

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

del 14 ottobre 2004

concernente l'attuazione delle politiche dell'occupazione degli Stati membri

(2004/741/CE)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 128, paragrafo 4,

vista la raccomandazione della Commissione,

visto il parere del Comitato per l'occupazione,

considerando quanto segue:

- (1) La strategia europea per l'occupazione svolge un ruolo essenziale nell'attuazione degli obiettivi della strategia di Lisbona concernenti l'occupazione ed il mercato del lavoro. Affinché l'agenda di Lisbona sia attuata in modo efficace, le politiche dell'occupazione degli Stati membri devono perseguire in modo equilibrato tre obiettivi che si completano e si sostengono reciprocamente, vale a dire la piena occupazione, la qualità e la produttività del lavoro ed infine la coesione sociale e l'inserimento. La realizzazione di questi obiettivi richiede nuove riforme strutturali incentrate su 10 priorità specifiche fondamentali e su una migliore governance.
- (2) La riforma della strategia europea per l'occupazione del 2003 ha posto l'accento sull'orientamento a medio termine e sull'importanza di attuare la gamma completa delle politiche raccomandate negli orientamenti per l'occupazione. Tali orientamenti per l'occupazione dovrebbero di conseguenza essere oggetto di una revisione completa solo ogni tre anni, mentre nel corso degli anni intermedi il loro aggiornamento dovrebbe essere strettamente limitato.
- (3) Il Consiglio ha adottato senza modifiche gli orientamenti per le politiche dell'occupazione degli Stati membri nel 2004 con la decisione 2004/740/CE⁽¹⁾.
- (4) Il Consiglio ha adottato una raccomandazione sull'attuazione delle politiche dell'occupazione degli Stati membri il 22 luglio 2003⁽²⁾. L'esame dei piani d'azione nazionali degli Stati membri contenuto nella relazione congiunta sull'occupazione 2003-2004 mostra che gli Stati membri

e le parti sociali hanno risposto solo parzialmente alle raccomandazioni del Consiglio.

- (5) La task force europea sull'occupazione ha raccomandato all'Unione europea di rivolgere raccomandazioni più forti agli Stati membri. È opportuno in via prioritaria migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese, incitare più persone ad entrare e rimanere nel mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti; investire maggiormente ed in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente; garantire l'attuazione efficace delle riforme attraverso una migliore governance. Il Consiglio e la Commissione condividono tale opinione e hanno integrato questi messaggi strategici della relazione della task force sull'occupazione nella relazione congiunta sull'occupazione.
- (6) L'analisi dell'attuazione degli orientamenti e delle raccomandazioni formulate nel 2003 dal Consiglio nella relazione congiunta sull'occupazione, nonché i messaggi politici di portata generale o quelli indirizzati a ciascun paese nella relazione della task force sull'occupazione costituiscono la base delle raccomandazioni dell'UE sulle politiche nazionali dell'occupazione nel 2004.
- (7) Gli orientamenti per l'occupazione si applicano ai nuovi Stati membri dalla loro adesione. Tutti i nuovi Stati membri hanno presentato nel corso degli ultimi anni relazioni sull'attuazione dei documenti di valutazione congiunta che fanno riferimento agli orientamenti per l'occupazione. Per proseguire con successo l'attuale ristrutturazione della loro economia, la maggior parte dei nuovi Stati membri, in collaborazione con le parti sociali, devono proseguire gli sforzi per modernizzare le rispettive politiche dell'occupazione. Sono essenziali un nuovo equilibrio tra flessibilità e sicurezza, una maggiore partecipazione all'occupazione e un investimento più importante nel capitale umano attraverso l'apprendimento permanente, insieme al miglioramento della salute dei lavoratori. Il partenariato sociale e miglioramenti significativi delle capacità amministrative delle autorità pubbliche sono ancora essenziali nella maggior parte dei nuovi Stati membri per giungere alla piena attuazione e all'efficiente utilizzazione del Fondo sociale europeo, strumento fondamentale di investimento nel capitale umano e nell'apprendimento permanente.
- (8) I messaggi rivolti a ciascun paese nella relazione della task force europea sull'occupazione si iscrivono pienamente nella logica delle relazioni esaminate sull'attuazione dei documenti di valutazione congiunta e possono servire da filo conduttore per applicare gli orientamenti per l'occupazione nei nuovi Stati membri,

⁽¹⁾ Cfr. la pagina 45 della presente Gazzetta ufficiale.

⁽²⁾ GU L 197 del 5.8.2003, pag. 22.

RACCOMANDA che gli Stati membri adottino le azioni che li concernono specificatamente e che figurano nell'allegato. La presente raccomandazione sostituisce le raccomandazioni del Consiglio del 22 luglio 2003.

Fatto a Lussemburgo, addì 14 ottobre 2004.

Per il Consiglio

Il presidente

P. VAN GEEL

ALLEGATO

RACCOMANDAZIONI E PRIORITÀ SPECIFICHE PER PAESE

La creazione di nuovi e migliori posti di lavoro è la questione più urgente da affrontare. Nell'ambito di una strategia globale per l'occupazione, il Consiglio europeo di primavera ha sottolineato che gli Stati membri dovrebbero prestare urgentemente attenzione a quattro sfide specifiche, ossia adattabilità, attrazione di un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro, miglioramento qualitativo dell'occupazione e investimento nel capitale umano. Il Consiglio europeo ha inoltre rilevato che il sostegno e la promozione del cambiamento devono andare al di là dei governi. Al fine di suscitare tale sostegno, il Consiglio europeo ha esortato gli Stati membri a creare partenariati per le riforme che coinvolgono le parti sociali, la società civile e le autorità pubbliche, conformemente alle prassi e tradizioni nazionali.

I messaggi chiave del Consiglio «Occupazione, politica sociale, salute e consumatori», che confermano la valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che l'insieme degli Stati membri e delle parti sociali dovrebbero sin da ora ed in via prioritaria:

- migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese, tra l'altro, promuovendo la flessibilità e la sicurezza sul mercato dell'occupazione, modernizzando e ampliando il concetto di sicurezza dell'occupazione, nonché massimizzando la creazione di posti di lavoro e aumentando la produttività,
- incentivare un maggior numero di persone a entrare e a rimanere sul mercato del lavoro: fare del lavoro una vera opzione per tutti, tra l'altro elaborando strategie globali di invecchiamento attivo, sviluppando politiche volte ad aumentare la partecipazione al mercato del lavoro, rafforzando le politiche attive del mercato del lavoro, con servizi personalizzati a tutti coloro che sono alla ricerca di un lavoro, consolidando politiche intese a rendere il lavoro economicamente attraente attraverso incentivi finanziari o di altro tipo,
- investire maggiormente ed in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente, tra l'altro condividendo i costi e le responsabilità tra i poteri pubblici, le imprese e i singoli, ampliando l'offerta di formazione, in particolare per le persone che ne hanno maggiormente bisogno, come i lavoratori poco qualificati o anziani, e
- garantire l'attuazione efficace delle riforme attraverso una migliore governance tra l'altro creando partnership per la riforma al fine di mobilitare il sostegno e la partecipazione delle parti sociali e di tutte le parti interessate; ove opportuno, definendo obiettivi che riflettano quelli fissati a livello europeo, garantendo un'utilizzazione efficace dei fondi pubblici, promuovendo il ruolo e la visibilità dei piani d'azione nazionali, rafforzando il ruolo delle raccomandazioni specifiche per paese e sviluppando un più efficace apprendimento reciproco.

All'interno di questo quadro, si iscrivono le seguenti raccomandazioni e priorità specifiche per paese:

RACCOMANDAZIONI SPECIFICHE PER PAESE**BELGIO**

Malgrado un'evoluzione positiva dal 1997, il tasso d'occupazione belga rimane sensibilmente inferiore alla media comunitaria e molto lontano dagli obiettivi di Lisbona. Il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani è tra i più bassi dell'Unione europea a 25. Quello dei cittadini stranieri è estremamente debole. Dopo molti anni di diminuzione continua, la disoccupazione ha cominciato ad aumentare. La partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione è stagnante.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che il Belgio dovrebbe sin d'ora ed in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- prevedere ed accompagnare meglio le ristrutturazioni d'impresa, in particolare nel caso dei licenziamenti collettivi,
- ridurre ulteriormente i costi non salariali del lavoro, in particolare per i salari più bassi, salvaguardando al tempo stesso le misure di consolidamento del bilancio,
- rafforzare la cooperazione tra i servizi regionali dell'occupazione al fine di sostenere la mobilità regionale.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- rivedere i sistemi fiscale e previdenziale per eliminare le trappole esistenti che generano disoccupazione e stimolare ulteriormente la ricerca attiva di posti di lavoro modificando le condizioni alle quali è subordinata la concessione delle prestazioni,
- inserire maggiormente gli adulti disoccupati, i giovani sfavoriti e gli immigrati nelle misure proposte dai servizi dell'occupazione,
- sviluppare una strategia globale d'invecchiamento attivo, l'accesso alla formazione continua, la promozione di forme flessibili di lavoro ed una procedura efficace di ricerca di occupazione per i lavoratori anziani e disoccupati, compresa la determinazione a limitare i regimi di pensionamento anticipato.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- adottare misure volte a ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico,
- garantire il controllo dei recenti accordi interprofessionali volti ad aumentare la partecipazione dei lavoratori alla formazione, dedicando particolare attenzione alle persone poco qualificate.

DANIMARCA

Il tasso d'occupazione danese è molto superiore agli obiettivi di Lisbona in questo campo, anche per le donne e per gli anziani. Malgrado recenti sviluppi negativi che hanno colpito più in particolare i laureati ed aggravato la disoccupazione di lunga durata, il fenomeno della disoccupazione rimane relativamente basso. Considerando i suoi elevati tassi d'occupazione, una priorità essenziale per la Danimarca è fare in modo di garantire un'adeguata offerta di manodopera a lungo termine.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che la Danimarca dovrebbe sin d'ora ed in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- proseguire lo sforzo di riduzione della pressione fiscale globale sul lavoro, salvaguardando le misure di consolidamento del bilancio.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- elaborare una strategia globale d'invecchiamento attivo, in particolare eliminando, se del caso, gli incentivi al pensionamento anticipato,
- modificare i sistemi fiscale e previdenziale al fine di ridurre i tassi marginali d'imposizione e incentivare ulteriormente le categorie a basso reddito, compresi i disoccupati e gli inattivi,
- controllare l'impatto delle recenti riforme volte ad integrare gli immigrati al mercato del lavoro, in particolare gli sforzi compiuti affinché essi acquisiscano le necessarie competenze di base richieste dal mercato del lavoro.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- seguire le tendenze della formazione professionale continua alla luce dei recenti aumenti delle spese di formazione.

GERMANIA

Il tasso d'occupazione tedesco è superiore alla media europea, ma ancora largamente inferiore agli obiettivi di Lisbona. Il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani è in diminuzione. Quello delle donne supera la media dell'UE, ma ristagna. Anche se i risultati variano da una regione all'altra, il mercato tedesco del lavoro ha globalmente approfittato degli anni di crescita economica nell'Unione europea tra il 1997 e il 2000; negli anni successivi, l'occupazione ha registrato un regresso e la disoccupazione è aumentata. Il tasso di disoccupazione, in particolare quello di lunga durata, rimane uno dei più alti dell'UE. Sussistono importanti disparità tra le regioni orientali e occidentali del paese.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che la Germania dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- rivedere le modalità di finanziamento dei sistemi di sicurezza sociale in modo da ridurre i costi non salariali del lavoro, salvaguardando al tempo stesso le misure di consolidamento del bilancio,
- incoraggiare le parti sociali ad assumersi la responsabilità di ripercuotere regolarmente, nella definizione dei livelli salariali, gli scarti di produttività e le diverse situazioni del mercato del lavoro a livello locale, regionale e settoriale, nonché a tendere ad una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e dell'offerta di formazione, per esempio attraverso i «conti di formazione» (cfr. gli indirizzi di massima per le politiche economiche n. 5),
- promuovere lo sviluppo delle PMI, in particolare grazie a una semplificazione della regolamentazione e un migliore accesso al finanziamento; rafforzare la cultura di impresa, soprattutto nella parte orientale del paese.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- proseguire la riforma dei sistemi fiscale e previdenziale, garantendo così sufficienti incentivi all'occupazione; controllare e valutare accuratamente le riforme Hartz e altre relative al mercato del lavoro per garantire il costante miglioramento dell'efficacia dei servizi pubblici dell'occupazione a sostegno dei disoccupati,
- esaminare gli eventuali ostacoli fiscali all'attività professionale delle donne; aumentare le strutture di custodia dei bambini, in particolare nei Länder occidentali e migliorare la corrispondenza tra gli orari scolastici e gli orari di lavoro; incoraggiare le parti sociali ad assumersi la responsabilità di ridurre in modo significativo lo scarto di retribuzione tra gli uomini e le donne,
- sviluppare ulteriormente una strategia completa d'invecchiamento attivo per garantire che i lavoratori rimangano più a lungo nel mercato del lavoro, in particolare dopo i 60 anni; incoraggiare ulteriormente il lavoro a tempo parziale degli uomini e aumentare l'accesso dei lavoratori anziani alla formazione,
- aumentare gli sforzi volti all'integrazione degli immigrati.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- migliorare i livelli d'istruzione della forza lavoro e rafforzare gli incentivi alla partecipazione all'apprendimento permanente, soprattutto per quanto riguarda le persone poco qualificate, il personale delle PMI e i lavoratori anziani,
- proseguire la modernizzazione del sistema formativo duale; ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico.

GRECIA

Anche se la creazione di posti di lavoro ha compiuto progressi negli ultimi tempi, la Grecia registra sempre uno dei tassi di occupazione più bassi dell'UE, in particolare per le donne, e un tasso di disoccupazione che, anche se in diminuzione, rimane elevato. Il fenomeno del lavoro non dichiarato rimane importante. La produttività è aumentata in modo significativo, ma rimane debole. La partecipazione degli adulti alla formazione è sempre particolarmente bassa, soprattutto tenuto conto del basso livello d'istruzione della popolazione in età di lavoro. In questi ultimi anni, una sempre maggiore immigrazione ha contribuito alla disponibilità di manodopera.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione evidenziano che la Grecia dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità d'adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- applicare in modo completo l'insieme delle riforme del mercato del lavoro che sono state decise; rendere il lavoro a tempo parziale più attraente e sviluppare le agenzie di lavoro temporaneo per aumentare la diversità dei rapporti di lavoro,
- ridurre i costi non salariali del lavoro salvaguardando al tempo stesso le misure di consolidamento del bilancio; agire più incisivamente per regolarizzare il lavoro non dichiarato aumentando l'attrattiva dei contratti classici e atipici per i datori di lavoro e i lavoratori dipendenti e rafforzando gli strumenti volti a garantire l'applicazione della legge,
- promuovere un contesto dell'attività più favorevole all'occupazione.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- adottare misure più energiche per aumentare il livello e l'efficacia delle politiche attive del mercato del lavoro, al fine di coprire una maggiore proporzione degli inattivi e dei disoccupati,
- accelerare lo sviluppo, in tutto il paese, di servizi efficaci dell'occupazione in grado di offrire servizi preventivi e personalizzati; migliorare i sistemi di controllo statistico,
- aumentare ulteriormente gli incentivi all'attività professionale delle donne, anche attraverso il lavoro a tempo parziale; migliorare l'offerta e l'accessibilità finanziaria dei servizi di custodia dei bambini e di accoglienza delle altre persone a carico,
- definire una strategia completa d'invecchiamento attivo che comporti modalità flessibili di lavoro, incentivi volti a incoraggiare i lavoratori anziani a rimanere più a lungo nel mercato del lavoro e misure volte a sostenere la valorizzazione delle competenze.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico e rafforzare la pertinenza dell'insegnamento superiore rispetto al mercato del lavoro,
- rivedere gli incentivi destinati a favorire l'apprendimento permanente e ad aumentare la partecipazione alle azioni di formazione, in particolare delle persone poco qualificate e degli immigrati.

SPAGNA

Tra il 1997 e il 2002, la Spagna è stato lo Stato membro che ha registrato il maggiore aumento del tasso di occupazione e la più importante diminuzione dei tassi di disoccupazione. Tuttavia, la disoccupazione rimane ampiamente superiore alla media europea e il tasso di occupazione nettamente inferiore. Tenuto conto degli scarti importanti tra le varie regioni, la lotta contro le disparità regionali rimane una priorità. Il tasso d'attività professionale delle donne e il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani sono ancora estremamente deboli. Inoltre, una proporzione particolarmente elevata di persone (circa un terzo dell'insieme dei lavoratori) lavorano con contratti a durata determinata. La produttività della manodopera è sempre debole. I livelli globali d'istruzione e di partecipazione degli adulti alla formazione sono ancora particolarmente bassi. In questi ultimi anni, la maggiore immigrazione ha contribuito alla disponibilità di manodopera.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che la Spagna dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- promuovere la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro per rafforzare la produttività e la qualità del lavoro,
- modificare il contesto regolamentare al fine di rendere i contratti permanenti più attraenti per i datori di lavoro e scoraggiare il ricorso ai contratti a durata determinata al fine di lottare contro la segmentazione del mercato del lavoro; aumentare l'attrattiva delle agenzie di lavoro temporaneo per i lavoratori; sopprimere gli ostacoli al lavoro a tempo parziale,
- sfruttare le possibilità di differenziazione dei salari in funzione dello sviluppo della produttività a livello locale, regionale e settoriale (cfr. gli indirizzi di massima per le politiche economiche, n. 5).

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- aumentare gli incentivi a favore della partecipazione delle donne al mercato del lavoro; migliorare l'offerta e l'accessibilità finanziaria dei servizi di custodia dei figli e di accoglienza delle altre persone a carico,
- migliorare e rendere più efficace l'accesso delle persone svantaggiate, in particolare i giovani, i disabili, gli immigrati e i disoccupati di lunga durata, alle misure attive del mercato del lavoro; completare la modernizzazione dei servizi pubblici dell'occupazione, compreso il sistema di controllo statistico; rafforzare il coordinamento tra i servizi regionali dell'occupazione, affrontare i rimanenti ostacoli geografici alla mobilità,
- sviluppare una strategia completa d'invecchiamento attivo che comporti modalità flessibili di lavoro, incentivi volti a incoraggiare i lavoratori anziani a rimanere più a lungo nel mercato del lavoro e nella formazione.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico e rafforzare la qualità e la pertinenza dell'insegnamento superiore rispetto al mercato del lavoro,
- rafforzare gli incentivi volti a favorire la partecipazione alle azioni di apprendimento permanente, in particolare per le persone poco qualificate.

FRANCIA

In Francia, il tasso d'occupazione globale è inferiore alla media europea. Il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani (55-64 anni) è tra i più bassi dell'Unione europea. La disoccupazione è diminuita sensibilmente tra il 1997 e il 2000, poi è risalita a causa del rallentamento dell'attività economica. Il tasso di disoccupazione rimane tra i più elevati dell'Unione europea ed è particolarmente importante tra i giovani (15-24 anni). Il tasso di occupazione dei cittadini stranieri è estremamente basso, in particolare tra le donne. La percentuale di contratti a durata determinata è sempre superiore alla media dell'UE a 15, mentre la partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione rimane appena inferiore alla media.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che la Francia dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- facilitare la transizione verso l'occupazione permanente delle persone con contratti a durata determinata per evitare la segmentazione del mercato del lavoro e migliorare le possibilità di rimanere e di progredire nel mercato del lavoro,
- creare un sistema più efficace di previsione e di gestione delle ristrutturazioni,
- promuovere un ambiente imprenditoriale favorevole allo sviluppo delle PMI e controllare i progressi compiuti nell'incremento delle imprese in fase di avvio delle attività (start-ups).

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- sorvegliare le ripercussioni della riforma delle pensioni sull'età di pensionamento e attuare una strategia globale d'invecchiamento attivo volta a mantenere i lavoratori anziani più a lungo nel mercato del lavoro, grazie all'adeguamento delle condizioni di lavoro, al migliore accesso alla formazione e alla ferma riduzione dei regimi di prepensionamento,
- migliorare il coordinamento tra i servizi dell'occupazione al fine di consolidare l'offerta di misure personalizzate; instaurare vere passerelle verso l'occupazione e la formazione per i giovani disoccupati e per gli immigrati, in particolare le donne,
- garantire una valutazione adeguata della recente riforma del sistema di assicurazione di disoccupazione e vigilare affinché essa sia accompagnata da adeguati requisiti e da procedure efficaci di ricerca di occupazione.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- vigilare affinché l'accordo collettivo tra le parti sociali sulla formazione professionale e la legge sulla formazione nell'intero arco della vita lavorativa portino ad una proporzione maggiore della popolazione che partecipa alle azioni di formazione, dedicando particolare attenzione ai lavoratori poco qualificati e al personale delle PMI,
- ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico; facilitare e incoraggiare un più ampio e facile accesso all'apprendistato.

IRLANDA

Dal 1997 l'Irlanda ha compiuto progressi impressionanti in termini di occupazione e di produttività. Il tasso d'occupazione totale è passato dal 56,1% al 65,3%; nello stesso tempo, la disoccupazione è diminuita di quasi due terzi e la disoccupazione di lunga durata è calata dal 5,6% all'1,3%. La partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è migliorata, ma rimane uno scarto importante tra i tassi d'occupazione e i livelli di retribuzione delle donne e degli uomini. La penuria di manodopera rimane un problema, anche se è stata attenuata dalla maggiore immigrazione. Un fattore importante della riuscita dell'Irlanda è la sua capacità ad attrarre gli investimenti esteri diretti. Il clima sociale, il regime fiscale, l'ambiente regolamentare favorevole e l'investimento nel capitale umano costituiscono altri elementi essenziali.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che l'Irlanda dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- migliorare l'accesso alle misure attive del mercato del lavoro per un maggior numero di disoccupati e di inattivi, migliorandone l'efficacia,
- migliorare l'offerta e l'accessibilità finanziaria dei servizi di custodia dei bambini e agire rapidamente per rimediare alle cause delle differenze di retribuzione tra le donne e gli uomini.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- applicare una strategia coerente di apprendimento permanente al fine di ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico e aumentare la partecipazione alle azioni di formazione, in particolare dei lavoratori poco qualificati o anziani.

ITALIA

Malgrado una situazione economica debole, la crescita dell'occupazione è tuttora di segno positivo e conferma i miglioramenti registrati dal 1997. Il tasso d'occupazione è però sempre uno dei più deboli dell'Unione europea. Il tasso di attività delle donne e il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani sono tra i più bassi dell'UE a 25. La disoccupazione è diminuita nel corso degli ultimi anni, ma rimane tuttora superiore alla media dell'UE a 15. Con un tasso di disoccupazione del 5 % circa nel centro e nel nord contro il 18 % del sud, la lotta contro le disparità regionali rimane una priorità. Il lavoro non dichiarato è particolarmente importante, anche se la situazione occupazionale di 700 000 immigrati è stata regolarizzata. I livelli globali di istruzione e di partecipazione alle azioni di formazione rimangono particolarmente bassi.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che l'Italia dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- sorvegliare attentamente le riforme normative atte a fronteggiare gli squilibri tra i contratti permanenti e temporanei e la segmentazione del mercato del lavoro; migliorare il livello, la copertura e l'efficacia dell'assicurazione di disoccupazione,
- ridurre ulteriormente i costi non salariali del lavoro, in particolare per i bassi salari salvaguardando al tempo stesso le misure di consolidamento del bilancio; impegnarsi maggiormente per regolarizzare il lavoro non dichiarato sopprimendo gli ostacoli fiscali e migliorando le misure per far applicare la legge,
- incoraggiare le parti sociali a rivedere i sistemi di negoziazione salariale per tenere conto delle differenze regionali tra i mercati del lavoro (cfr. gli indirizzi di massima per le politiche economiche n. 5).

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- di concerto con le autorità regionali, garantire lo sviluppo di servizi dell'occupazione efficaci nell'insieme del territorio e attuare un partenariato tra operatori pubblici e privati; migliorare l'accesso a servizi personalizzati efficaci e la partecipazione alle misure attive del mercato del lavoro, in particolare nel sud; prestare particolare attenzione alla situazione dei giovani, delle persone svantaggiate e quelle poco qualificate; realizzare quanto prima un sistema di dati informatizzati del mercato del lavoro su scala nazionale,
- accrescere l'offerta e l'accessibilità finanziaria delle strutture di custodia dei bambini, in particolare per quelli di età inferiori a tre anni, e delle strutture di accoglienza di altre persone a carico al fine di promuovere l'attività professionale delle donne, anche attraverso forme di lavoro a tempo parziale,
- sviluppare la strategia globale già definita di invecchiamento attivo, e far sì che le riforme previste comprendano incentivi adeguati allo scopo di mantenere i lavoratori più a lungo nel mercato del lavoro e scoraggiare i prepensionamenti.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- controllare le riforme recenti per assicurarsi che elevino il livello d'istruzione della manodopera, riducono l'abbandono precoce del sistema scolastico e migliorino la pertinenza dell'insegnamento superiore rispetto al mercato del lavoro,
- garantire incentivi efficaci destinati a favorire l'apprendimento permanente e, di concerto con le parti sociali, accrescere la partecipazione alle azioni di formazione, in particolare per le persone poco qualificate, tra l'altro mediante lo sviluppo reale dei fondi interprofessionali.

LUSSEMBURGO

In Lussemburgo, il tasso d'occupazione è vicino alla media dell'Unione europea, ma rimane inferiore all'obiettivo comunitario. La disoccupazione è tuttora scarsamente importante e il tasso di disoccupazione di lunga durata è uno dei più bassi dell'Unione europea.

Tuttavia, il boom economico della fine degli anni novanta non ha portato un aumento generale dei tassi di occupazione. I nuovi impieghi sono stati chiaramente occupati dai lavoratori frontalieri e dalle donne, mentre l'occupazione dei lavoratori anziani è rimasta ad un livello estremamente basso. La partecipazione alle azioni di istruzione e di formazione rimane inferiore alla media dell'UE a 15.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che il Lussemburgo dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- sostenere le creazioni di imprese e promuovere la formazione commerciale al fine di incoraggiare altre fonti di creazione di posti di lavoro.

Attrarre un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- elaborare una strategia globale d'invecchiamento attivo, in particolare nel settore privato, e consolidare le recenti iniziative destinate a mantenere più a lungo i lavoratori nel mercato del lavoro mediante la ferma riduzione dei regimi di prepensionamento,
- promuovere soluzioni a favore dell'occupazione delle persone coperte dal regime di assicurazione invalidità che sono in grado di lavorare,
- migliorare i servizi che consentono di conciliare meglio la vita professionale e la vita familiare, incoraggiando il reinserimento professionale delle donne dopo una lunga assenza dal mercato del lavoro; adottare misure per lottare contro le cause delle differenze di retribuzione tra le donne e gli uomini.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- garantire una reale applicazione della legislazione quadro sulla formazione continua al fine di rafforzare le misure d'incentivazione a favore dell'apprendimento permanente e aumentare la partecipazione alle azioni di formazione, in particolare delle persone poco qualificate,
- modificare l'insieme del sistema dell'apprendimento permanente per ottenere una maggiore coerenza tra il sistema educativo e i sistemi di formazione, riducendo l'abbandono precoce del sistema scolastico.

PAESI BASSI

Anche se i tassi di occupazione delle donne e degli uomini sono nettamente superiori agli obiettivi di Lisbona, quello degli immigrati rimane debole. Il mercato del lavoro è caratterizzato da una proporzione eccezionalmente forte di lavoratori a tempo parziale (circa il 44% della manodopera) e da un numero importante di beneficiari di prestazioni d'invalidità. Il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani è superiore alla media dell'UE, ma rimane ampiamente inferiore all'obiettivo comunitario. Il tasso di disoccupazione è aumentato in modo significativo dal 2001, ma è sempre uno dei più bassi dell'UE. Nell'autunno 2003, il governo e le parti sociali hanno concluso un accordo che prevede, tra l'altro, un congelamento dei salari nel 2004 e nel 2005.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che i Paesi Bassi dovrebbero sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità d'adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- Applicare e seguire da vicino l'evoluzione dei salari stabilita nell'accordo d'autunno stipulato tra il governo e le parti sociali (cfr. gli indirizzi di massima per le politiche economiche n. 5).

Attrarre un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- passare sistematicamente al vaglio le capacità lavorative dei beneficiari di prestazioni d'invalidità, e fornire assistenza a coloro che sono capaci di lavorare per aiutarli a trovare un'occupazione adeguata e a prepararvisi; dedicare particolare attenzione alle categorie sovrarappresentate nel regime d'invalidità, come le donne di età inferiore a 40 anni,
- rafforzare l'approccio preventivo per gli adulti; migliorare l'efficacia delle misure attive e facilitarne l'accesso per i beneficiari di prestazioni sociali e per le persone che presentano maggiori rischi di divenire inattive; facilitare l'integrazione degli immigrati,
- combinare l'eliminazione dei regimi di pensionamento anticipato con incentivi volti a mantenere più a lungo i lavoratori nelle attività di lavoro e nella formazione, in particolare i lavoratori più anziani e meno qualificati,
- facilitare il passaggio dal lavoro a tempo parziale all'impiego a tempo pieno; lottare urgentemente contro le cause delle disparità salariali tra gli uomini e le donne; migliorare l'accessibilità finanziaria delle strutture di custodia dei bambini.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- adottare misure volte a ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico; rafforzare le misure di incentivazione volte a favorire l'apprendimento permanente e ad aumentare la partecipazione alle azioni di formazione, in particolare per le persone poco qualificate e per gli inattivi.

AUSTRIA

L'Austria ha raggiunto un tasso di occupazione totale elevato e un tasso d'occupazione relativamente elevato per le donne, conformemente agli obiettivi di Lisbona. Il tasso di disoccupazione è tra i più bassi dell'Unione europea. Le parti sociali svolgono un ruolo importante nella modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e nel miglioramento della relativa legislazione, garantendo al tempo stesso una soddisfacente evoluzione dei salari. Il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani è tuttavia particolarmente debole. La crescita dell'occupazione è rallentata e la disoccupazione ha iniziato ad aumentare. La partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione è inferiore alla media comunitaria. Lo scarto tra le retribuzioni degli uomini e delle donne rimane uno dei più elevati dell'Unione europea.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che l'Austria dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità d'adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- controllare e se necessario integrare le riforme sulle indennità di buonuscita e portare avanti la prevista attuazione del diritto alle prestazioni di disoccupazione per i lavoratori autonomi, al fine di aumentare la mobilità professionale.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- elaborare una strategia globale d'invecchiamento attivo compresa l'eliminazione dei regimi di pensionamento anticipato, ampliando la gamma degli incentivi volti a mantenere più a lungo i lavoratori anziani, ed in particolare le donne, nel mercato del lavoro; esaminare l'impatto della modifica del regime pensionistico sull'età reale di pensionamento e sulla realizzazione degli obiettivi nazionali,
- adottare misure per lottare contro le cause delle differenze di retribuzione tra le donne e gli uomini, migliorare l'offerta e l'accessibilità finanziaria delle strutture di accoglienza per i bambini e valutare le ripercussioni dell'attuale regime di assegni per la custodia dei bambini e sul livello e sulla qualità dell'impiego femminile.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- rivedere gli incentivi volti ad aumentare la partecipazione alle azioni di formazione, in particolare per le persone poco qualificate e gli immigrati.

PORTOGALLO

Il Portogallo è sul punto di raggiungere l'obiettivo di Lisbona per l'occupazione totale e supera leggermente gli obiettivi fissati per le donne e i lavoratori anziani. Il rallentamento recente dell'attività economica ha provocato un aumento della disoccupazione, che rimane tuttavia ad un livello relativamente basso rispetto alla media dell'Unione europea. I livelli di produttività, i livelli globali d'istruzione e di accesso alla formazione rimangono particolarmente bassi. Inoltre, una proporzione significativa della manodopera (più del 20%) è impiegata con contratti a durata determinata. In questi ultimi anni, una maggiore immigrazione ha alimentato l'offerta di manodopera.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che il Portogallo dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- promuovere la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e rafforzare la produttività e la qualità del lavoro,
- basandosi sul nuovo codice del lavoro, rendere i contratti permanenti più attraenti per i datori di lavoro e per i lavoratori, lottando contro la segmentazione del mercato del lavoro; aumentare l'attrattiva del lavoro,
- elaborare un sistema più efficace di previsione e di gestione delle ristrutturazioni.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- rafforzare le misure attive sul mercato del lavoro per i disoccupati e gli inattivi, migliorandone l'efficacia; aumentare gli sforzi per integrare gli immigrati,
- adottare misure per lottare contro le cause delle differenze di retribuzione tra gli uomini e le donne nel settore privato e migliorare l'offerta e l'accessibilità finanziaria delle strutture di custodia dei bambini e di accoglienza delle altre persone a carico,

- elaborare una strategia globale di invecchiamento attivo, in particolare eliminando gli incentivi al prepensionamento, aumentando l'accesso alla formazione e creando ambienti di lavoro adeguati.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- vigilare affinché la strategia nazionale di apprendimento permanente generi effettivamente un innalzamento del livello di istruzione dell'insieme della manodopera, rafforzando gli incentivi volti a favorire l'apprendimento permanente e la partecipazione alle azioni di formazione, in particolare dei lavoratori poco qualificati,
- ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico e rafforzare la pertinenza dell'insegnamento superiore rispetto al mercato del lavoro.

FINLANDIA

La Finlandia è vicina all'obiettivo fissato per il tasso d'occupazione totale e supera quello relativo al tasso di occupazione delle donne. Ha conseguito un notevole aumento del tasso di attività dei lavoratori anziani negli ultimi dieci anni e non è lontana dall'obiettivo europeo per questa fascia di età. Il tasso di disoccupazione supera la media dell'UE ed è particolarmente importante tra i giovani.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che la Finlandia dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- ridurre i costi non salariali del lavoro per i bassi salari mantenendo l'equilibrio delle finanze pubbliche.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- controllare l'impatto sulla disoccupazione strutturale e sulle disparità regionali delle recenti riforme riguardanti le politiche attive del mercato del lavoro; adottare misure speciali per facilitare la partecipazione dei giovani meno favoriti, dei disabili e degli immigrati alle misure attive e al processo di integrazione,
- proseguire la riforma dei sistemi fiscale e previdenziale al fine di sopprimere le trappole che portano alla disoccupazione,
- dare seguito alla strategia nazionale di invecchiamento attivo migliorando le condizioni di lavoro, l'incentivazione e l'offerta di formazione per i lavoratori poco qualificati o anziani.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- adottare misure volte a ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico e a consolidare la formazione dei lavoratori poco qualificati.

SVEZIA

La Svezia supera tutti gli obiettivi comunitari in materia d'occupazione, compresi quelli relativi alle donne e ai lavoratori anziani. Il tasso di disoccupazione totale è di circa il 5%. Devono essere mantenuti gli sforzi volti ad evitare una eccessiva diminuzione dell'offerta di manodopera. Tenuto conto dell'invecchiamento della popolazione, sarà necessario sostenere l'offerta di manodopera sfruttando le fonti potenziali rappresentate dagli immigrati, dai giovani e dalle persone che si trovano in congedo per lunga malattia, migliorando le misure di incentivazione all'occupazione.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che la Svezia dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- agevolare lo sviluppo delle PMI, in particolare riducendo gli oneri amministrativi.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- adottare misure volte a ridurre il numero di persone in congedo per lunga malattia favorendo soluzioni orientate verso l'attività professionale e migliorando le condizioni di lavoro,
- eliminare le ultime trappole che portano alla disoccupazione e all'inattività,
- seguire da vicino i risultati delle azioni per l'integrazione professionale degli immigrati.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- ridurre l'abbandono precoce del sistema scolastico; migliorare l'accesso alla formazione dei lavoratori poco qualificati e degli inattivi; lottare contro l'emergere di strettoie e l'inadeguatezza delle competenze nei settori scarsamente o mediamente qualificati.

REGNO UNITO

Il Regno Unito supera tutti gli obiettivi comunitari in materia di occupazione, compresi quelli relativi alle donne e ai lavoratori anziani. Malgrado il rallentamento dell'economia mondiale, i tassi d'occupazione sono rimasti abbastanza stabili e il tasso di disoccupazione è largamente inferiore alla media comunitaria. Tuttavia l'inattività e, in minore misura, la disoccupazione si concentrano sempre in alcune comunità e nell'ambito di particolari categorie della popolazione. I livelli di produttività, in particolare quelli espressi in ore lavorate, rimangono relativamente bassi. Questa situazione si spiega in parte con la proporzione importante di lavoratori poco qualificati nell'ambito della manodopera, comprese le persone le cui qualifiche di base sono insufficienti. Lo scarto tra le retribuzioni degli uomini e delle donne rimane uno dei più elevati dell'UE.

La valutazione della task force sull'occupazione e l'analisi dell'attuazione degli orientamenti dell'UE e delle raccomandazioni del Consiglio del 2003, presentata nella relazione congiunta sull'occupazione, evidenziano che il Regno Unito dovrebbe sin d'ora e in via prioritaria:

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- fare in modo che l'evoluzione dei salari non superi gli aumenti di produttività (cfr. gli indirizzi di massima per le politiche economiche n. 3).

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- garantire che politiche attive del mercato del lavoro dei sistemi previdenziali, prevenano la perdita di qualifiche e promuovano la qualità del lavoro migliorando gli incentivi all'occupazione e sostenendo l'integrazione e il progresso professionale costanti degli inattivi e dei disoccupati sul mercato del lavoro; adottare misure volte a ridurre il numero di persone che chiedono prestazioni di malattia o invalidità e dedicare particolare attenzione ai genitori soli e agli abitanti delle zone sfavorite,
- migliorare l'accesso, anche dal punto di vista finanziario, alle strutture di custodia dei bambini e di accoglienza delle altre persone dipendenti, allargare l'accesso alla formazione per le donne che occupano un posto di lavoro a tempo parziale scarsamente retribuito e lottare urgentemente contro le cause delle disparità salariali tra gli uomini e le donne.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- attuare strategie nazionali e regionali in materia di qualifiche per favorire maggiormente l'apprendimento permanente e aumentare in tal modo la produttività e la qualità del lavoro; porre più in particolare l'accento sulla necessità di migliorare le capacità di lettura, di scrittura e di calcolo della forza lavoro, la partecipazione e i risultati dei giovani tra i 16 e i 19 anni e dei lavoratori poco qualificati, soprattutto quelli che occupano posti di lavoro poco retribuiti.

PRIORITÀ PER I NUOVI STATI MEMBRI

CIPRO

Il tasso di occupazione di Cipro è ampiamente superiore alla media dell'Unione a 15 e il tasso di disoccupazione è debole. La proporzione di lavoratori stranieri, che occupano spesso posti di lavoro temporanei, è aumentata in modo significativo nel corso degli anni per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- l'aumento della capacità d'innovazione e la diversificazione del settore dei servizi costituiscono un'importante sfida per Cipro.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- il tasso d'attività delle donne supera la media europea, ma è possibile fare di più per colmare il divario tra le donne e gli uomini. Le misure in questo senso dovrebbero prevedere un miglioramento delle strutture di custodia dei bambini, l'aumento della partecipazione delle donne alle azioni di formazione e una maggiore attrattiva del lavoro a tempo parziale,
- i lavoratori stranieri che arrivano a Cipro per un breve periodo costituiscono una buona parte della popolazione attiva. Di conseguenza, è opportuno prevedere un riesame delle politiche collegate all'occupazione della manodopera straniera, sia per quanto riguarda il suo contributo alla flessibilità del mercato del lavoro che in materia di diritti e di opportunità dei lavoratori migranti,
- le misure preventive e attive sul mercato del lavoro dovrebbero essere rafforzate per far fronte alle esigenze individuali e coprire un maggior numero di disoccupati e di disabili, di anziani e di donne alla ricerca di impiego. Il rafforzamento e la modernizzazione dei servizi pubblici dell'occupazione costituiscono un'altra importante priorità.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- basandosi sulla riorganizzazione dell'insegnamento in corso dall'anno 2000, Cipro deve sviluppare una strategia nazionale globale di apprendimento permanente. Questa strategia dovrebbe contribuire a ridurre l'abbandono del sistema scolastico, migliorare i legami tra l'insegnamento iniziale e la formazione continua e garantire una maggiore partecipazione alla formazione.

REPUBBLICA CECA

Il tasso d'occupazione nella Repubblica ceca è leggermente superiore alla media dell'Unione a 15. La disoccupazione, anche se lentamente aumentata dalla metà degli anni novanta, rimane intorno alla media europea prima dell'allargamento. Il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani è vicino alla media europea, ma relativamente debole, in particolare per le donne, vista l'età legale precoce del loro pensionamento. Gli squilibri regionali sono importanti.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- nella sua strategia di crescita dell'economia e dell'occupazione, la Repubblica ceca deve mantenere l'evoluzione dei salari allineata su quella della produttività,
- l'incidenza relativamente elevata della fiscalità sui redditi del lavoro e i costi non salariali del lavoro frenano la creazione di occupazione ed escludono la manodopera poco qualificata dal mercato del lavoro, spingendola verso il sistema assistenziale e/o il lavoro non dichiarato. Una riforma coerente nel sistema fiscale e previdenziale dovrebbe di conseguenza scoraggiare ulteriormente la dipendenza dal sistema assistenziale e fare in modo che il lavoro dichiarato presenti un interesse economico.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- anche se il tasso di attività delle donne e dei lavoratori anziani è superiore alla media europea, il suo aumento dovrebbe essere una priorità. In questa ottica, un contributo essenziale potrebbe venire dal consolidamento degli incentivi al lavoro a tempo parziale,
- un maggiore sforzo è necessario per integrare i gruppi più vulnerabili nel mercato del lavoro, in particolare nelle regioni diverse da quella di Praga e per la popolazione Rom. A tal fine occorre applicare misure attive e preventive sul mercato del lavoro, associate a misure di lotta contro la discriminazione, insistendo sull'istruzione, sulla formazione, sull'aiuto all'imprenditorialità e sulla creazione di posti di lavoro. La modernizzazione dei servizi pubblici dell'occupazione dovrebbe essere considerata come prioritaria.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- sulla base della recente strategia di sviluppo delle risorse umane, una maggiore partecipazione all'insegnamento superiore e alla formazione, per la popolazione in generale e per le persone poco qualificate, sembra fondamentale per sostenere la creazione di posti di lavoro e favorire la mobilità professionale e geografica.

ESTONIA

Il tasso d'occupazione in Estonia è leggermente inferiore alla media dell'UE a 15. Il tasso di disoccupazione è diminuito nel corso degli anni, ma rimane superiore alla media europea. Inoltre, la proporzione di disoccupati di lunga durata rimane elevata. L'Estonia dovrebbe subire un grave contraccolpo dalla diminuzione della popolazione in età di lavoro risultante dall'evoluzione demografica.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- la riduzione della fiscalità sul lavoro, soprattutto per i bassi salari, e la promozione di varie forme di contratto e di organizzazione dell'orario di lavoro porrebbero contribuire a creare nuovi posti di lavoro. Queste misure dovrebbero essere associate ad uno sforzo di miglioramento dei regimi fiscali e di regolarizzazione del lavoro non dichiarato. È importante inoltre mantenere l'evoluzione dei salari allineata su quella della produttività.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- tenuto conto della rapida diminuzione della sua popolazione in età di lavoro, l'Estonia dovrebbe sforzarsi di ridurre i livelli di inattività e di mantenere ed attrarre un maggior numero di persone nel mercato del lavoro. Rimane essenziale aumentare la partecipazione delle donne, dei lavoratori anziani e delle persone poco qualificate,
- per completare la recente legge sull'assicurazione di disoccupazione, è importante rafforzare le misure attive sul mercato del lavoro in modo da sostenere la ricerca attiva di posti di lavoro, ampliare l'accesso alla formazione per i disoccupati e garantire un mercato del lavoro più favorevole all'inserimento. Anche i servizi pubblici dell'occupazione dovrebbero beneficiare di una più ampia gamma di strumenti. Le persone svantaggiate, come i disoccupati di lunga durata, i giovani, i disabili e le persone anziane alla ricerca di occupazione, richiedono una particolare attenzione. L'appartenenza ad una minoranza etnica e la non conoscenza della lingua nazionale costituiscono fattori particolari di rischio.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- tenuto conto del rischio di inadeguatezza delle competenze, è opportuno incoraggiare l'Estonia a migliorare l'accesso alla formazione di tutti i lavoratori, in particolare le persone poco qualificate. La riduzione dell'abbandono scolastico e la qualità dell'istruzione e della formazione costituiscono un'importante sfida. La creazione di un sistema di apprendimento permanente deve essere chiaramente riconosciuta come una priorità.

UNGHERIA

Il tasso d'occupazione in Ungheria è debole, in particolare per le persone poco qualificate, le persone svantaggiate, le donne e i lavoratori anziani. Allo stesso tempo, la disoccupazione rimane largamente inferiore alla media dell'Unione a 15. Questa situazione si spiega con un tasso di attività poco elevato, in altre parole con l'inattività di una parte importante della popolazione in età di lavoro. Esistono importanti squilibri nel mercato del lavoro tra le regioni centrali e occidentali, nella quali si concentra l'«economia moderna», e il resto del paese. La mobilità regionale e settoriale è bassa. Le strettoie in materia di competenze riflettono al tempo stesso una penuria di manodopera qualificata e l'incapacità dei sistemi d'insegnamento e di formazione di corrispondere alle esigenze del mercato del lavoro.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- la fiscalità sul lavoro rimane elevata e costituisce un ostacolo alla creazione di posti di lavoro e un fattore suscettibile di alimentare il lavoro non dichiarato. Inoltre, visto il rallentamento della crescita economica, è necessario uno sforzo supplementare per garantire, in collaborazione con le parti sociali, un'evoluzione salariale più favorevole all'occupazione. Quest'ultima è nutrita dai settori più competitivi dell'economia e non è quindi necessariamente tale da rafforzare la capacità di creazione di posti di lavoro nelle aree più in difficoltà.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- la salute dei lavoratori costituisce un soggetto di preoccupazione che può parzialmente spiegare il debole tasso d'attività. A tale riguardo, una politica che favorisca migliori condizioni di lavoro e migliori la prevenzione e le cure sanitarie è particolarmente necessaria. Le riforme dei regimi previdenziali, compreso il regime di malattia, devono essere proseguite al fine di rafforzare l'attrattiva economica del lavoro e ridurre il lavoro non dichiarato,
- queste riforme devono essere associate a un'organizzazione del lavoro più flessibile e favorevole alla vita familiare, rendendo più attraente il lavoro a tempo parziale, in particolare per le donne e i lavoratori anziani. Il rafforzamento delle misure preventive e attive sul mercato del lavoro per i disoccupati e gli inattivi è altrettanto necessario, soprattutto nelle regioni più svantaggiate. Tale rafforzamento richiede servizi pubblici dell'occupazione moderni, in grado di favorire la mobilità professionale e geografica. Sulla base della strategia d'integrazione in corso, è necessario uno sforzo per migliorare le prospettive professionali della popolazione Rom.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- gli sforzi realizzati per elaborare strategie di apprendimento permanente devono essere proseguiti e dovrebbero comportare l'adozione di misure volte a ridurre l'abbandono scolastico, favorire l'eguaglianza di accesso all'insegnamento universitario e ampliare l'accesso alla formazione, in particolare per le persone poco qualificate e svantaggiate. È importante migliorare l'efficacia del sistema d'istruzione, aumentandone la flessibilità per meglio corrispondere alle esigenze di competenze del mercato del lavoro.

LITUANIA

Il tasso d'occupazione in Lituania è leggermente aumentato in questi ultimi tempi, ma rimane ampiamente inferiore alla media dell'UE a 15. Il tasso di disoccupazione è diminuito in modo significativo, ma rimane nettamente superiore alla media europea.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- la proporzione ancora relativamente debole dell'occupazione nei servizi costituisce una sfida. Malgrado gli sforzi compiuti per attenuare gli oneri fiscali, la fiscalità sui bassi salari rimane elevata e ciò frena la creazione di posti di lavoro. Le parti sociali hanno un ruolo specifico da svolgere per anticipare e accompagnare la ristrutturazione.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- basandosi sulla riforma del sistema previdenziale e sulle misure supplementari destinate ad aumentare l'attrattiva economica del lavoro, sembra importante rafforzare le politiche attive del mercato del lavoro per facilitare il reinserimento professionale dei disoccupati o degli inattivi. Un migliore accesso alla formazione, l'assistenza nella ricerca di un posto di lavoro, la mobilità nel campo del lavoro e la modernizzazione dei servizi pubblici dell'occupazione sono priorità determinanti.
- Anche se il tasso d'attività delle donne e dei lavoratori anziani è relativamente elevato rispetto alla media comunitaria, l'eliminazione degli ostacoli al lavoro a tempo parziale contribuirebbe a farlo progredire ulteriormente.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- seri sforzi devono essere compiuti per sviluppare l'apprendimento permanente e in particolare per modernizzare ulteriormente l'insegnamento, ridurre l'abbandono scolastico e ampliare l'accesso alla formazione, in particolare delle persone poco qualificate. La partecipazione dei datori di lavoro alle azioni di formazione e il loro contributo alla formazione professionale permanente dei lavoratori sono limitati.

LETTONIA

Sostenuta dalla forte crescita economica, l'occupazione in Lettonia ha registrato una netta progressione negli ultimi due anni. Il tasso d'occupazione globale è tuttavia inferiore alla media dell'Unione a 15. Il tasso di disoccupazione rimane superiore alla media europea e registra forti variazioni regionali. Allo stesso tempo, esiste a Riga un deficit di manodopera e di qualifiche.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- per creare un maggior numero di posti di lavoro, è opportuno sostenere lo sviluppo dei servizi, soprattutto nelle regioni svantaggiate, e affrontare il problema del lavoro non dichiarato. L'importanza di quest'ultimo riduce i contributi di sicurezza sociale e genera elevati oneri fiscali sul lavoro.

Attrarre un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- associati al salario minimo, i sistemi fiscale e previdenziale dovrebbero creare una situazione sufficientemente interessante da indurre i lavoratori ad accettare un posto di lavoro nell'economia formale. Le misure destinate ad incoraggiare le donne a rimanere nel mercato del lavoro meritano un'attenzione particolare,
- in quest'ottica, è necessario un maggiore sforzo al fine di sviluppare politiche attive e preventive destinate ai disoccupati, e in particolare misure volte a favorire la ricerca di un posto di lavoro, l'imprenditorialità, la mobilità geografica e un maggiore accesso alla formazione. La modernizzazione dei servizi pubblici dell'occupazione dovrebbe essere considerata come prioritaria. È opportuno più in particolare fare in modo di garantire un mercato del lavoro più equo e favorevole all'inserimento dei giovani e delle persone poco qualificate. L'appartenenza ad una minoranza etnica e la non conoscenza della lingua nazionale costituiscono fattori particolari di rischio.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- la lotta contro la carenze di qualifiche e l'inadeguatezza delle competenze costituisce una sfida particolarmente importante. È necessario compiere maggiori sforzi per aumentare le possibilità di accesso all'istruzione, ridurre l'abbandono scolastico ed ampliare l'accesso alla formazione, in particolare per i lavoratori poco qualificati. Questo sforzo deve inserirsi nel contesto di una strategia globale di sviluppo dell'apprendimento permanente.

MALTA

A Malta, il tasso d'occupazione, soprattutto dei lavoratori anziani, è particolarmente debole rispetto alla media dell'Unione a 15. Quello delle donne è il più basso dell'UE a 25: solo un terzo delle donne in età di lavoro esercitano un'attività lavorativa. La disoccupazione è leggermente aumentata in questi ultimi due anni, ma rimane al di sotto della media comunitaria dell'UE a 15.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- una delle sfide essenziali per Malta consiste nell'attuare il suo programma di privatizzazione garantendo la necessaria ridistribuzione dei lavoratori e riducendo progressivamente gli oneri amministrativi e fiscali sul lavoro. In quest'ottica, sarà importante sfruttare le possibilità offerte dalla modifica della legge sulla promozione dell'impresa e controllarne le ripercussioni.

Attrarre un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- la sfida principale per Malta consiste nell'espandere la sua offerta di manodopera aumentando il tasso d'occupazione delle donne. Sulla base della modifica della legge sulle condizioni di occupazione, è opportuno proseguire l'azione avviata per accrescere la partecipazione delle donne all'economia formale. La moltiplicazione delle strutture di custodia dei bambini contribuirebbe in modo significativo al perseguimento di tale obiettivo,
- una riforma dei sistemi fiscale e previdenziale è altresì ritenuta prioritaria, poiché è comunemente ammesso che lo scarto tra il salario minimo e il livello delle prestazioni è troppo ridotto per incentivare sufficientemente ad accettare un posto di lavoro. Questa riforma contribuirebbe inoltre alla regolarizzazione del lavoro non dichiarato.

Investire di più e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- il basso livello di istruzione della manodopera e l'inadeguatezza delle competenze sono preoccupanti. Gli elevati tassi di abbandono scolastico, di analfabetismo e il gran numero di lavoratori poco qualificati costituiscono elementi particolarmente inquietanti. Elevare il livello generale d'istruzione, ridurre l'abbandono scolastico e aumentare la partecipazione alla formazione, in particolare delle persone poco qualificate, costituiscono priorità fondamentali. Occorre dare un seguito agli sforzi compiuti per associare le parti sociali nell'elaborazione di un approccio più sistematico all'istruzione e alla formazione.

POLONIA

Il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani in Polonia è tra i più bassi dell'Unione a 25. La situazione sul mercato del lavoro si è deteriorata negli ultimi quattro anni. Il tasso di occupazione delle donne, dei lavoratori anziani, dei giovani e delle persone poco qualificate è particolarmente debole. Vicino al 20 %, il tasso di disoccupazione — al suo livello più alto dall'inizio della trasformazione dell'economia — è il più elevato dell'Unione europea a 25.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- le azioni volte a sostenere la creazione di un ambiente più favorevole all'occupazione e quelle destinate a sostenere lo spirito imprenditoriale sono particolarmente importanti, soprattutto nel quadro delle ristrutturazioni,
- basandosi sulle recenti misure destinate a ridurre i costi salariali per le persone poco qualificate e per giovani, è importante rivedere il sistema fiscale e previdenziale per dare una soluzione globale al problema dell'elevata fiscalità sul lavoro, in particolare nella parte bassa della scala retributiva. Tale azione contribuirebbe inoltre ridurre il lavoro non dichiarato,
- le parti sociali hanno un ruolo importante da svolgere, non solo per favorire un'evoluzione dei salari favorevole all'occupazione, ma anche per promuovere attivamente il cambiamento a livello delle imprese e facilitare la mobilità professionale.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- nel quadro dello sforzo compiuto per costituire partnership efficaci a favore dell'occupazione a livello locale e sviluppare politiche attive del mercato del lavoro, la Polonia dovrebbe accelerare la creazione di nuovi servizi pubblici dell'occupazione, dotati di mezzi sufficienti in termini di finanziamento, di organico, di formazione e di attrezzature,
- occorre inoltre proseguire la riforma dei vari sistemi previdenziali, anche in materia di invalidità e di prestazioni sociali, incentrata sulla promozione della ricerca attiva di un posto di lavoro e sul reinserimento. Particolare attenzione deve essere dedicata ai giovani svantaggiati. Gli sforzi volti a sopprimere gli ostacoli al lavoro a tempo parziale potrebbero contribuire altresì a moltiplicare gli sbocchi lavorativi per le donne e i lavoratori anziani.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- basandosi sugli sforzi compiuti per elaborare una strategia coerente di apprendimento permanente, occorrerà vigilare affinché il sistema di istruzione e formazione dia ai nuovi arrivati sul mercato del lavoro le competenze richieste in un mercato in piena trasformazione strutturale. Particolare attenzione sarà necessaria per garantire l'uguaglianza di accesso all'istruzione e migliorare l'efficacia e la qualità dell'insegnamento. Maggiori incentivi a investire nella formazione e ad agevolare l'accesso alla formazione, oltre all'impegno delle parti sociali, sono requisiti fondamentali per lo sviluppo della strategia di apprendimento permanente.

SLOVENIA

Il tasso d'occupazione della Slovenia è leggermente inferiore alla media dell'Unione a 15, ma particolarmente debole per i lavoratori anziani. Il tasso di disoccupazione si situa molto al di sotto della media dell'Unione.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- l'interazione tra il salario minimo e le varie componenti della fiscalità sul lavoro dovrebbe essere valutata al fine di aumentare l'attività e ridurre il lavoro non dichiarato. È importante proseguire gli sforzi destinati a promuovere forme flessibili di lavoro mantenendo al tempo stesso un giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- l'aumento del tasso d'occupazione dei lavoratori di età superiore a 55 anni costituisce una priorità evidente per la Slovenia. Dovrebbero essere compiuti sforzi per ridurre il ricorso ai regimi di prepensionamento, garantire la coerenza tra le riforme della fiscalità e delle prestazioni sociali (ad esempio attraverso misure volte a ridurre il lavoro non dichiarato e a riformare le pensioni), promuovere forme flessibili di lavoro e l'accesso alla formazione per i lavoratori anziani,
- per consolidare l'attrattiva finanziaria del lavoro, è importante studiare le interazioni tra l'indennizzazione della disoccupazione, le prestazioni sociali ed il salario minimo al fine di aumentare gli incentivi ad occupare posti di lavoro nell'economia formale. Il servizio pubblico dell'occupazione ha sviluppato un modello globale di gestione nell'attuazione dell'approccio preventivo, ma sarebbe necessario migliorare la formazione del suo personale affinché possa farsi carico in modo più efficace dei casi più difficili. I legami tra i servizi dell'occupazione privati e pubblici dovrebbero essere rinforzati.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- basandosi sui recenti progressi e sulle iniziative volte a sviluppare i sistemi di apprendimento permanente, sembra importante aumentare la percentuale della popolazione adulta che partecipa ad azioni di formazione complementare. Sono necessari risorse e incentivi adeguati, affinché i lavoratori e i datori di lavoro investano nella formazione, nonché una precisa definizione del ruolo di tutte le parti interessate. La riduzione del tasso di abbandono scolastico sembra inoltre costituire una sfida importante.

SLOVACCHIA

Il tasso d'occupazione totale in Slovacchia rimane debole rispetto alla media dell'Unione a 15. Anche se in diminuzione, la disoccupazione rimane molto elevata, con una forte proporzione di disoccupati di lunga durata. Il tasso d'occupazione delle donne è basso e quello dei giovani, delle persone poco qualificate e dei lavoratori anziani (in particolare le donne) lo è ancora di più. Gli squilibri regionali sono notevoli.

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese:

- occorre ridurre ulteriormente gli oneri fiscali sul lavoro, costituiti principalmente dai contributi sociali. Sarebbe opportuno incoraggiare le parti sociali a promuovere una maggiore diversità delle forme contrattuali e dell'organizzazione dell'orario di lavoro (ad esempio sopprimendo gli ostacoli al lavoro a tempo parziale) in modo da creare maggiori sbocchi e agevolare la mobilità professionale.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti:

- è importante proseguire attivamente gli sforzi per eliminare le trappole che portano alla disoccupazione e all'inattività e trasformare il lavoro non dichiarato in lavoro regolare, sulla base delle attuali riforme dei sistemi fiscali e previdenziale. L'attuazione e l'impatto delle riforme richiedono adeguati controlli,
- oltre agli sforzi compiuti per rafforzare l'attrattiva economica del lavoro, si deve continuare a prestare particolare attenzione ad una maggiore partecipazione dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro, in particolare attraverso l'applicazione della legislazione del lavoro e della riforma delle pensioni, delle forme di lavoro più flessibili ed un maggiore ricorso al lavoro a tempo parziale. Questa azione potrebbe inoltre contribuire ad aumentare il tasso di attività delle donne,
- il finanziamento della politica attiva del mercato del lavoro e la proporzione di persone che partecipano a misure attive registreranno un aumento, partendo da un livello molto basso. È importante rendere il mercato del lavoro più favorevole all'inserimento e procedere a riforme che prevedano la ricerca attiva di un lavoro. Questo richiede politiche attive moderne sul mercato del lavoro, un accesso ampliato alla formazione per i disoccupati e gli inattivi ed inoltre servizi pubblici dell'occupazione moderni in grado di garantire una maggiore copertura della popolazione. È opportuno dedicare maggiore attenzione ai gruppi a rischio (ad esempio i disoccupati di lunga durata, i giovani, i disabili e i lavoratori anziani) e alle regioni svantaggiate. La nuova priorità attribuita all'integrazione dei Rom deve essere rapidamente tradotta in azioni concrete.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente:

- l'allarmante tasso di disoccupazione dei giovani evidenzia la necessità di colmare il fossato tra le competenze acquisite durante la formazione iniziale e quelle richieste per riuscire sul mercato del lavoro. La ristrutturazione dell'economia, le disparità regionali e l'inadeguatezza delle competenze impongono inoltre un'azione più intensa a favore della mobilità professionale e geografica lungo tutto l'arco della vita,
- maggiori incentivi a investire nella formazione e ad agevolarne l'accesso sono essenziali per lo sviluppo di una strategia di apprendimento permanente. Occorre incentivare gli investimenti nel capitale umano e promuovere l'apprendimento permanente tramite un'ulteriore riforma del sistema d'istruzione, nonché riesaminare i contributi che possono venire dai singoli, dalle imprese e dalla società nel suo insieme.