

RIUNIONE DEI PRESIDENTI DELLE COMMISSIONI COMPETENTI IN MATERIA DI OCCUPAZIONE, RICERCA E INNOVAZIONE

Sessione I - La via europea verso un'occupazione stabile e di qualità

Nota tematica

I [dati più recenti relativi all'occupazione](#) in Europa evidenziano una accentuazione delle criticità che contraddistinguono il mercato del lavoro europeo a causa dell'esplosione, nel 2008, della crisi economica tuttora in atto.

Il mercato del lavoro dell'Unione europea in questi anni ha evidenziato numerosi limiti e disomogeneità.

In primo luogo, emerge la carenza di coordinamento con il sistema dell'istruzione e della formazione, che rende difficile il passaggio dalla scuola al lavoro e l'incontro tra la domanda di lavoro e le competenze richieste.

Tra il 2008 e il 2011, il [tasso di disoccupazione](#) di chi ha un basso livello di istruzione è aumentato di quasi 3,8 punti percentuali, mentre ha segnato un aumento di 1,5 punti percentuali per chi ha raggiunto un alto livello di istruzione. [Gli ultimi dati OCSE](#) confermano tale tendenza evidenziando che, in media, oltre l'80 per cento dei laureati svolge un'attività lavorativa, rispetto a meno del 60 per cento degli adulti con livello di istruzione inferiore al secondario superiore. Il livello raggiunto negli studi non incide solo sull'occupabilità ma anche sul reddito da lavoro. In media, gli stipendi dei laureati sono superiori di 1,5 volte rispetto ai diplomati di scuola secondaria di secondo grado, mentre chi non ha conseguito un diploma di scuola secondaria di secondo grado guadagna il 25 per cento in meno, in media, rispetto a chi ha ottenuto il diploma di maturità. Tale tendenza è confermata dagli ultimi dati OCSE. E la crisi ha accentuato tale gap retributivo: nel 2008, la differenza delle remunerazioni dei lavoratori poco qualificati era in media del 75 per cento nei Paesi dell'OCSE e, nel 2011, si è accentuata fino a raggiungere il 90 per cento.

In secondo luogo, il mercato del lavoro europeo risulta squilibrato in quanto, a fronte di mercati in cui si registra un eccesso di offerta di lavoro, ve ne sono altri in cui è piuttosto la domanda di lavoro a rimanere insoddisfatta. Malgrado gli alti tassi di disoccupazione, in 19 Paesi dell'Unione europea, nel secondo trimestre 2013, risultavano vacanti [2,1 milioni di posti di lavoro](#). La disoccupazione in settori in declino coesiste con la [nuova domanda di manodopera dei settori in crescita](#). E' stata conseguentemente segnalata l'esigenza di incentivare la mobilità dei lavoratori da un mercato all'altro e di facilitare il processo di *job matchig* per superare sia i disallineamenti di competenze/titoli di studio sia i



disallineamenti regionali/settoriali che caratterizzano il mercato del lavoro europeo.

In terzo luogo, è stata da più parti segnalata l'inadeguatezza, in molti paesi europei, dei sistemi di collocamento e conseguentemente raccomandato il loro miglioramento. La trasparenza dell'accesso al sistema e la confrontabilità a livello europeo sia delle offerte di lavoro sia, soprattutto, delle domande, presentate secondo standard comuni, sono la premessa necessaria all'effettiva circolazione delle informazioni e all'individuazione dei posti di lavoro e delle professionalità richieste. Il panorama delle reti di collocamento europeo è estremamente variegato e presenta diversi gradi di efficienza. In linea generale, negli ultimi decenni si è assistito ad una sempre maggiore integrazione nel sistema dei soggetti privati. Ciò, da un lato, garantisce un più ampio ventaglio di canali di approccio al mercato del lavoro ma, dall'altro, se l'integrazione con la rete pubblica non è completa, potrebbe diventare un ulteriore elemento di frammentazione del mercato del lavoro per l'insufficiente circolazione delle informazioni.

Le linee direttrici seguite dalla politica europea negli ultimi anni sono state improntate soprattutto alla necessità di contrastare la disoccupazione giovanile. A tale filone si possono ricondurre, infatti, l'Iniziativa per l'occupazione giovanile (YEI), la Garanzia per i giovani, i finanziamenti allo scopo dedicati nell'ambito del Fondo sociale europeo, le misure per il miglioramento dei contenuti dell'apprendistato e dei tirocini.

La crisi non ha colpito soltanto i giovani, il cui [tasso di disoccupazione](#) ha raggiunto in talune zone dell'UE punte di oltre il 40 per cento (nel 2013, 24 per cento nell'area euro), ma anche i lavoratori anziani per i quali risulta più difficile il processo di ricollocamento. Infatti, dal 2008, risulta in forte aumento il [tasso di disoccupazione di lunga durata](#) (nel 2013, pari al 6 per cento nell'area Euro) mentre, d'altro canto, i sistemi di welfare e gli ammortizzatori sociali esistenti non sono apparsi in grado di evitare il pericolo per tali soggetti di cadere sotto la soglia della povertà.

Rivolte alla generalità dei lavoratori, allo scopo di migliorarne l'occupabilità, sono le misure per la creazione di una rete europea dei servizi pubblici per l'impiego, per la riforma di EURES, la rete europea che permette l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per migliorare la mobilità transfrontaliera dei lavoratori, infine, per uniformare le modalità di certificazione delle competenze.

Altro limite evidenziatosi in questi anni è costituito dalla qualità del lavoro. Solo in questi ultimi mesi, infatti, si è potuto registrare un aumento, sia pure modesto, del [numero dei contratti di lavoro a tempo pieno](#). La maggioranza dei nuovi posti di lavoro creati dalla metà del 2013 ad oggi sono [a tempo parziale](#) o [a tempo determinato](#). L'estrema flessibilità sembra essere diventata la caratteristica dei



nuovi posti di lavoro creati nell'UE ma il suo perdurare lungo l'arco della carriera lavorativa induce a parlare piuttosto di precariato.

Alla luce di questi elementi, è stata segnalata l'esigenza di promuovere gli investimenti nella istruzione e nella formazione dei lavoratori, allo scopo di garantire un sistema permanente di aggiornamento delle competenze per ridurre il più possibile il gap tra domanda e offerta di lavoro.

La riduzione del cuneo fiscale a favore della componente salariale, invece, è una delle misure individuate per valorizzare il lavoro del singolo, incentivandone la qualità e la produttività.

Le politiche fino ad ora adottate a livello di UE sono essenzialmente volte ad incidere sul lato dell'offerta di lavoro mentre appaiono ancora poco incisive le misure adottate per indurre miglioramenti dal lato della domanda di lavoro.

Si tratta, pertanto, di chiarire se le politiche sin qui poste in essere siano state effettivamente utili al raggiungimento dei risultati necessari al recupero di competitività. Si tratta in particolare dei seguenti punti nodali:

- a) il rafforzamento delle competenze dei lavoratori. L'adozione di misure efficaci è necessaria, tanto più in considerazione degli effetti del progressivo invecchiamento della popolazione sulla forza lavoro (anche in termini di riduzione della forza lavoro), per rendere l'economia europea nuovamente competitiva nei confronti dei Paesi concorrenti;
- b) l'apprendistato. Si tratta di valutare quali esperienze possano essere assunte a riferimento per quanto riguarda l'apprendistato quale canale privilegiato di collegamento tra il sistema dell'istruzione e l'ingresso nel mondo del lavoro;
- c) l'efficienza del sistema di collocamento. Appare necessario affiancare alle riforme avviate in materia dall'Unione europea (per esempio, quella riguardante la rete dei servizi pubblici per l'impiego e la rete EURES) un intenso confronto delle esperienze nazionali, allo scopo di individuare le buone pratiche da utilizzare per incrementare l'efficienza delle reti;
- d) la mobilità dei lavoratori. L'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la comunicazione e l'interscambio tra i mercati del lavoro degli Stati membri appaiono necessari non solo a colmare gli squilibri attuali ma appaiono anche funzionali alla creazione in futuro di un mercato del lavoro unico europeo in grado di competere su scala mondiale, trainando le economie concorrenti verso i propri standard qualitativi;
- e) il riassorbimento e il contrasto della disoccupazione di lunga durata. In questi anni, il dibattito europeo è stato assorbito dalla necessità di lottare contro il fenomeno della disoccupazione delle fasce più giovani della forza lavoro, ma l'espulsione dal mercato del lavoro degli ultracinquantenni, anche in possesso di competenze specifiche, pone gravi problemi anche di



carattere sociale, per i riflessi della perdita o della riduzione del reddito delle famiglie. A tale proposito, non sembrano emergere orientamenti unitari sulle misure da adottare per favorire il ricollocamento dei lavoratori anziani, la loro formazione continua, il sostegno in caso di perdita dell'occupazione;

- f) gli incentivi all'autoimpiego. Si tratta di una strada alternativa, ma ugualmente valida, per assicurare l'apporto di fasce più ampie di forza lavoro alla crescita economica dell'Unione europea, specialmente nei settori a più alta intensità innovativa;
- g) il cuneo fiscale e la riduzione della tassazione del fattore lavoro. In linea con le indicazioni della Commissione europea, a tale risultato si potrebbe giungere anche attraverso lo spostamento del carico fiscale su altri fattori, come, ad esempio, le imposte indirette;
- h) la qualità del lavoro. Andrebbero individuate le esperienze positive da assumere come modello per ridurre la precarietà e promuovere un'occupazione tendenzialmente stabile.