



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 20.11.2007
COM(2007) 733 definitivo

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

Conclusioni fondamentali della relazione sull'occupazione in Europa 2007

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

Conclusioni fondamentali della relazione sull'occupazione in Europa 2007

1. INTRODUZIONE E CONCLUSIONI FONDAMENTALI DELLA RELAZIONE

La presente comunicazione illustra le conclusioni fondamentali della relazione sull'occupazione in Europa 2007. Si tratta della 19^a edizione della relazione, ormai divenuta uno degli strumenti principali della Commissione europea nella sua attività di sostegno agli Stati membri in materia di analisi, formulazione e attuazione delle rispettive politiche occupazionali.

La relazione tradizionalmente fornisce una visione d'insieme della situazione occupazionale nell'Unione europea, e si concentra su un numero limitato di argomenti prioritari per l'agenda politica dell'UE in materia di occupazione. I grandi temi dell'edizione di quest'anno sono un approccio al lavoro basato sul ciclo della vita attiva, la flessicurezza e l'evoluzione della quota del reddito da lavoro (ossia la parte del valore aggiunto assegnata al lavoro). La relazione continua quindi ad alimentare l'ampio dibattito sulla flessicurezza che ha portato alla comunicazione della Commissione "Verso principi comuni di flessicurezza"¹, approvata il 27 giugno 2007, e fornisce un sostegno analitico alla comunicazione della Commissione sui giovani² del 4 settembre 2007.

Le conclusioni principali della relazione del 2007 indicano che:

- una robusta ripresa dei mercati del lavoro dell'UE nel 2006 ha portato a un aumento netto dell'occupazione di oltre 4 milioni di unità - il risultato migliore dal 2000; l'occupazione è aumentata in tutti e 27 gli Stati membri;
- la disoccupazione giovanile, che supera il 17% a livello UE, continua a essere il problema principale, insieme alle difficoltà nell'integrare efficacemente i giovani nel mercato del lavoro;
- i risultati per quanto riguarda l'occupazione dei lavoratori anziani sono più incoraggianti: il loro tasso d'occupazione è salito di 7 punti percentuali rispetto al 2000; gli approcci integrati all'invecchiamento attivo sono quelli che danno i migliori risultati;
- le forme avanzate di lavoro flessibile all'interno delle aziende sono un elemento importante per il successo dei sistemi di flessicurezza, e risultano cruciali per l'apprendimento e l'innovazione;
- le inefficienze che rimangono nell'apertura di un accesso alla formazione professionale continua (CVT) finanziata dalle imprese e le ineguaglianze di tale accesso mostrano che si possono ancora migliorare gli interventi delle pubbliche autorità in questo settore; politiche ben concepite possono aiutare ad aumentare l'efficienza nell'offerta di CVT, garantendo

¹ COM(2007) 359.

² COM(2007) 498.

sia gli investimenti in tale tipo di formazione sia i benefici da essa recati, garantendo allo stesso tempo una partecipazione più attiva delle persone che più ne hanno bisogno;

- gli sviluppi della quota del reddito da lavoro sono determinati dalle interazioni fra il progresso tecnologico, le istituzioni del mercato del lavoro e altri fattori quali l'apertura al commercio; questi fattori peraltro hanno spesso un effetto variabile sulla quota del reddito delle diverse categorie professionali.

2. RISULTATI COMPLESSIVI DELL'OCCUPAZIONE NELL'UE NEL 2006

In un quadro caratterizzato da un'accelerazione della crescita economica, nel 2006 i mercati del lavoro dell'UE hanno realizzato un notevole recupero. Dopo i modesti incrementi degli anni precedenti, la crescita dell'occupazione nell'UE a 27 è salita sensibilmente nel 2006 e, giunta a quota 1,4%, è stata la più forte dal 2000. Inoltre, la produttività del lavoro ha registrato un'accelerazione rispetto al 2005, con una crescita più rapida di quella USA, nonostante l'UE abbia continuato a rimanere leggermente dietro gli Stati Uniti per quanto riguarda la crescita dell'occupazione.

I progressi verso l'obiettivo complessivo di un tasso d'occupazione del 70%, nonché verso gli obiettivi di un tasso d'occupazione femminile pari al 60% e dei lavoratori anziani pari al 50%, sono stati i più pronunciati dal 2000. Nel 2006, il tasso d'occupazione complessivo, quello femminile e quello dei lavoratori anziani hanno raggiunto rispettivamente il 64,3%, il 57,1% e il 43,5%. Malgrado questi progressi, appare sempre più impegnativo per l'UE raggiungere l'obiettivo relativo al tasso d'occupazione complessivo e quello per i lavoratori anziani entro i prossimi quattro anni, mentre sembra raggiungibile quello relativo al tasso d'occupazione femminile.

Per la prima volta da almeno dieci anni, l'occupazione è aumentata in tutta l'UE: tutti e 27 gli Stati membri hanno infatti registrato un aumento dell'occupazione. Una crescita particolarmente elevata si è osservata in molti dei nuovi Stati membri, come Estonia, Lettonia, Polonia, Bulgaria e Slovacchia, nonché in Irlanda, Lussemburgo e Spagna. Anche gli Stati membri che non avevano registrato aumenti occupazionali l'anno precedente, come Germania, Ungheria, Paesi Bassi e Portogallo, hanno conosciuto una crescita significativa dell'occupazione nel 2006.

Nel complesso il 2006 ha visto un aumento netto di oltre 4 milioni di occupati nell'UE a 27, con un contributo delle donne alla creazione di posti di lavoro leggermente superiore a quello degli uomini. Dal punto di vista anagrafico, ai lavoratori della prima fascia d'età si devono quasi due terzi dell'aumento, mentre poco meno di un terzo è da attribuirsi ai lavoratori anziani. Nonostante il diffuso aumento dell'occupazione, rimangono grosse differenze fra paesi, con un'oscillazione dei tassi d'occupazione del 2006 compresa fra il 55% circa della Polonia e il 77% e oltre della Danimarca. Allo stesso tempo, nella maggior parte dei paesi i tassi d'occupazione femminili rimangono ben al di sotto di quelli maschili, e vi è anche una variazione considerevole per quanto riguarda i lavoratori anziani.

3. LAVORATORI GIOVANI E ANZIANI NELL'UE: VERSO UN APPROCCIO AL LAVORO BASATO SUL CICLO DELLA VITA ATTIVA

I lavoratori giovani e anziani sono due categorie che richiedono una certa attenzione a livello politico. Per evitare possibili effetti negativi sulla crescita economica e ridurre la pressione crescente cui sono sottoposti i sistemi di protezione sociale a causa dell'invecchiamento demografico, occorre rafforzare l'approccio al lavoro basato sul ciclo della vita attiva promosso dalla Commissione europea. Una risposta politica appropriata deve pertanto concentrarsi su una sempre maggiore integrazione nel mercato del lavoro di tutte le fasce d'età e sull'agevolazione dei cambiamenti di situazione occupazionale lungo tutto l'arco della vita attiva.

Servono maggiori sforzi, soprattutto nelle politiche d'istruzione e formazione, per migliorare i risultati occupazionali dei giovani

La disoccupazione giovanile e le difficoltà nell'integrare efficacemente i giovani nel mercato del lavoro rimangono una sfida cruciale per molti Stati membri dell'UE. Nonostante i recenti segnali di alcuni miglioramenti nel complesso, deve ancora prodursi una vera svolta per quanto riguarda la riduzione della disoccupazione giovanile. Il tasso medio di disoccupazione giovanile nell'UE, pari al 17,4%, è alto e non è migliorato rispetto al tasso relativo agli adulti della prima fascia d'età. Va aggiunto che l'UE nel suo complesso ha risultati inferiori alle aspettative a livello internazionale, con molti più giovani disoccupati e con un minor numero di giovani occupati rispetto ad altri paesi industrializzati quali USA, Canada e Giappone.

I giovani spesso incontrano ostacoli che rendono poco agevole e lento il loro passaggio dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro: una quota ridotta ma significativa di giovani rimane intrappolata in impieghi temporanei, spesso malpagati, dalla quale diventa poi difficile uscire. Sono anche esposti a un rischio particolare i giovani che rimangono per lungo tempo lontani da occupazione, istruzione o formazione. I risultati educativi insufficienti sono una delle principali cause per gli scarsi risultati occupazionali dei giovani, per cui è fondamentale disporre di programmi che affrontino tempestivamente il problema dell'abbandono scolastico, familiarizzino i giovani col mondo del lavoro e li preparino all'esigenza di formarsi per tutta la vita al fine di adattare costantemente le proprie qualifiche, se si vuole migliorare la situazione occupazionale dei giovani. Inoltre, una migliore integrazione di quanti si trovano da molto tempo in situazione di disoccupazione o inattività richiede strategie di attivazione più efficaci rispetto al passato. I giovani sono tra le categorie più esposte agli effetti negativi degli assetti istituzionali che favoriscono quanti hanno un lavoro a tempo indeterminato rispetto ai nuovi arrivati. I problemi dovuti alla segmentazione del mercato del lavoro potrebbero parzialmente essere affrontati rendendo più semplice per le aziende l'assunzione di giovani.

Approcci politici integrati possono aiutare ad aumentare la partecipazione dei lavoratori anziani

Un'altra sfida importante sta nell'aumentare la partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro e nel ritardarne l'uscita dalla vita attiva. Attualmente oltre metà dei lavoratori di età compresa fra 55 e 64 nell'UE è inattiva, in genere perché si trova in pensione, ma anche per cattive condizioni di salute, problemi personali o familiari, e per la convinzione di non poter trovare un posto di lavoro.

Recenti risultati indicano che gli sforzi degli Stati membri volti a realizzare misure a favore dell'invecchiamento attivo stanno cominciando a dare risultati. Negli ultimi anni, l'occupazione dei lavoratori anziani è stata una delle componenti più dinamiche del mercato del lavoro europeo, con tassi d'occupazione per questa categoria saliti di 7 punti percentuali dal 2000 ad oggi.

Gran parte dell'aumento dei tassi occupazionali dei lavoratori anziani è dovuta alla parte femminile di tale categoria, in ragione soprattutto dell'effetto trainante determinato dalla crescente partecipazione delle donne in generale. Invece, l'aumento dei tassi maschili è dovuto al fatto che l'uscita dal mercato del lavoro viene ritardata, soprattutto per fattori come le riforme dei sistemi pensionistici e di protezione sociale e altre misure recenti associate all'invecchiamento attivo.

Il recente aumento dell'occupazione dei lavoratori anziani non è associato a un aumento sensibile della precarietà del loro posto di lavoro, né lo è in modo particolare a una maggiore frequenza del lavoro a tempo parziale o autonomo. Molta di questa crescita occupazionale inoltre si registra nei settori a qualificazione relativamente elevata e ad alta intensità di conoscenza, con un passaggio dalle attività più manuali a quelle non manuali e che richiedono maggiori conoscenze.

Nonostante il recente miglioramento, gli sforzi per promuovere l'invecchiamento attivo devono essere portati avanti con energia. La partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro in Europa rimane bassa per gli standard internazionali, e mancano ancora 6,5 punti percentuali per raggiungere l'obiettivo di Stoccolma di un tasso d'occupazione delle persone di età compresa fra 55 e 64 anni pari al 50% entro il 2010. Da uno Stato membro all'altro si notano approcci diversi in materia di invecchiamento attivo. Fra le caratteristiche dei sistemi che riescono meglio a sostenere l'invecchiamento attivo vi sono buoni livelli di salute generale per gli anziani ed età pensionabili ragionevolmente avanzate; misure occupazionali attive ben concepite e partecipazione alla formazione permanente; flessibilità in termini di orario e organizzazione del lavoro; minori pressioni finanziarie tali da indurre i lavoratori anziani ad abbandonare il mercato del lavoro, sia in termini di incentivi ad andare in pensione sia per quanto riguarda i costi minori per i datori di lavoro che impiegano lavoratori giovani anziché anziani. Alcuni gruppi di Stati membri, in particolare i paesi nordici, hanno introdotto un approccio più integrato all'invecchiamento attivo e sono in genere riusciti meglio di altri a integrare e mantenere attivi i lavoratori anziani.

Per aumentare la partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro occorrerà eliminare gli ostacoli e i disincentivi che essi continuano a incontrare sulla via dell'occupazione, e per far questo occorre risolvere diversi problemi: oltre agli incentivi finanziari insiti nei sistemi pensionistici, nei sistemi di pensionamento anticipato e in altri elementi dei sistemi fiscali e sociali, e al di là di una definizione degli stipendi meno legata all'anzianità, tra le sfide generali si trovano un diverso atteggiamento verso i lavoratori anziani, la tutela e la promozione della salute e della capacità di lavoro per i lavoratori che stanno invecchiando e lo sviluppo del livello di qualificazione e occupabilità dei lavoratori anziani mediante un apprendimento permanente efficace. Occorre instaurare condizioni di lavoro adeguate, compresi un orario e un'organizzazione del lavoro più flessibili, oltre a opportunità d'impiego per la manodopera che invecchia. È anche necessario creare un contesto generale favorevole all'invecchiamento attivo, nonché affrontare i temi connessi con le differenze fra i sessi, e sarà fondamentale che ogni strategia volta ad aumentare il tasso occupazionale dei lavoratori anziani si adoperi al meglio per ridurre il divario fra il tasso d'attività maschile e quello femminile.

Per raccogliere la sfida rappresentata dall'invecchiamento demografico e dal suo effetto sulla forza lavoro occorrerà un'attuazione su scala più vasta di strategie più integrate rispetto a quanto è stato fatto fino ad oggi. Servono misure che valorizzino l'integrazione dei lavoratori anziani e ne migliorino l'occupabilità, e che si frappongano alle uscite premature dalla vita attiva. Nel portare avanti le politiche di invecchiamento attivo occorre prestare un'attenzione particolare alla promozione dell'accesso all'occupazione in tutto l'arco della vita attiva. Una strategia esaustiva in materia di invecchiamento attivo deve concentrarsi sull'intero arco di vita e su tutte le fasce d'età, non soltanto sui lavoratori anziani.

4. PROMUOVERE LA FLESSIBILITÀ ALL'INTERNO DELLE AZIENDE E GARANTIRE LO SVILUPPO DELLA CARRIERA DEI LAVORATORI: ELEMENTI IMPORTANTI DELLA FLESSICUREZZA

La comunicazione della Commissione sulla flessicurezza³ recentemente adottata riconosce che la flessibilità va oltre la facilità o difficoltà di assumere e licenziare i dipendenti (flessibilità esterna) e può anche essere realizzata all'interno dell'azienda, mediante orari di lavoro flessibili (flessibilità interna) e/o forme diverse di organizzazione del lavoro come il lavoro di squadra e la rotazione (flessibilità funzionale).

La pressione della concorrenza e il progresso tecnologico hanno indotto molte aziende nelle economie avanzate ad adottare forme più flessibili di organizzazione del lavoro, accompagnate da politiche apposite di gestione delle risorse umane. Le forme flessibili di organizzazione del lavoro sono caratterizzate a grandi linee da strutture meno gerarchizzate, da un coinvolgimento maggiore del personale nel processo decisionale e da una maggiore discrezionalità dei lavoratori nell'esecuzione delle loro mansioni, insieme a tipologie di lavoro più varie. Queste pratiche di lavoro innovative presentano aspetti significativi di complementarità e risultano più efficaci se combinate con alcune pratiche di gestione delle risorse umane, come la formazione sul luogo di lavoro e i sistemi retributivi in funzione dei risultati. Ciò peraltro non implica necessariamente una convergenza verso un modello unico di posto di lavoro flessibile. Le imprese situate negli Stati membri dell'UE hanno adottato strategie nazionali distinte in materia di cambiamento organizzativo in funzione delle diversità sul piano istituzionale, delle preferenze sociopolitiche, delle strutture economiche, dei contesti storici ecc.

La relazione sull'occupazione in Europa 2006 proponeva una tipologia di mercati del lavoro europei articolata su flessibilità e sicurezza. La flessibilità si riferiva però solamente alla sua componente esterna, misurata tramite l'indicatore dell'OCSE relativo alla legislazione a tutela del lavoro. La relazione di quest'anno utilizza i dati dell'Indagine europea sulle condizioni di lavoro per calcolare indicatori specifici per paese delle varie forme di flessibilità previste in un'azienda, al fine di aggiornare la precedente tassonomia dei sistemi di flessicurezza dell'UE.

L'analisi sottolinea con vigore l'importanza di considerare sia le forme esterne sia quelle interne della flessibilità (nonché le loro interazioni) per caratterizzare i mercati del lavoro e i sistemi di flessicurezza di tutta l'UE. Due sistemi risultano comportare risultati socioeconomici relativamente "buoni". Il primo, che si trova principalmente nei paesi "anglosassoni", è caratterizzato da un'elevata flessibilità esterna combinata con livelli medi di forme avanzate di flessibilità interna, e presenta un'alta mobilità della forza lavoro, una scarsa

³ COM(2007) 359.

segmentazione, un certo ricorso alla formazione professionale, una spesa bassa nelle politiche di attivazione, un moderato successo nella riduzione della povertà e oneri bassi per il bilancio. Il secondo, che si trova principalmente nei paesi “nordici” e in Olanda, è caratterizzato da forme avanzate di flessibilità interna (compiti complessi, autonomia dei lavoratori, orario di lavoro flessibile), combinate con livelli moderati di flessibilità esterna, ed è connesso a buoni risultati economici (in termini di mercato del lavoro, produttività, innovazione) e a una forte riduzione dei tassi di povertà, ma comporta oneri elevati per il bilancio. Nel complesso, non esiste una combinazione unica di politiche e istituzioni in grado di ottenere e mantenere buoni risultati socioeconomici; vi sono invece percorsi diversi per ottenere buoni risultati, in gran parte derivanti da vicende storiche distinte.

La qualità delle condizioni di lavoro dipende dal modo di organizzare il lavoro flessibile adottato da ciascuna azienda. Il modello di flessibilità interna avanzata o “apprendimento discrezionale” (che combina maggiori aspettative nei confronti dei lavoratori, in termini di responsabilità e soluzione dei problemi, con una maggiore autonomia sul lavoro), può rappresentare una soluzione ottimale in grado di conciliare gli interessi di datori di lavoro e lavoratori, in particolare se combinato con un maggiore sostegno ai lavoratori che cambiano lavoro e azienda. Rispetto alle forme più tradizionali di organizzazione del lavoro, tale modello infatti è caratterizzato allo stesso tempo da un maggiore rendimento dell’azienda e da migliori condizioni di lavoro. D’altra parte, forme più basiche di flessibilità funzionale, come la rotazione delle mansioni, il lavoro di squadra e norme di produzione severe, possono andare a discapito della soddisfazione del posto di lavoro e dell’equilibrio fra lavoro e vita personale, e comportare effetti negativi del lavoro sulla salute.

Il modo in cui è organizzato il lavoro svolge un ruolo fondamentale dal punto di vista dell’assorbimento e della creazione della conoscenza. I modelli caratterizzati dalla discrezionalità sul lavoro combinata con attività complesse di soluzione dei problemi sono il modo più efficace di sviluppare l’innovazione interna all’azienda, mentre il modello “tutelato”, caratterizzato da un basso grado di autonomia e dalla preminenza di rotazione delle mansioni e lavoro di squadra, tende a comportare l’adozione e/o modifica di tecnologie esistenti. Il coinvolgimento dei lavoratori nella comprensione e soluzione dei problemi connessi con la produzione sembra quindi essere un fattore cruciale per le attività di apprendimento e innovazione, oltre al completamento dell’istruzione classica (secondaria) e/o alla partecipazione alla formazione professionale continua.

La formazione professionale continua è una componente importante della flessicurezza, in quanto potenzia la mobilità da un lavoro all’altro all’interno dell’azienda o fra aziende diverse, e sostiene la progressione di carriera dei lavoratori

Negli ultimi decenni le economie sviluppate hanno vissuto notevoli mutamenti strutturali di lungo termine. Fra questi, la transizione da un modello produttivo basato sulla produzione di massa a un nuovo concetto all’insegna di qualità e innovazione, accompagnato da mutamenti settoriali epocali nell’economia e da un aumento considerevole del livello educativo della manodopera. Ciò ha rafforzato la necessità di una formazione professionale continua (CVT), volta a garantire che i lavoratori entrati in attività diversi decenni fa abbiano le competenze richieste per partecipare efficacemente all’economia di oggi. Questi sviluppi mettono sotto una pressione crescente le nuove generazioni di lavoratori, che devono acquisire in permanenza le qualifiche necessarie per imparare e innovare in un’epoca caratterizzata da rapidi mutamenti.

Ci sono quattro ragioni principali per rafforzare la CVT nel contesto della strategia di Lisbona. Anzitutto, le politiche di CVT possono ridurre l'emarginazione sociale e le sperequazioni del reddito causate da un capitale umano insufficiente, grazie a un aumento delle competenze e dell'occupabilità dei lavoratori a rischio. In secondo luogo, esse possono aiutare a mantenere più a lungo i lavoratori anziani sul mercato del lavoro, contribuendo così alla sostenibilità finanziaria dei sistemi di protezione sociale. In terzo luogo, politiche orientate alla CVT sono una componente fondamentale per l'attuazione delle politiche di flessicurezza, ottenuta rendendo più dinamici i mercati interni del lavoro nel contesto dei mutamenti economici e rendendo le competenze dei lavoratori più trasferibili da un datore di lavoro all'altro, conferendo allo stesso tempo più sicurezza alle carriere dei lavoratori. Infine, tali politiche possono aiutare a garantire che i lavoratori acquisiscano e aggiornino le competenze necessarie in un'epoca caratterizzata da un rapido mutamento e dalla necessità di aggiornare le conoscenze, rendendo le imprese europee più concorrenziali in un'economia basata sulla conoscenza e globalizzata.

Vari elementi indicano che il mercato libero non può fornire un livello d'investimenti sufficiente nella CVT a causa delle possibili lacune del mercato, in particolare in relazione al *poaching*, cioè alla possibilità che i lavoratori lascino il datore di lavoro che li ha formati a favore di altri che non hanno sostenuto i costi della formazione ma beneficiano così delle sue ricadute. In molti casi, questa lacuna del mercato disincentiva gli imprenditori dall'investire nella CVT.

Dati empirici indicano che alcune categorie di lavoratori europei tendono a partecipare meno rispetto ad altre alla formazione offerta dal datore di lavoro, in particolare i lavoratori anziani, quelli meno istruiti o che hanno posti precari e quelli che guadagnano meno, con un effetto negativo sull'occupabilità di tali categorie, e quindi un maggiore rischio di emarginazione sociale e sperequazioni del reddito. Ne risulta anche pregiudicata la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale, poiché aumenta la probabilità che i lavoratori vadano in pensione prima. Inoltre, la probabilità di una partecipazione alla formazione rimane molto bassa nelle piccole imprese, con un effetto negativo potenziale sulle attività di innovazione di questo importante segmento imprenditoriale.

Per questi motivi, può essere necessario un intervento pubblico, sotto forma di offerta, regolamentazione o finanziamento, per garantire progressi verso i due obiettivi tradizionali dell'istruzione e della formazione, cioè efficienza ed equità⁴. Tuttavia, al momento di varare gli strumenti politici, i governi devono trovare il giusto equilibrio tra queste forme d'intervento, al fine di realizzare entrambi gli obiettivi.

Politiche ad hoc possono contribuire ad ovviare alla scarsità degli investimenti nella CVT su iniziativa dell'impresa e, in alcune circostanze, migliorare la parità d'accesso alla formazione per tutti i lavoratori. Fra tali politiche si trovano sussidi e incentivi fiscali, contratti di lavoro collettivi e dispositivi obbligatori su base tributaria. Formulandole, i governi dovrebbero però fare attenzione ad evitare possibili effetti negativi sull'efficienza dell'assegnazione delle risorse.

Le politiche riguardanti l'offerta possono anche contribuire a garantire i benefici della CVT. Le riforme volte ad allineare produttività e retribuzione dovrebbero essere considerate con prudenza, perché possono ridurre i benefici della CVT che derivano per i datori di lavoro

⁴ Efficienza ed equità nei sistemi europei di istruzione e formazione; COM(2006) 481.

dalla formazione dei dipendenti, anche se possono avere effetti positivi dal punto di vista della domanda. Possono invece essere utili strumenti politici volti a ridurre gli avvicendamenti del personale, come le clausole di rimborso, poiché in una certa misura garantiscono ai datori di lavoro i benefici degli investimenti nella CVT. Infine, le politiche che promuovono la garanzia della qualità, l'accreditamento e la certificazione della formazione possono avere effetti diversi. Se da una parte l'accreditamento contribuisce a migliorare l'informazione sulla qualità e la natura della formazione, aiutando così i datori di lavoro ad adottare decisioni in materia di formazione, dall'altra la certificazione può ridurre la motivazione dell'azienda a offrire CVT ai propri lavoratori, dal momento che ne aumenta la trasferibilità delle competenze. Peraltro, tali politiche sono auspicabili dal punto di vista sociale, in quanto possono facilitare la mobilità del lavoro e dunque contribuire alla realizzazione delle politiche in materia di flessicurezza.

5. LA QUOTA DEL REDDITO DA LAVORO: MUTAMENTO TECNOLOGICO, GLOBALIZZAZIONE E COMPETENZE

La quota del reddito da lavoro, che misura la parte del valore aggiunto assegnata al lavoro stesso, ha iniziato a scendere nella maggior parte degli Stati membri dell'UE poco dopo la prima crisi dei prezzi del petrolio e attualmente è inferiore ai livelli raggiunti negli anni Sessanta. I dati disponibili mostrano anche che la quota assegnata ai lavoratori qualificati è cresciuta costantemente a partire dagli anni Ottanta, mentre la quota riguardante i lavoratori non qualificati è progressivamente calata.

L'importanza socioeconomica di questi sviluppi non va trascurata, dal momento che la quota del reddito da lavoro ha un effetto sulla distribuzione del reddito personale e sulla coesione sociale, sull'impostazione degli adeguamenti che interessano gli stipendi e l'occupazione, nonché sulla composizione della domanda aggregata, e quindi va a toccare questioni importanti di equità, efficienza economica e stabilità macroeconomica.

L'evoluzione della quota del reddito da lavoro è il risultato di complesse interazioni fra il progresso tecnologico, le istituzioni del mercato del lavoro e, in misura minore, altri fattori quali l'apertura al commercio. Inoltre, a seconda del grado di sostituzione tra i fattori produttivi, i cambiamenti di uno di questi fattori possono avere un effetto sostanzialmente differente sulla quota del reddito delle diverse categorie di competenze.

L'analisi econometrica indica che il progresso tecnologico ha fornito il contributo maggiore alla caduta della quota aggregata del reddito da lavoro negli ultimi decenni. Questa perdita però si è distribuita in modo disomogeneo fra i diversi tipi di qualifiche, perché i lavoratori altamente qualificati hanno visto crescere la propria quota, mentre è calato il reddito di quelli scarsamente qualificati. Anche l'apertura al commercio ha avuto un effetto negativo sulla quota aggregata del reddito da lavoro, ma in misura minore rispetto al progresso tecnologico.

Per contribuire a riequilibrare la distribuzione del valore aggiunto fra il capitale e il lavoro e fra le diverse categorie professionali del lavoro, i decisori politici devono proseguire le politiche macroeconomiche orientate verso la stabilità e la crescita, creando un ambiente economico che contribuisca a un ulteriore progresso tecnologico e di capitale. Per realizzare un simile potenziale però è assolutamente necessario che le politiche suddette siano accompagnate da politiche del mercato del lavoro che tengano conto delle risposte delle diverse categorie professionali a questi fattori e, soprattutto, da politiche che consentano ai lavoratori scarsamente qualificati di progredire verso un livello di qualifiche maggiore, così

da mitigare gli effetti negativi derivanti dall'alto livello di sostituibilità col capitale. Un certo grado di flessibilità dell'occupazione in un contesto di sicurezza faciliterebbe la creazione di nuovi posti di lavoro e la soppressione di quelli divenuti improduttivi, e agevolerebbe una rapida progressione dei lavoratori verso lavori più gratificanti anziché mantenerli intrappolati in lavori scarsamente qualificati dalla quota di reddito ridotta a causa dell'approfondimento del capitale e del progresso tecnologico.

6. CONCLUSIONI

L'analisi presentata in questa relazione mostra come un'impostazione politica di tipo strategico e integrato nei confronti dei settori prioritari fondamentali, come la flessicurezza e un approccio al lavoro basato sul ciclo della vita attiva, possa incidere sul rendimento del mercato del lavoro negli Stati membri, il che vale sia per i lavoratori giovani che per quelli anziani.

L'apprendimento permanente rimane un elemento necessario di politiche valide in questo campo, e la relazione di quest'anno mette in evidenza le soluzioni politiche che migliorano l'efficienza e l'equità della formazione professionale. La relazione esamina anche il tema assai dibattuto riguardante gli sviluppi della quota del reddito da lavoro nell'UE e suggerisce alcune risposte politiche volte a mitigarne i possibili effetti negativi. Nel complesso, le conclusioni della relazione appoggiano l'orientamento generale delle principali iniziative politiche a livello UE nel quadro del pilastro "Occupazione" dell'agenda di Lisbona rinnovata.

Il migliore clima economico del 2006 non dovrebbe in alcun caso distogliere l'attenzione dall'urgenza di continuare la riforma del mercato del lavoro in tutta l'UE. Al contrario, questo miglioramento congiunturale dovrebbe rappresentare un'occasione per pianificare e realizzare i cambiamenti strutturali necessari per arrivare a una svolta in direzione dei grandi obiettivi di Lisbona consistenti in piena occupazione, qualità e produttività del lavoro, coesione sociale e territoriale.

La relazione sull'occupazione in Europa 2007 è pubblicata al seguente indirizzo Internet:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm