

# La strategia “Europa 2020”



La disoccupazione massiccia già esistente da molto tempo è cresciuta negli ultimi anni quasi ovunque in Europa dovuta agli effetti della crisi finanziaria ed economica. Nella sua strategia “Europa 2020” che rappresenta una continuazione della strategia di Lisbona per la crescita e l’occupazione, aprendo in parte nuove prospettive, l’Unione europea definisce prima di tutto tra cinque punti centrali che il 75% della popolazione dai 20 ai 64 anni devono mantenere il lavoro fino al 2020.

La politica dell’occupazione in Europa sta nella responsabilità dei paesi nazionali e questi oggi sono – dovuto alle relative strutture del mercato del lavoro e a un diverso turbamento della crisi finanziaria ed economica – lontani in modo diverso dagli obiettivi del 75%.

La qualità dei rapporti di lavoro esistenti negli ultimi anni può essere definita problematica: Sono stati realizzati chiaramente più rapporti di lavoro temporanei, a breve termine, contratti a progetto e lavori minimi che però – dato che in alcuni paesi europei le persone che lavorano più di quattro ore settimanali, vengono considerate già come occupate – vengono calcolati nel raggiungimento del 75% degli obiettivi occupazionali.

Per EZA e la sua rete di organizzazioni dei lavoratori cristiano-sociali in questo contesto è un importante compito il fatto di non realizzare solo maggiori lavori ma anche migliori. EZA per questo, nell’ambito del suo programma di formazione “Dialogo sociale europeo” del 2011 organizza una serie di seminari su questa questione. Con la collaborazione di 13 centri di formazione di nove diversi paesi europei vengono ricercate soprattutto le risposte a queste domande in ben dodici eventi di formazione:

- Quale contributo possono offrire i partner sociali all’implementazione della strategia “Europa 2020”?
- Come possono collaborare i partner sociali allo sviluppo delle strategie politiche per una maggiore occupazione?
- Quale contributo possono offrire le organizzazioni dei lavoratori in modo che nell’ambito del 75% degli obiettivi dell’occupazione siano creati più posti di lavoro coperti da assicurazione con condizioni lavorative buone e rispettabili e uno stipendio equo?
- Come può essere integrato nella strategia “Europa 2020” un modello di lavoro equo?
- Come possono contribuire le organizzazioni dei lavoratori affinché la formazione anche delle persone giovani si adatti meglio alle richieste del mercato del lavoro?
- Come possono essere migliorate le possibilità di accesso al mercato del lavoro per un gruppo di persone più svantaggiato?
- Con quali strumenti l’ulteriore precarizzazione del lavoro può essere combattuta?
- Come può ottenere un maggior significato la lotta contro la povertà come elemento della strategia “Europa 2020”?

- Come si può raggiungere – in base agli obiettivi della strategia “Europa 2020” – una migliore compatibilità di lavoro e famiglia?



La serie di seminari sulla strategia “Europa 2020” è sostenuta scientificamente con un documento di ricerca di HIVA, del Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving dell’Università Cattolica

Lovanio. Una previsione economica di come si svilupperanno i mercati del lavoro e gli indici di occupazione nella UE entro il 2020 e da un confronto delle politiche dell’occupazione degli stati membri risulta che probabilmente quei paesi che al momento hanno una bassa quota di occupazione come media europea, non potranno recuperare questo svantaggio nemmeno nel 2020. I motivi stanno nelle diverse realtà dei singoli stati membri e nelle possibilità economiche e di politica dell’occupazione dei relativi paesi. In questo contesto giocano un ruolo importante gli effetti della crisi finanziaria ed economica e le condizioni difficili della realizzazione di posti di lavoro. La previsione stima al 70% gli indici di occupazione medi all’interno dei 27 paesi dell’UE nel 2020.

Contemporaneamente il documento di ricerca si interessa anche dell’aspetto qualitativo del lavoro sulla base di criteri generalmente applicabili per un buon lavoro e delle impostazioni generalmente applicabili per il concreto sviluppo di rapporti di lavoro all’interno della UE. Il concetto di un lavoro rispettabile e di qualità viene illustrato sulla base di due indici di confronto sulla qualità del lavoro a livello europeo e nazionale e si riferisce al confronto di tre sondaggi rappresentativi, realizzati in Europa sui temi relativi alle condizioni di lavoro, sulla struttura del reddito e della manodopera. L’obiettivo è mettere in evidenza gli indicatori per la misura della qualità del lavoro applicabili in Europa.

I diversi indicatori che qui nell’ambito del lavoro e dell’occupazione devono essere considerati sono:

- Sicurezza nel posto di lavoro
- Orario di lavoro
- Distribuzione dell’orario di lavoro settimanale e mensile
- Stipendi
- Prestazioni sociali
- Autonomia lavorativa
- Condizioni di lavoro fisiche
- Problemi di salute fisici e psichici derivanti dal lavoro
- Rischi sul posto di lavoro
- Intensità del lavoro
- Ambiente di lavoro sociale
- Significato del lavoro
- Possibilità di qualificazione
- Partecipazione
- Possibilità di carriera
- Possibilità e offerte di aggiornamento

Contemporaneamente, a livello locale – a livello delle piccole e medie imprese – devono essere illustrati i vantaggi della creazione di posti di lavoro qualitativamente

buoni per i datori di lavoro e per i lavoratori sulla base di differenti esempi di best practice.

In conclusione dal documento di ricerca risulta che possono essere raggiunti alti indici di occupazione solo nei paesi con una quota alta di posti di lavoro e con rapporti di lavoro qualitativamente buoni.

I risultati degli eventi di formazione e del lavoro di ricerca vengono presentati e riepilogati a febbraio del 2012 durante una conferenza.



Sulla base di quello che è chiaro dalle descrizioni del progetto dei centri membro EZA e dal precedente procedimento del progetto complessivo, dopo la sua conclusione a febbraio 2012 ancora su orientamenti da controllare per le organizzazioni dei lavoratori, si deduce come segue:

- Le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero sviluppare una definizione uniforme in Europa del termine “lavoro”. Dalla nostra prospettiva cristiano-sociale questa definizione dovrebbe comprendere gli standard minimi per quanto concerne la durata del rapporto di lavoro, dell’orario di lavoro settimanale e dell’obbligo dell’assicurazione sociale. Questo concetto dovrebbe essere presentato dalle organizzazioni dei lavoratori in modo attivo nella politica europea, con lo scopo di una definizione in Europa che dovrebbe essere contenuta anche nella strategia “Europa 2020”.
- Le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero sviluppare una definizione uniforme in Europa del termine “lavoro buono ed equo”. Dalla nostra prospettiva cristiano-sociale questa definizione dovrebbe contenere uno stipendio con cui sia possibile mantenersi, l’orario e le condizioni di lavoro che favoriscano la compatibilità di famiglia e lavoro, nonché una sicurezza del lavoro che permetta la salute e il benessere dei lavoratori.
- Le organizzazioni del lavoratore dovrebbero impegnarsi per la trasformazione di un indice europeo per la misurazione della qualità del lavoro in base a indicatori chiaramente definiti (vedi sopra) per la misurazione della qualità del lavoro.
- Le organizzazioni del lavoro dovrebbero contribuire a favorire l’integrazione delle persone con difficoltà nel mercato del lavoro. Al riguardo sono considerati gli uomini, le donne, gli anziani, le persone con handicap e i migranti. In riferimento alla prospettiva cristiano-sociale, nell’integrazione di questi gruppi di persone nel mercato del lavoro si dovrebbe controllare che queste persone non siano discriminate da stipendi più bassi o da condizioni di lavoro peggiori ma che, come membri della società, sia prevista anche la loro integrazione nel mercato del lavoro.
- Le organizzazioni dei lavoratori si dovrebbero impegnare con i responsabili politici di un miglioramento della formazione del lavoro, in particolare anche sulla base del fatto che i programmi di insegnamento vengano elaborati considerando le esigenze delle nuove occupazioni. Dovrebbero contribuire

affinché si verifichi dei metodi concreti nei propri paesi europei in modo che possano essere poi applicati in altri stati europei con successo.

- Le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero impegnarsi presso i governi per l'ampliamento delle condizioni dell'ambito contro un'ulteriore precarizzazione del lavoro e un aumento del "working poor". Dovrebbero favorire nelle contrattazioni collettive e nei governi una politica di salario minimo che eviti che sempre più persone in Europa, sebbene abbiano un lavoro, siano assegnate contemporaneamente a un'assistenza statale. Dalla nostra prospettiva cristiano-sociale in questo contesto dovrebbe nascere una consapevolezza per il valore del lavoro umano.

## La disoccupazione giovanile in Europa



La disoccupazione giovanile in Europa che nel 2010 è stata il 20% ed è raddoppiata tanto quanto gli indici dei disoccupati, è una delle più grandi sfide di fronte a cui si trovano la politica sociale e il dialogo sociale europeo.

L'Unione europea mette al centro della sua strategia "Europa 2020" la formazione delle persone giovani. Come quarto dei cinque punti centrali prevede che la quota dei giovani che abbandonano prematuramente la scuola nel 2020 scenderà al 10% e almeno il 40% della generazione dei giovani dovrebbe disporre di un diploma di maturità. Nell'ambito dell'iniziativa faro "Gioventù in movimento" l'Unione europea vorrebbe animare i propri stati membri ad accettare un "piano di garanzia" che permetta ai giovani entro sei mesi dal titolo di studio, di ricevere un'offerta di lavoro, una possibilità di un perfezionamento professionale o un tirocinio.

Per EZA e la sua rete di organizzazioni dei lavoratori cristiano-sociali la lotta contro la disoccupazione giovanile è un compito importante. A questo scopo EZA, nell'ambito del suo programma di formazione "Dialogo sociale europeo" del 2011, organizza un coordinamento di progetti su questo tema. Con la partecipazione della piattaforma EZA per i giovani lavoratori in Europa e con la collaborazione di tre centri membri di tre differenti paesi europei, negli eventi di formazione vengono ricercate le risposte soprattutto alle seguenti domande:

- Come può essere rafforzata la partecipazione di giovani lavoratori nel mercato del lavoro, nei sindacati e nella formazione?
- Come possono essere migliorate le possibilità di accesso al mercato del lavoro per i diversi gruppi di giovani (giovani che abbandonano prematuramente la scuola, diploma di scuola superiore, formazione scolastica superiore, studio in scuole universitarie e università)?
- Quali sono i problemi che incontrano i giovani – in particolare le giovani donne – oggi con l'entrata nel mercato del lavoro e quali programmi e misure possono aiutarli a trovare più velocemente un buon lavoro?

I risultati degli eventi di formazione vengono pubblicati in primavera 2012 nella serie di pubblicazioni "Contributi al dialogo sociale".



Sulla base delle domande di partenza dei centri membri EZA che sono state formulate nelle relative descrizioni dei progetti, si deducono dopo la conclusione del coordinamento dei progetti all'inizio del 2012 i seguenti orientamenti da verificare per le organizzazioni dei lavoratori:

- Le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero rafforzare la consapevolezza dei datori di lavoro e dei governi affinché ai giovani con un lavoro qualitativamente buono venga data anche una prospettiva di vita e l'impressione di essere necessari come parte della società. Dal punto di vista cristiano-sociale è importante che venga data ai giovani con un buon lavoro la base materiale per la creazione di una famiglia.
- Le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero impegnarsi con i responsabili politici a un miglioramento dei sistemi di formazioni in Europa e un più semplice riconoscimento dei titoli acquisiti in un paese. Dal nostro punto di vista cristiano-sociale si dovrebbe prestare attenzione affinché anche i giovani delle famiglie socialmente svantaggiate e i bambini di migranti ricevano le stesse possibilità con una formazione qualitativamente buona.
- Le organizzazioni dei lavoratori si dovrebbero impegnare presso i ministeri del lavoro e le rappresentanze dei datori di lavoro affinché venga offerto un contratto di assunzione a più persone da formare dopo la formazione professionale conclusa con successo.
- Le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero esortare i governi a realizzare programmi per l'integrazione attiva dei giovani nel mercato del lavoro. Dal punto di vista cristiano-sociale si deve prestare attenzione affinché questi programmi non portino da un tirocinio non pagato a un altro ma all'ottenimento rapido di un buon lavoro.
- Le organizzazioni dei lavoratori si dovrebbero impegnare presso i datori di lavoro e i governi alla richiesta di occupazioni di giovani madri, per le quali non è facile l'accesso al mercato del lavoro ed è più difficile la possibilità di un'occupazione continuativa.
- Le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero rendere più attrattivo il proprio lavoro per i giovani e si dovrebbero impegnare in una maggiore partecipazione dei giovani. A causa della situazione particolarmente difficile dei giovani sul mercato del lavoro è importante trasmettere l'impressione che anch'essi siano necessari nelle organizzazioni dei lavoratori come lavoratori precari o disoccupati.

## La compatibilità di famiglia e lavoro



La garanzia di una compatibilità tra famiglia e lavoro è una condizione fondamentale per una partecipazione al mercato del lavoro più forte da parte delle donne senza le quali comunque non può essere raggiunto il 75% - obiettivo dell'occupazione della strategia "Europa 2020".

La richiesta della compatibilità di famiglia e lavoro è un obiettivo che richiede la considerazione di molti attori: i partner sociali, le aziende, le città, e i comuni, i responsabili della politica della famiglia e infine le famiglie stesse in cui viene deciso la ripartizione dei compiti tra uomini e donne. E' necessario un insieme di misure che abbia sott'occhio l'intera realtà della vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per questo motivo, il raggiungimento di un migliore equilibrio tra la vita privata e quella professionale richiede un avvicinamento olistico. Il punto di partenza è l'insorgere di una legislazione di sostegno con decisioni politiche. In questo modo vengono create delle condizioni nell'ambito che permettono alle famiglie una libera decisione individuale. Le soluzioni economiche di sostegno in base all'accordo collettivo, le norme legali e le soluzioni aziendali individuali rappresentano una seconda importante dimensione per poter reagire in modo adeguato all'assistenza familiare non prevista. L'insorgere di tradizioni sociali e familiari di sostegno nonché una cultura del rapporto sul posto di lavoro nei confronti delle decisioni individuali in riferimento all'assistenza di bambini e persone anziane rappresenta un importante criterio della compatibilità. I servizi di sostegno nell'ambito dell'assistenza di bambini e anziani sono un'altra importante dimensione senza la quale non è possibile l'equilibrio tra vita privata e professionale.

Per EZA e la sua rete di organizzazioni di lavoratori la richiesta della compatibilità di famiglia e lavoro è un compito importante. Per questo EZA nell'ambito del suo programma di formazione "Dialogo sociale europeo" del 2011 organizza un coordinamento di progetti su questo tema. Con la collaborazione di cinque centri di formazione di tre diversi paesi europei vengono ricercate soprattutto le risposte a queste domande negli eventi di formazione:

- Quale posto ha la compatibilità di famiglia e lavoro all'interno della strategia "Europa 2020"?
- Quale responsabilità hanno il datore di lavoro, il lavoratore, le organizzazioni dei lavoratori e le istanze pubbliche per la compatibilità di famiglia e lavoro?
- Una migliore compatibilità di famiglia e lavoro ha effetti sugli indici di natalità e può essere una risposta all'invecchiamento delle nostre società?
- Come potrebbe sembrare un catalogo di elementi del work life balance?
- Che influenza ha la vita familiare su quella professionale?
- Una generale diminuzione degli orari di lavoro settimanali può contribuire alla riduzione della disoccupazione e al miglioramento della compatibilità di famiglia e lavoro?



I risultati degli eventi di formazione vengono pubblicati in primavera 2012 nella serie di pubblicazioni "Contributi al dialogo sociale".



Sulla base delle domande di partenza dei centri membri EZA che sono state formulate nelle relative descrizioni dei progetti, si deducono dopo la conclusione del coordinamento dei progetti all'inizio del 2012 i seguenti orientamenti da verificare per le organizzazioni dei lavoratori:

- Le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero sollecitare nelle contrattazioni collettive su ulteriori accordi quadro alla flessibilizzazione degli orari di lavoro per donne e uomini e all'introduzione del telelavoro. Dovrebbero essere resi accessibili a una più ampia opinione pubblica esempi di buoni tirocini.
- Le organizzazioni di lavoro si dovrebbero impegnare con i responsabili delle città e dei comuni affinché sia chiaramente migliorata l'offerta di infrastrutture di accoglienza e di custodia dei bambini.
- Le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero sollecitare nelle contrattazioni collettive presso i datori di lavoro affinché lo stesso lavoro sia retribuito ugualmente a donne e uomini. Il fatto che le donne ricevano un salario minore per lo stesso lavoro porta al fatto che non trovino sempre un'occupazione nel settore da loro desiderato ma lascino la professione principale agli uomini meglio retribuiti.