

## ***New skills for new jobs.***

### **La Commissione europea fa dialogare formazione e lavoro**

Il 16 dicembre 2008 la Commissione europea ha adottato la comunicazione *New skills for new jobs*, che lancia un'iniziativa volta ad anticipare e combinare i nuovi fabbisogni formativi rispetto alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro (Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, *New skills for new jobs*, COM(2008) 868/3, 16.12.2008, in *Boll. Adapt*, 2009, n. 1).

In sintesi, l'iniziativa *New Skills for New Jobs* sottolinea il bisogno di politiche di istruzione e formazione più efficaci, e della modernizzazione del mercato del lavoro attraverso politiche di *flexicurity*. Inoltre, propone uno sforzo concertato degli Stati membri, delle imprese e degli *stakeholders* per una valutazione complessiva dei futuri fabbisogni formativi e del mercato del lavoro. Infine, il progetto mira a: contribuire alla ripresa economica e alla Strategia per la crescita e l'occupazione, migliorare la competitività a lungo termine, affrontare la sfida dell'equità, attenuare l'impatto della attuale crisi finanziaria globale in termini di lavoro e formazione.

A questo proposito, all'interno del piano di ripresa economica presentato il 26 novembre 2008 (Communication from the Commission to the European Council, *A European recovery plan*, COM(2008) 800, 26.11.2008, in *Boll. Adapt*, 2008, n. 38), la Commissione ha lanciato un'iniziativa europea a sostegno dell'occupazione e della reintegrazione dei lavoratori nel mercato del lavoro attraverso la formazione e l'adattamento delle competenze: migliorare il monitoraggio, la valutazione e i sistemi di anticipazione delle competenze secondo le richieste del mercato del lavoro è cruciale sia per far fronte all'impatto della crisi sui mercati del lavoro europei sia per le prospettive occupazionali di lungo periodo della forza lavoro nell'UE. Nella comunicazione del 16 dicembre 2008 la Commissione si rivolge ai governi degli Stati membri, impegnati a disegnare le politiche di istruzione, formazione, occupazione, e alle imprese, interessate a investire in capitale umano e a migliorarne la gestione, affinché generino competenze nuove, adatte a soddisfare le rinnovate esigenze del mercato del lavoro, e migliorino l'adattabilità e l'occupabilità dei lavoratori adulti già attivi in esso. Come già anticipato dalla Commissione (nella comunicazione *Efficiency and Equity in Education and Training Systems*, COM(2006) 481), ciò permetterebbe di evitare

lo spreco di capitale umano e di risorse finanziarie, di aumentare le possibilità di occupabilità e di ridurre le diseguaglianze. La Commissione suggerisce di migliorare la corrispondenza tra offerta di competenze e domanda di lavoro rimuovendo le rigidità strutturali e gli ostacoli amministrativi e di informazione alla mobilità occupazionale, settoriale e geografica, che può essere sostenuta da un efficiente coordinamento tra le istituzioni del mercato del lavoro e i sistemi di sicurezza sociale.

La comunicazione del 16 dicembre va letta anche alla luce del Consiglio europeo di marzo 2008, che ha indicato la modernizzazione dei mercati del lavoro come una delle quattro priorità della Strategia di Lisbona e ha invitato la Commissione «a presentare una valutazione esauriente dei futuri bisogni europei per quanto riguarda le competenze fino al 2020, che tenga conto delle ripercussioni dei cambiamenti tecnologici e dell'invecchiamento della popolazione, e a proporre iniziative per anticipare le esigenze» (Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Bruxelles, 13 e 14 marzo 2008, in *Boll. Adapt*, 2008, n. 10). In risposta a tale invito, *New skills for new jobs* fornisce una valutazione dei fabbisogni di competenze e del mercato del lavoro fino al 2020 e traccia un'agenda per anticipare e creare corrispondenza tra le nuove competenze e le nuove occupazioni. Dalle valutazioni della Commissione, basate sulle previsioni elaborate dal Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Luxemburg, 2008, in *Boll. Adapt*, 2008, n.31), si traggono tre conclusioni.

### **1. L'occupazione in Europa ha ampie possibilità di crescita a medio e a lungo termine sia per la creazione di nuovi posti di lavoro che per l'effetto sostituzione.**

Secondo le analisi del Cedefop, dal 2006 al 2020 nell'UE-25 saranno creati circa 100 milioni di posti di lavoro, di cui 80,4 milioni per effetto della sostituzione dei lavoratori in seguito a pensionamenti o ritiri dal mercato del lavoro. Non si arresterà la tendenza – rallentata ma costante – dello spostamento nella distribuzione dell'occupazione tra i settori, dall'agricoltura e dal settore manifatturiero ai servizi: i primi perderanno rispettivamente 2,9 milioni e 800,000 posti di lavoro, mentre tra i secondi le migliori prospettive per la creazione di lavoro riguardano i servizi legati al commercio (ITC, assicurazione o consulenza), all'assistenza sanitaria e sociale, alla distribuzione, ai servizi alla persona, al settore alberghiero e della ristorazione e all'istruzione. Anche le occupazioni per i servizi e i prodotti ecologici (i cosiddetti *green jobs*, ad esempio quelli legati al trattamento dell'energia, dell'acqua e dei rifiuti), avranno un significativo impatto sul mercato globale, che l'ILO ha stimato di 2.740 miliardi di dollari nel 2020 (ILO, *Green Jobs: facts and figures*, 2008). Da un punto di vista demografico, Eurostat (si veda *Commission's first Demography Report – SEC(2007) 638, 11.5.2007*) prevede che la forza-lavoro nell'UE (15-64 anni) continuerà a crescere fino al 2012 quando, raggiunto il suo picco, inizierà a ridursi in se-

guito al ritiro delle coorti del baby-boom. Anche la seppur positiva crescita dei tassi di partecipazione femminile e dei lavoratori anziani al mercato del lavoro sarà superata dall'effetto di invecchiamento della forza-lavoro, portando a un sostanziale declino dell'offerta totale di lavoro nell'UE. I flussi migratori riusciranno a compensare il declino dei tassi di fertilità solo per alcuni anni, ma non risolveranno il deficit demografico.

Ridurre le discrepanze tra offerta di competenze e domanda del mercato del lavoro diventa, dunque, una priorità per un uso efficiente del capitale umano, anche alla luce dei rischi derivanti da carenze quantitative della forza-lavoro.

## **2. Le competenze, le capacità e le qualifiche richieste cresceranno in modo significativo trasversalmente a tutti i tipi e tutti i livelli delle occupazioni.**

Nel prossimo decennio cresceranno i lavori specializzati e la domanda di forza-lavoro molto qualificata e flessibile, come dimostrato dalla richiesta di livelli di istruzione sempre più alti in tutte le occupazioni. Se la maggior parte dei lavori nelle occupazioni non manuali qualificate richiederanno lavoratori altamente specializzati, quelle qualificate saranno coperte da lavoratori con livelli di istruzione medi, mentre solo metà degli impieghi elementari saranno svolti da lavoratori con bassi livelli di istruzione. Secondo le previsioni del Cedefop i lavori che richiedono i più alti livelli di istruzione (ISCED 5 e 6) aumenteranno di 18,7 milioni, e di quasi 13,3 milioni quelli che richiedono un livello ISCED 3 e 4. Al contrario, le occupazioni che non richiedono una qualifica formale, o una di basso livello (ISCED da 0 a 2), diminuiranno di 12,5 milioni. Si profila così il rischio della polarizzazione delle nuove occupazioni nel mercato del lavoro a favore di quelle non manuali altamente qualificate, come l'amministrazione, il marketing, la logistica e la direzione di vendite. Questi settori creeranno 17,7 milioni di posti di lavoro fino al 2020, ma ci sarà anche una crescita netta di 5 milioni di posti nelle occupazioni elementari, soprattutto nei servizi (cassieri, collaboratori domestici, staff della sicurezza, pulizie). Se la Commissione sottolinea le implicazioni in termini di differenze salariali, diseguaglianze di genere e, più in generale, di equità sociale della polarizzazione dei nuovi lavori, tuttavia, evidenzia anche che si tratta di un fenomeno non ben definito e che potrebbe essere controbilanciato dalla domanda di sostituzione di lavoratori mediamente qualificati.

Una delle ragioni del generale innalzamento della richiesta di formazione è il cambiamento della natura e dei requisiti di tutte le occupazioni, anche ai livelli più bassi: i datori di lavoro (soprattutto nel settore dei servizi) richiederanno sempre più delle competenze trasversali, prima fra tutte la capacità di "apprendere ad apprendere", ossia di riconoscere i propri bisogni formativi e trovare opportunità per soddisfarli, essenziale in un'economia mutevole dove alcune occupazioni spariscono e ne nascono di nuove. Altre *non-routine skills* sono le competenze linguistiche e informatiche, la capacità di

risolvere problemi, le abilità analitiche e comunicative, l'autogestione, competenze che vanno oltre le potenzialità delle tecnologie avanzate, già in grado di svolgere i compiti di routine e ripetitivi, tradizionalmente affidati alla fascia di lavoratori mediamente qualificati, che, infatti, oggi sembra assottigliarsi. La Commissione individua un ampio intreccio di cause che concorrono a spiegare il cambiamento delle tendenze nella domanda di competenze, ma i dati non sono sufficienti per stabilire l'influenza relativa di ciascuno di essi (si veda *Staff Working Document* (SEC(2008) 3058/2, in *Boll. Adapt*, 2009, n. 1): cambiamenti tecnologici (soprattutto nell'informazione e comunicazione), organizzativi (*just-in-time*, decentralizzazione, *multitasking*), globalizzazione e commercio internazionale, sfide ambientali e climatiche, l'aggiornamento e il cambiamento delle caratteristiche della forza-lavoro.

### **3. Quattro strategie di azione per una corrispondenza migliore e a lungo termine tra l'offerta di competenze e la domanda del mercato del lavoro.**

La Commissione ha previsto una complessa agenda e un ampio ventaglio di strumenti per affrontare le sfide relative ai nuovi fabbisogni formativi e alle mutevoli esigenze dei mercati del lavoro in Europa, sia per anticipare i primi e le seconde, che per prevenirne la mancata corrispondenza. Sulla base del budget esistente e dei programmi dell'Unione europea, l'azione comunitaria si snoda lungo quattro strategie di azione.

a. Affrontare la mancata corrispondenza tra competenze offerte e richieste. Per favorire una informazione regolare e trasparente sui mercati del lavoro, nel corso del 2009 la Commissione svilupperà tre strumenti: un sistema di monitoraggio delle informazioni sulle tendenze a breve termine del mercato del lavoro europeo, raccolte attraverso una rete di servizi pubblici per l'impiego e, nel tempo, aziende e agenzie di selezione del personale (*European Labour Market Monitor*); un dizionario multilingue delle occupazioni e delle competenze, per migliorare la qualità e la trasparenza della informazione sulle posizioni di lavoro aperte negli Stati membri; un servizio on-line per i cittadini in grado di fornire la mappatura delle opportunità di lavoro, istruzione e formazione nell'UE compatibili con il profilo dell'utente (*Match and map*).

b. Consolidare la capacità dell'Unione di prevedere e anticipare. La Commissione, con il supporto del Cedefop, della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e di un gruppo di esperti creato ad hoc dalla Commissione stessa, svolgerà una valutazione sistematica sull'offerta e la domanda – sul lungo periodo – nei mercati del lavoro nell'UE, articolata per settori, occupazioni, livelli di qualifiche e Paesi, e pubblicherà dal 2010 previsioni biennali aggiornate. Inoltre, al fine di sviluppare nuove capacità metodologiche e analitiche, dal 2009 la Commissione concentrerà i propri sforzi sui programmi PROGRESS e *Lifelong Learning*. Anche le imprese dovranno impegnarsi in questa sfida promuovendo il dialogo con i responsabili dell'istruzione e della formazione, partecipando

alle ricerche e agli studi qualitativi e quantitativi per la previsione dei fabbisogni formativi. La Commissione sollecita la creazione di corsi di formazione con target specifici da parte di piattaforme di imprese, scuole e specialisti della selezione del personale, che si impegnino anche ad organizzare un evento annuale *Partnership for skills and employment* al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di competenze. Infine, per quanto riguarda il livello settoriale, accanto agli studi su 16 settori (che coprono circa il 75% delle occupazioni) che saranno disponibili da metà 2009, la proposta è quella di creare dei "consigli di settore su occupazione e formazione" a livello comunitario per raccogliere le informazioni disponibili negli Stati membri e nelle regioni, e offrire servizi di orientamento.

c. Rafforzare la cooperazione internazionale sia con le organizzazioni internazionali come l'OCSE (collaborando nei programmi PIAAC, PISA, AHELO) e l'ILO (per sviluppare una piattaforma di condivisione di informazioni e conoscenze, e per valutare l'impatto delle politiche per il cambiamento climatico su formazione e lavoro), sia con i Paesi terzi (rafforzando il dialogo bilaterale con Cina, India, Stati Uniti e Canada, e sviluppando quello con Eastern Partnership e Union for the Mediterranean, attraverso il sostegno di ETF).

d. Mobilitare gli strumenti comunitari. Premettendo che il dialogo sociale europeo è uno strumento chiave per mobilitare gli investimenti in istruzione e *lifelong learning*, la Commissione invita tutti gli *stakeholders* negli Stati membri a uno sforzo comune per l'aggiornamento e l'innalzamento delle competenze, e la loro previsione e anticipazione. I principali strumenti e processi finanziari comunitari attivati a tali fini sono sintetizzabili come segue:

– La strategia per la Crescita e l'Occupazione e i programmi di *Mutal Learning* forniranno il quadro generale di policy per l'iniziativa *New Skills for New Jobs*, che sarà caratterizzato da una forte enfasi sulle politiche di *flexicurity*, con un *focus* sulla formazione.

– L'iniziativa *New Skills for New Jobs* sarà interamente finanziata dal Fondo Sociale Europeo (FSE); la Commissione fornirà consulenza agli Stati membri per un uso ottimale dei fondi FSE.

– Il Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale (FSR) potrà contribuire sviluppando tecnologia per le previsioni dei fabbisogni formativi, promuovendo innovazione, ricerca e sviluppo, infrastrutture per la comunicazione e la cooperazione transfrontaliera con organizzazioni che lavorano per l'istruzione e la formazione.

– Il Fondo Agricolo Europeo per lo Sviluppo Rurale (FEASR) investirà in innovazione, nuove tecnologie, ricerca e sviluppo e nel miglioramento e innalzamento delle competenze delle popolazioni rurali, attraverso formazione, informazione e diffusione di conoscenza.

– L'implementazione del Sistema Europeo delle Qualifiche (EQF) dovrebbe aumentare la trasparenza delle qualifiche e facilitare l'accesso alla formazione; inoltre, il processo di Copenhagen includerà la priorità di migliorare i collegamenti tra formazione professionale e lavoro.

Aggiornare ed elevare la formazione e garantire una migliore corrispondenza tra offerta di competenze e domanda del mercato del lavoro sono oggi sfide primarie per gli Stati dell'UE e per il futuro dell'Europa. *New Skills for New Jobs* lancia segnali, iniziative, raccomandazioni in questa direzione, ma sarà responsabilità degli Stati membri dare seguito ai propositi depositati in sede comunitaria. A tal fine la Commissione effettuerà una valutazione continua dell'efficacia delle misure di *New Skills for New Jobs* a partire dal 2010 con un primo report da redigere insieme agli Stati membri.

***Lisa Rustico***  
*Collaboratrice Adapt*