



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 23 novembre 2001 (30.11)
(OR. EN)**

14263/01

**SOC 478
EDUC 144
ECOFIN 347**

RELAZIONE

del: Comitato per l'occupazione

al: COREPER (Parte 1) / CONSIGLIO

n. prop. Com: 10307/01 SOC 255 EDUC 91 ECOFIN 179

Oggetto: **Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni**

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

= **Indicatori della qualità nell'ambito del lavoro**

• **Relazione del Comitato per l'occupazione**

Si allega per le delegazioni la relazione del Comitato per l'occupazione sull'argomento in oggetto.



COMITATO PER L'OCCUPAZIONE

RELAZIONE DEL COMITATO PER L'OCCUPAZIONE

INDICATORI DELLA QUALITÀ NELL'AMBITO DEL LAVORO

In risposta alla richiesta del Consiglio europeo e della riunione informale dei ministri dell'occupazione, tenutasi a Liegi il 6 e 7 luglio, e sulla base della comunicazione della Commissione sull'investimento nella qualità, il Comitato desidera sottoporre all'esame del Consiglio la presente relazione sugli indicatori della qualità nell'ambito del lavoro. Il Comitato ha discusso questo tema nel corso di tre riunioni servendosi dei lavori intensi e dettagliati del gruppo "Indicatori".

In base alle dieci dimensioni della qualità nell'ambito del lavoro elencate nell'allegato della presente relazione, il Comitato raccomanda 8 indicatori chiave da integrare con 23 indicatori contestuali, anch'essi qui allegati. Questi indicatori si basano su dati esistenti, attendibili e raffrontabili. Il Comitato ha anche individuato un certo numero di possibili indicatori contestuali aggiuntivi, sui quali è necessario proseguire i lavori, come il Comitato intende fare dall'inizio del prossimo anno.

Il Comitato sottolinea che, a causa delle molteplici dimensioni della qualità nel lavoro, gli indicatori raccomandati devono essere giudicati nella loro totalità. Nell'elaborazione degli indicatori chiave e contestuali raccomandati, il Comitato ha seguito il principio adottato nel suo parere sulla qualità nell'ambito del lavoro elaborato lo scorso luglio, secondo cui gli indicatori devono essere, per quanto possibile, validi, inequivocabili e comparabili tra tutti gli Stati membri e devono avvalersi di fonti di informazioni aggiornate.

Il Comitato ha seguito le seguenti definizioni di indicatori "chiave" e di indicatori "contestuali":

- gli indicatori chiave saranno usati per misurare i progressi compiuti rispetto alla strategia per l'occupazione e dovrebbero quindi essere connessi agli obiettivi fissati dagli orientamenti in materia di occupazione. Essi dovrebbero essere significativi, nel senso che una certa tendenza nell'evoluzione degli indicatori dovrebbe indicare un progresso o un regresso rispetto a detti obiettivi;
- gli indicatori contestuali saranno usati a sostegno dell'analisi dei piani d'azione nazionali per l'occupazione nella relazione comune sull'occupazione, mettendo in prospettiva le politiche e i risultati conseguiti a livello nazionale.

Dai lavori svolti sinora, al Comitato è apparso chiaro che l'identificazione di indicatori deve essere un processo evolutivo, nel quale dovrebbero affiancarsi sia il riesame degli indicatori già individuati, sia la ricerca di indicatori aggiuntivi pertinenti, tenuto conto in particolare degli sviluppi quanto agli obiettivi e alla disponibilità di dati. Il Comitato intende pertanto proseguire il suo esame di tutta la tematica e in particolare individuare gli indicatori chiave per quelle dimensioni cui non è ancora stato possibile attribuirne alcuno. Come il Comitato rileva, dal progetto di orientamenti in materia di occupazione per il 2002 emerge con chiarezza che le dieci dimensioni della qualità nell'ambito del lavoro sono settori da considerare, tra l'altro, al fine di mantenere e migliorare la qualità nel lavoro.

Nel dibattito sulla struttura dei piani d'azione nazionali per l'occupazione per il 2002, il Comitato valuterà, nella prossima riunione del febbraio 2002, il modo in cui utilizzare gli indicatori.

Il Comitato desidera richiamare l'attenzione sulle seguenti conclusioni relative a dimensioni specifiche della qualità nell'ambito del lavoro.

Primo: qualità intrinseca del lavoro. Il Comitato riconosce che vi sono aspetti particolarmente complessi da risolvere. Tuttavia, è giunto alla conclusione che l'approccio più pratico sia un indicatore chiave che misuri le transizioni tra la non occupazione e l'occupazione e, all'interno dell'occupazione, quella per livello di retribuzione. Secondo il Comitato la misura migliore di tale transizione è la tabella dell'indicatore n. 1, posta all'inizio dell'allegato. Tuttavia il Comitato ha rilevato che l'unica fonte di dati disponibile a livello di UE (il Panel europeo delle famiglie) disporrà di informazioni relative all'anno 2000 solo nel dicembre 2002 e non contemplerà tutti gli Stati membri (Svezia e Lussemburgo attualmente non vi partecipano). Sulle fonti statistiche si rendono necessari ulteriori lavori e andrebbe valutata l'eventualità di ricorrere a statistiche nazionali appropriate. Il Comitato raccomanda che la tabella sulla transizione sia corredata di una seconda tabella (quella dell'indicatore n. 2 dell'allegato), che misura la transizione tra la non occupazione e l'occupazione e, all'interno dell'occupazione, la transizione per tipo di contratto, e di un indicatore contestuale che misura il livello di soddisfazione riguardo al lavoro.

Secondo: qualifiche, istruzione e formazione permanente e sviluppo della carriera. Il Comitato raccomanda un indicatore chiave che misuri la percentuale di persone in età lavorativa che partecipano ad attività di istruzione e formazione, affiancato da tre indicatori contestuali.

Terzo: parità di genere. Il Comitato propone un indicatore chiave che misuri il differenziale salariale di genere (rapporto tra gli indici della paga oraria delle donne e degli uomini, per i lavoratori salariati che lavorano 15 ore settimanali o più). Il Comitato desidera segnalare che, in base ai dati attualmente disponibili, questo indicatore può misurare solo la retribuzione netta. Non appena i dati saranno disponibili, questo indicatore misurerà anche la retribuzione lorda. Il Comitato prende atto dei lavori svolti sul follow up di Pechino e raccomanda che gli indicatori che coprono settori identici siano, per quanto possibile, compatibili.

Quarto: salute e sicurezza. Il Comitato raccomanda un indicatore chiave relativo agli infortuni sul lavoro (evoluzione del tasso di incidenza, definito come numero di infortuni sul lavoro ogni 100.000 persone occupate). Il Comitato raccomanda di elaborare un indicatore composto che misuri gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche risultanti da stress. Inoltre, nei lavori successivi, si dovrà tener conto delle pertinenti statistiche nazionali.

Quinto: flessibilità e sicurezza. Il Comitato raccomanda un indicatore chiave che misuri la percentuale di dipendenti occupati, su base volontaria e involontaria, a tempo parziale e con contratti a termine, rispetto al numero totale di dipendenti e propone di corredarlo di informazioni riguardanti la misura in cui tali lavoratori godono di diritti, equivalenti e proporzionali, alla protezione sociale e ai diritti legali rispetto ai lavoratori a tempo pieno e a tempo indeterminato.

Sesto: inclusione e accesso al mercato del lavoro. Il comitato raccomanda un indicatore chiave che misuri la transizione tra l'occupazione, la disoccupazione e l'inattività. Il Comitato è dell'avviso che il modo migliore per misurare tale transizione sia la tabella relativa all'indicatore n. 16, qui allegata. Il Comitato raccomanda che questa tabella sulla transizione sia integrata da un'altra tabella (quella per l'indicatore n. 17 dell'allegato) che misura la transizione dei disoccupati verso l'occupazione e la formazione, nonché da un certo numero di altri indicatori contestuali.

Settimo: organizzazione del lavoro ed equilibrio tra vita professionale e sfera privata. Il Comitato raccomanda un indicatore chiave che misura la differenza assoluta nei tassi di occupazione di lavoratori con figli di età compresa tra 0 e 6 anni, o senza, divisi per genere, per il gruppo di età tra 20 e 50 anni, integrato da due indicatori contestuali. Il Comitato avvierà ulteriori lavori sugli indicatori riguardanti le modalità di lavoro flessibili in relazione all'orario di lavoro e l'assistenza di persone a carico diverse dai bambini.

Ottavo: dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori. Il Comitato riconosce che le differenti disposizioni e tradizioni degli Stati membri rendono difficile individuare indicatori chiave. È giunto alla conclusione che l'approccio migliore consista nell'identificare una gamma o una scelta di indicatori che misurino la rappresentanza dei lavoratori dipendenti e la partecipazione. Il Comitato intende perseguire con urgenza la sua valutazione sui possibili indicatori in base a questa dimensione, sulla base, tra l'altro, degli esempi elencati in allegato.

Nono: diversità e non discriminazione. In proposito il Comitato riconosce la difficoltà di fornire dati, in particolare per un indicatore chiave e raccomanda quindi tre indicatori contestuali. Il primo, lo scarto occupazionale della fascia di età compresa tra 55 e 64 anni. Il secondo, il divario tra i tassi di occupazione e di disoccupazione delle minoranze etniche e degli immigrati, tenuto conto della distinzione tra qualifiche di basso e di alto livello, rispetto ai tassi globali. Il terzo, il divario tra i tassi di occupazione e di disoccupazione per i disabili, tenuto conto della distinzione tra qualifiche di basso e di alto livello, rispetto ai tassi globali.

Decimo: prestazioni lavorative complessive. Il Comitato raccomanda un indicatore chiave che misuri la crescita di produttività lavorativa, misurata come cambiamento nei livelli di PIL pro capite della popolazione occupata e per ora lavorata in percentuale, corredato di due indicatori contestuali.

* * *

Un elenco esauriente degli indicatori chiave e contestuali raccomandati figura in allegato.

INDICATORI DELLA QUALITÀ DEL LAVORO RACCOMANDATI

1. QUALITÀ INTRINSECA DEL LAVORO

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

1. Transizioni tra non occupazione e occupazione e nell'ambito dell'occupazione in base al livello salariale (fonte: Panel europeo delle famiglie – ECHP)

Status attuale Status attuale – 1	1° decile	2° decile	3° decile	4°-10° decile	Non occupazione ¹	Totale
1° decile						100
2° decile						100
3° decile						100
4°-10° decile						100
Non occupazione						100

INDICATORI CONTESTUALI RACCOMANDATI

2. Transizioni tra non occupazione e occupazione e nell'ambito dell'occupazione in base al tipo di contratto (fonte ECHP)

Status attuale Status attuale – 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 riguardo al tipo di lavoro attuale (fonte ECHP).

1) La non occupazione comprende sia la disoccupazione che l'inattività

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO	INDICATORI CONTESTUALI RACCOMANDATI	INDICATORI DA ELABORARE ULTERIORMENTE
2. <u>QUALIFICHE, FORMAZIONE PERMANENTE E AVANZAMENTO DI CARRIERA</u>		
4 Percentuale della popolazione attiva che partecipa ad iniziative di istruzione e formazione (fonte: Indagine sulla forza lavoro – IFL).²	5. Percentuale della popolazione attiva che partecipa a iniziative di istruzione e formazione ripartita per genere, fascia d'età (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 25-64 anni), status lavorativo e risultato educativo (fonte: IFL).	
	6. Percentuale della forza lavoro che partecipa ad una formazione specifica dell'attività che svolge, ripartita per genere, gruppi d'età e attività economica (fonte: Continuing Vocational Training Survey - CVTS).	
	7. Percentuale della forza lavoro che utilizza computer a casa e/o sul posto di lavoro a fini professionali a) che ha seguito e b) che non ha seguito una formazione informatica connessa con l'attività professionale svolta (fonte: Indagine Eurobarometro su TIC e occupazione, novembre 2000).	
3. <u>PARITÀ FRA I SESSI</u>		
8. Rapporto tra gli indici della paga oraria delle donne e degli uomini per i lavoratori salariati che lavorano 15 ore settimanali o più (fonte ECHP)	9. Rapporto tra gli indici della paga oraria delle donne e degli uomini per i lavoratori salariati che lavorano 15 ore settimanali o più, adeguato in base al settore, alla professione e all'età (fonte: ECHP)	Percentuale di lavoratrici con mansioni di supervisione rispetto agli uomini.
2) Inclusa l'istruzione iniziale e la formazione professionale permanente. Esclusa la formazione ricreativa.	10. Scarto occupazionale tra donne e uomini (fonte IFL)	
14263/01	DG J	dar/BO/ff
		6 IT

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO	INDICATORI CONTESTUALI RACCOMANDATI	INDICATORI DA ELABORARE ULTERIORMENTE
	11. Divario tra i tassi di disoccupazione delle donne e degli uomini (fonte: Serie armonizzata di Eurostat sulla disoccupazione).	
	12. Segregazione di genere nei vari settori: percentuale media nazionale di donne e uomini occupati in ogni settore. Le differenze sono addizionate per ottenere la cifra globale relativa alle disparità di genere. Tale cifra viene presentata come proporzione dell'occupazione totale (fonte: IFL).	
	13. Segregazione di genere nelle varie professioni: percentuale media nazionale di donne e uomini occupati in ogni professione. Le differenze sono addizionate per ottenere la cifra globale relativa alle disparità di genere. Tale cifra viene presentata in proporzione all'occupazione totale (fonte: IFL).	
14. Evoluzione dell'incidenza degli infortuni, espressa in numero di incidenti sul lavoro per 100.000 lavoratori (fonte: Statistiche europee sugli infortuni sul lavoro - SEAT).	4. <u>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</u>	Tasso di malattie professionali, ivi compresi i nuovi rischi, ad esempio per stress causato da lavori ripetitivi. Percentuale di lavoratori esposti a stress.

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO	INDICATORI CONTESTUALI RACCOMANDATI	INDICATORI DA ELABORARE ULTERIORMENTE
15. Percentuale di dipendenti occupati su base volontaria e involontaria, a tempo parziale, rispetto al numero totale di lavoratori, e percentuale dei lavoratori con contratti a tempo determinato volontari o involontari, rispetto al numero totale di lavoratori (fonte IFL).	5. <u>FLESSIBILITÀ E SICUREZZA</u>	Indicatore composito sulla copertura della sicurezza sociale: diritto all'indennità di disoccupazione, alla pensione di anzianità e all'assicurazione malattia.

Questi dati dovrebbero essere accompagnati da informazioni indicanti in che misura i lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato godono di diritti equivalenti e proporzionali in materia di protezione sociale e diritti legali rispetto ai lavoratori a tempo pieno e a tempo indeterminato.

6. INTEGRAZIONE E ACCESSO AL MERCATO DEL LAVORO

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO

16. Transizioni tra occupazione, non occupazione e inattività (fonte: IFL)

Status attuale Status attuale – 1	Occupazione	Disoccupazione	Inattività	Totale
Occupazione				100
Disoccupazione				100
Inattività				100

INDICATORI CONTESTUALI RACCOMANDATI

17. Transizione tra disoccupazione, occupazione e formazione (fonte: IFL)

Status attuale Status attuale – 1	Formazione	Non occupazione	Occupazione	Totale status attuale – 1
Formazione				
Non occupazione				
Occupazione				
Totale status attuale				

18. Tasso totale di occupazione (fonte: IFL).

19. Tasso di occupazione in base alla fascia d’età principale e al livello di studi (fonte: IFL).

20. Tasso di disoccupazione a lungo termine in base al genere (fonte: Serie armonizzata di Eurostat sulla disoccupazione/occupazione).

21. Percentuale di persone tra i 18 e i 24 anni in possesso di un diploma di scuola secondaria inferiore (livello 2 ISCED) o inferiore e che non ricevono altra istruzione o formazione, in base al genere e alla situazione professionale (fonte: IFL).

22. Tasso di disoccupazione giovanile: percentuale dei giovani tra i 15 e i 24 anni disoccupati rispetto alla popolazione della stessa fascia d’età (fonte: Serie armonizzata di Eurostat sulla disoccupazione/occupazione).

7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E SFERA PRIVATA

23. Differenza in valore assoluto tra i tassi di occupazione dei lavoratori senza figli e dei lavoratori con figli di età compresa tra 0 e 6 anni, ripartiti in base al genere (gruppo di età 20 - 50) (fonte: IFL).

24. Percentuale di figli accuditi (in ambiente extrafamiliare) in rapporto al numero totale di bambini dello stesso gruppo d'età (ripartita per le seguenti categorie: prima dell'età prescolare non obbligatoria, in età prescolare non obbligatoria o equivalente, scolarità primaria obbligatoria (fonte: fonti nazionali – attualmente questo indicatore può misurare solo le tendenze all'interno di ciascuno Stato membro)).

25. Percentuale dei lavoratori dipendenti che hanno lasciato l'ultimo posto di lavoro per motivi familiari o a fini educativi, da non oltre 12 mesi, che in seguito riprenderanno a lavorare ma che attualmente non sono disponibili (per le stesse ragioni per cui hanno lasciato l'ultimo posto di lavoro) espressa rispetto alla totalità dei lavoratori, ripartiti in base al genere (fonte: LFS)

8. DIALOGO SOCIALE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Consapevole delle ampie divergenze nelle disposizioni, prassi e tradizioni degli Stati membri, il Comitato ritiene che il migliore approccio consista nell'individuare una serie di indicatori e propone di esaminare urgentemente, tra l'altro, le seguenti possibilità:

È necessario sviluppare ulteriormente un indicatore relativo alle persone a carico accudite che non siano i figli.

È necessario sviluppare ulteriormente un indicatore relativo al lavoro flessibile, in particolare in relazione alle disposizioni sugli orari di lavoro.

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO	INDICATORI CONTESTUALI RACCOMANDATI	INDICATORI DA ELABORARE ULTERIORMENTE
	– misurazione della rappresentazione e della partecipazione dei lavoratori; – percentuale di lavoratori sotto contratto collettivo; – evoluzione del numero di giornate lavorative perse ogni 1000 lavoratori a causa di vertenze di lavoro, ripartite per attività economica (NACE), valutando le tendenze all'interno di ciascuno Stato membro; – proporzione di lavoratori rappresentati da rappresentanti riconosciuti; – diffusione dei comitati aziendali e di altre forme di rappresentazione e partecipazione; – densità sindacale.	
	9. <u>DIVERSIFICAZIONE E NON DISCRIMINAZIONE</u>	
	26. Scarto occupazionale della fascia di età compresa tra 55 e 64 anni (fonte: IFL).	
	27. Divario tra i tassi di occupazione e di disoccupazione delle minoranze etniche e degli immigranti, tenendo conto della distinzione tra qualifiche di basso e di alto livello rispetto ai tassi globali (fonte: attualmente fonti nazionali).	È necessario migliorare i dati relativi a questi indicatori ed estenderli onde includere il differenziale salariale e comprendere altri gruppi che si trovano in posizione di svantaggio nel mercato del lavoro.

INDICATORE CHIAVE RACCOMANDATO	INDICATORI CONTESTUALI RACCOMANDATI	INDICATORI DA ELABORARE ULTERIORMENTE
	28. Divario tra i tassi di occupazione e di disoccupazione delle persone disabili, tenendo conto della distinzione tra qualifiche di basso e di alto livello rispetto ai tassi globali (fonte: attualmente fonti nazionali).	
	10. <u>RISULTATI OCCUPAZIONALI GENERALI</u>	
29. Crescita della produttività del lavoro, misurata come variazione dei livelli del PIL pro capite della popolazione che esercita un'attività lavorativa e come percentuale delle ore di lavoro (fonte: Eurostat, DG ECFIN).	30. Produzione annua totale divisa per il numero delle persone che esercitano un'attività lavorativa e per il numero delle ore di lavoro (fonte: Eurostat, DG ECFIN, OCSE (orario di lavoro)).	
	31. Percentuale della popolazione attiva che ha ottenuto almeno un diploma di scuola secondaria superiore (livello 3 ISCED) ripartita in base al genere, alla fascia d'età (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 25-64 anni) e alla situazione professionale (fonte: IFL).	
14263/01	DG J	dar/BO/ff 12 IT