e dei diritti legali dei lavoratori a tempo pieno e con contratti a tempo indeterminato.

6. INTEGRAZIONE E ACCESSO AL MERCATO DEL LAVORO

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

16. Transizioni tra occupazione, disoccupazione e inattività (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

Situazione a t				
Situazione a (t-1)	Occupazione	Disoccupazione	Inattività	Totale
Occupazione				100
Disoccupazione				100
Inattività				100

INDICATORI DI CONTESTO RACCOMANDATI

17. Transizione di disoccupati verso occupazione e formazione (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

Situazione a t (t-1)	Formazione	Non occupazione	Occupazione	Totale (t-1)
Formazione				
Non occupazione				
Occupazione				
Totale (t)				

18. Tasso di occupazione totale (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

19. Tasso di occupazione per principali fasce di età e livello di formazione (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

20. Tasso di disoccupazione di lunga durata, per sesso (fonte: Serie armonizzate Eurostat sulla disoccupazione).

21. Percentuale di giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni con un livello di istruzione secondaria inferiore (ISCED, livello 2) o precedente, che non partecipano a corsi di istruzione e formazione di recupero, ripartiti per sesso e situazione lavorativa (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

22. Percentuale di giovani disoccupati: giovani senza lavoro di età compresa tra i 15 e i 24 anni come percentuale della popolazione della stessa fascia di età (fonte: Serie armonizzate Eurostat sulla disoccupazione).

7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ARMONIZZAZIONE DI VITA LAVORATIVA E SFERA PRIVATA

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

23. Differenza assoluta tra tassi di occupazione senza la presenza di bambini e con la presenza di un bambino tra 0 e 6 anni, per sesso (fascia di età 20-50 anni) (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

INDICATORI DI CONTESTO RACCOMANDATI

24. Percentuale dei bambini che usufruiscono di un servizio di assistenza (in ambiente extrafamiliare) in rapporto al numero totale di bambini della stessa fascia d'età, ripartita per le seguenti categorie: periodo precedente l'istruzione prescolare non obbligatoria, istruzione prescolare non obbligatoria, istruzione primaria obbligatoria (fonte: fonti nazionali – attualmente questo indicatore può misurare solo le tendenze all'interno di ogni Stato membro).

25. Numero di lavoratori che hanno lasciato l'ultimo posto di lavoro per dedicarsi alla famiglia o per motivi di studio da non più di 12 mesi, che rientreranno nel mercato del lavoro ma che attualmente non sono disponibili a rientrare (per gli stessi motivi per cui hanno lasciato l'ultimo posto di lavoro), espresso in percentuale di tutti i lavoratori, ripartiti per sesso (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

8. DIALOGO SOCIALE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Pur riconoscendo le notevoli differenze esistenti tra gli Stati membri in materia di condizioni di lavoro, prassi e tradizioni, il comitato ritiene che l'approccio migliore consista nell'individuare una serie o un gruppo di indicatori e propone di esaminare con la massima urgenza, tra l'altro, i seguenti parametri utilizzabili:

- misura della rappresentanza e della partecipazione dei lavoratori;
- percentuale di lavoratori interessati da contratti collettivi;
- evoluzione del numero delle giornate lavorative perse, per 1000 lavoratori, per vertenze di lavoro, per attività economica (NACE), con misurazione delle tendenze in ciascun Stato membro;
- percentuale di lavoratori rappresentati da organismi riconosciuti;
- copertura dei comitati aziendali e altre forme di rappresentanza e partecipazione; e
- presenza dei sindacati.

9. DIVERSIFICAZIONE E NON DISCRIMINAZIONE

INDICATORI DI CONTESTO RACCOMANDATI

26. Differenza nei tassi di occupazione dei lavoratori nella fascia di età 55-64 anni (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

27. Differenza tra i tassi di occupazione e disoccupazione delle minoranze etniche e degli immigranti, tenendo conto della distinzione tra gradi di qualifica bassi e elevati, rispetto ai tassi complessivi (fonte: attualmente fonti nazionali).

28. Differenza tra i tassi di occupazione e disoccupazione dei disabili, tenendo conto della distinzione tra gradi di qualifica bassi e elevati, rispetto ai tassi complessivi (fonte: attualmente fonti nazionali).

10. PRESTAZIONI LAVORATIVE COMPLESSIVE

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

29. Incremento della produttività del lavoro, misurato come variazione dei livelli del PIL pro capite della popolazione attiva e percentuale per ora lavorata (fonte: Eurostat, DG ECFIN).

INDICATORI DI CONTESTO RACCOMANDATI

30. Produzione annua totale divisa per il numero della popolazione attiva e delle ore lavorate (fonte: Eurostat, DG ECFIN, OCSE (orario di lavoro)).

31. Percentuale della popolazione in età lavorativa con almeno un titolo di istruzione secondaria superiore (ISCED, livello 3), ripartita per sesso, fasce di età (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 25-64 anni) e situazione lavorativa (fonte: Indagine sulle forze lavoro).

ALLEGATO 2

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
1. Transizioni tra non occupazione e occupazione e, per gli occupati, transizioni per livello di retribuzione (1999-2000)	Dal 1° decile al 2°-10° decile	23	17	21	32	27	24	27	23	35	19	:	27	32	:	24	24
	Dal 1° decile a non occupazione	13	24	24	21	39	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20	23
	Dal 2° decile al 3°-10° decile	29	33	24	35	34	33	34	31	35	35	:	32	31	:	25	30
	Dal 2° decile a non occupazione	6	5	9	17	15	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11	11
	Dal 3° decile al 4°-10° decile	19	24	23	31	50	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27	32
	Dal 3° decile a non occupazione	8	8	9	10	14	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7	8
2. Transizioni tra non occupazione e occupazione e, per gli occupati, transizioni per tipo di contratto (1999-2000)	Da tempo determinato a tempo indeterminato	45	24	41	51	27	22	24	31	45	33	54	50	:	:	44	35
	Sempre a tempo determinato	29	39	36	21	49	49	52	45	23	39	34	16	:	:	28	39
	Da tempo determinato a non occupazione	25	15	20	17	22	28	21	20	26	24	8	28	:	:	24	22
3. Soddisfazione professionale	1999	5.1	4.7		4.9	4.3	4.5	4.6	3.9	:	4.3		4.8	4.2		:	4.4
	2000	5.2	4.6		4.9	4.3	4.4	4.7	4	:	4.2		4.8	4.2		:	4.4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
4.Partecipazione all'istruzione e alla formazione	1998	:	4.4	5.3	19.8	4.3	16.1	2.7	1.0	:	4.8	5.1	12.9	3.0	:	:	5.2
	2002	7.5	6.5	5.8	18.4	5.0	18.9	2.7	1.2	7.7	4.6	7.7	16.4	2.9	18.4	22.3	8.5
6. Percentuale di lavoratori che partecipano a corsi di formazione professionale permanente (1999)	Imprese con contratto	44	57	48	56	47	64	63	29	55	52	54	47	50	68	52	:
	Imprese senza contratto	33	37	28	51	16	45	40	12	38	20	30	34	14	54	48	:
7. Percentuale della popolazione attiva di età superiore a 15 anni con competenze in materia di TIC specifiche dell'attività svolta	2001	35.5	17.7	35.6	53.2	19.5	45.4	25.3	17.6	28	20	39.2	39.5	11.6	45.5	33.8	29.1
	2002	40	20	32	56	17	49	25	17	26	18	38	38	13	46	31	27
8.Disparità di retribuzione tra i sessi (2000)	Settore pubblico	14%	-7%	20%	13%	3%	25%	:	9%	15%	0%	:	:	-17%	:	18%	12%
	Settore privato	24%	15%	24%	16%	23%	15%	:	22%	23%	15%	:	:	28%	:	26%	21%
10.Differenza dei tassi di occupazione femminile e maschile in punti percentuali	2001	-16	-18	-14	-8	-29	-5	-14	-30	-21	-27	-24	-18	-16	-3	-13	-18
	2002	-13	-17	-13	-8	-28	-4	-13	-29	-20	-27	-24	-16	-15	-3	-13	-17
11.Differenza tra tassi di disoccupazione femminile e maschile in punti percentuali	2001	1	1.6	0.1	1	7.9	1.1	3.3	8.6	-0.2	5.6	1	0.9	1.9	-0.7	-1.1	2.1
	2002	0.4	1.6	-0.4	0.2	8.4	0	2.1	8.4	-0.6	5.2	1.8	0.5	1.9	-0.8	-1.1	1.8
12.Segregazione tra i sessi a livello settoriale	2001	20.3	18.1	18.2	19.0	19.3	17.7	21.9	17.4	15.5	20.7	15.2	19.6	18.1	21.3	21.2	18.7
	2002	20.3	18.2	18.1	18.5	19.4	17.7	21.6	17.5	15.5	21.0	15.4	19.7	16.7	22.1	21.5	18.8
13.Segregazione tra i sessi a livello professionale	2001	27.2	26.1	27.0	28.1	24.9	25.1	29.6	26.6	21.7	26.7	21.9	26.8	25.0	26.3	28.0	26.7
	2002	27.7	25.3	26.9	28.3	25.2	25.1	29.4	26.3	21.8	26.9	21.8	27.1	24.5	27.7	27.8	26.4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
14. Infortuni sul lavoro (numero di infortuni ogni 100.000 lavoratori e tendenza)	1998	3321	5112	4958	3203	6546	3435	4920	2936	1433	4105	4719	3309	5505	1329	1512	4094
	2000	3056	4213	4757	2866	7052	3046	5030	2595	1027	4049	4891	4095	4863	1475	1607	4021
15. Lavoro a tempo parziale (in % di occupazione)l	2001	18.2	18.5	20.9	20.2	7.9	12.2	16.3	4.0	16.4	8.4	10.4	42.2	11.0	21.1	24.6	17.8
	2002	20.2	19.1	21.4	20.0	7.9	12.8	16.1	4.5	16.5	8.6	10.6	43.9	11.2	21.5	24.9	18.1
15. Contratti a tempo determinato (in percentuale di occupazione)	2001	7.8	8.8	12.4	9.2	31.7	16.4	14.6	12.6	5.2	9.8	5.6	14.3	20.4	15.2	6.7	13.3
	2002	7.1	8.1	11.9	9.1	31.0	16.0	13.9	11.2	5.4	9.9	5.1	14.4	21.7	15.2	6.3	13.0
16. Transizioni tra occupazione, disoccupazione e inattività (1999-2000)	Da disoccupazione a occupazione	54	46	49	48	40	43	34	37	42	25	:	53	61	:	:	40
	Rimane disoccupato	26	29	33	15	36	36	36	47	32	50	:	18	20	:	:	36
	Da disoccupazione a inattività	20	26	19	37	24	21	30	16	26	25	:	30	20	:	:	24
17. Transizioni di disoccupati verso occupazione e formazione (1999-2000)	Da non occupazione a occupazione	45	27	26	13	30	29	24	21	25	17		21	39			25
	Da non occupazione a formazione	2	7	5	11	1	5	2	2	16	2		7	0			4
	Rimane non occupato	53	66	68	76	69	66	74	76	59	81		72	61			72
18. Tasso di occupazione totale	2001	68.5	59.9	65.8	76.2	57.7	68.1	62.8	55.4	65.7	54.8	63.1	74.1	68.7	74.0	71.7	64.1
	2002	69.3	59.9	65.3	75.9	58.4	68.1	63.0	56.7	65.3	55.5	63.7	74.4	68.2	73.6	71.7	64.3

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
20. Tasso di disoccupazione di lunga durata, per sesso (2002)	Uomini	0.6	3.1	3.9	0.8	2.3	2.5	2.3	3.0	1.7	4.1	0.6	0.6	1.4	1.2	1.4	2.6
	Donne	1.1	4.1	4.1	1.0	6.3	2.0	3.3	8.3	0.7	7.2	1.0	0.8	2.2	0.8	0.7	3.6
21. Percentuale di giovani tra i 18 e i 24 anni con un titolo di istruzione secondaria inferiore (ISCED livello 2) o precedente che non partecipano a corsi di istruzione o formazione di recupero, ripartiti per sesso e situazione lavorativa (2002)	Uomini	8.8	14.9	12.6	13.8	35.4	12.6	14.9	20.1	18.5	27.9	14.4	15.7	52.9	11.4	:	21.4
	Donne	10.3	9.9	12.6	17	22.3	7.3	11.9	12.3	10.8	20.7	19.6	14.3	38.1	9.3	:	16.2
22. Tasso di disoccupazione giovanile	2001	3.2	6.1	4.2	5.7	9.1	10.3	7.0	10.1	3.3	10.2	2.6	4.0	4.6	5.9	7.7	7.0
	2002	3.7	6.3	4.9	5.2	9.5	10.8	7.4	9.6	3.9	9.7	2.8	3.9	5.5	6.4	7.8	7.2
23. Effetto degli obblighi parentali sull'occupazione: differenza assoluta tra tassi di occupazione senza la presenza di figli e con la presenza di un figlio da 0 a 6 anni (2002)	Uomini	-5.4	-10.6	-7.9	:	-13.1	:	-9.9	-14.3	-6.5	-14.2	-8.3	-4.7	-10.6	:	-4.8	-9.5
	Donne	8.9	3.1	21.4	:	8.8	:	11.5	5.2	16.3	4.9	5.4	11.5	-1.4	:	22.9	12.7
% di lavoratori interessati da contratti collettivi	2001	98	>90	:	83	81	:	90-95	:	:	:	58	88	87	>90	:	
Evoluzione del numero di giorni persi per vertenze di lavoro, per 1000 lavoratori	2001		42	1	24	142	29	86	:	82	66	0	6	12	3	21	
	1997-2001 media		19	1	297	167	58	74	:	85	62	2	2	19	6	15	
26. Tasso di occupazione di soggetti di età compresa tra 55 e 64 anni	1998	28.4	22.9	37.7	52.0	35.1	36.2	28.3	39.0	41.7	27.7	25.1	33.9	50.0	63.0	49.0	36.6
	2002	30.0	26.7	38.4	57.8	39.7	47.8	34.8	39.7	48.1	28.9	28.3	42.3	50.9	68.0	53.5	40.1

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
30.Incremento della produttività del lavoro pro capite	2001	0.2	-0.6	0.1	1.1	0.3	-0.6	0.3	4.5	2.6	0.1	-4.1	-0.5	0.3	-0.8	1.5	0.4
	2002	1.4	0.9	0.8	2.3	0.7	1.3	0.5	4.2	4.6	-0.7	-1.9	-0.3	0.3	1.7	1.1	0.7
PIL per ora lavorata * (EU=100)	2002	103	125	108	106	82	96	117	68	117	110	127	115	58	94	87	100