

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO**del 22 luglio 2003****sull'attuazione delle politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione**

(2003/579/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) Il Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000 ha fissato un nuovo obiettivo strategico per l'Unione europea consistente nel diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale. A tal fine il Consiglio ha concordato obiettivi complessivi in materia di occupazione e per le donne da raggiungere entro il 2010.
- (2) Il Consiglio europeo di Barcellona del 15 e 16 marzo 2002 ha chiesto un rafforzamento della strategia europea per l'occupazione mediante un processo rafforzato, semplificato e meglio gestito, pienamente integrato nella strategia di Lisbona. Il Consiglio europeo di Barcellona ha anche chiesto una razionalizzazione dei processi di coordinamento delle politiche, con calendari sincronizzati per l'adozione degli indirizzi di massima per le politiche economiche e degli orientamenti per l'occupazione.
- (3) L'accordo raggiunto in sede di Consiglio in materia di razionalizzazione del 3 dicembre 2002 esprime il parere che tale razionalizzazione debba essere guidata dall'obiettivo di una maggiore trasparenza ed efficienza, debba evitare sovrapposizioni e ripetizioni nella formulazione degli orientamenti e garantire coerenza e complementarietà.

- (4) Il Consiglio europeo di primavera, tenutosi a Bruxelles il 20 e 21 marzo, ha confermato il ruolo guida della strategia per l'occupazione nella realizzazione degli obiettivi in materia di occupazione e relativi al mercato del lavoro della strategia di Lisbona e ha esortato gli Stati membri a mantenere lo slancio della riforma dei mercati del lavoro nazionali.
- (5) Il Consiglio ha adottato gli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione con la decisione 2003/578/CE⁽¹⁾.
- (6) La relazione comune sull'occupazione adottata dalla Commissione e dal Consiglio il 6 marzo 2003 descrive le sfide fondamentali per la politica dell'occupazione di ciascuno Stato membro e indica le priorità dell'azione volta a potenziare il contributo di ciascuno Stato membro al raggiungimento degli obiettivi generali contenuti negli orientamenti per l'occupazione.
- (7) Per la creazione di posti di lavoro sono di fondamentale importanza politiche macroeconomiche sane e riforme profonde dell'economia. Gli Stati membri dovrebbero dare attuazione alla presente raccomandazione in modo coerente con gli indirizzi di massima per le politiche economiche,

RACCOMANDA agli Stati membri di adottare le azioni precisate nell'allegato.

Fatto a Bruxelles, addì 22 luglio 2003.

*Per il Consiglio**Il Presidente*

G. ALEMANN

⁽¹⁾ Vedi pagina 13 della presente Gazzetta ufficiale.

ALLEGATO

BELGIO

Le sfide aperte dall'invecchiamento della popolazione indicano la necessità di misure volte a mobilitare la forza lavoro potenziale non occupata, aumentando così i tassi di occupazione e partecipazione. Nonostante la positiva evoluzione degli ultimi anni, i tassi d'occupazione in Belgio rimangono nettamente al di sotto della media europea e lontani dagli obiettivi UE, in particolare per i lavoratori anziani, il cui tasso d'occupazione è il più basso dell'UE. È improbabile che le misure fin qui adottate per promuovere un invecchiamento più attivo risultino sufficienti per raggiungere l'obiettivo fissato dall'UE per il 2010. Sebbene la disoccupazione di lunga durata sia diminuita negli ultimi anni e sia ora inferiore alla media europea, resta però un problema strutturale. L'afflusso verso la disoccupazione di lunga durata rimane alto e manca ancora un approccio preventivo adatto per tutti gli adulti in cerca di impiego. Nonostante le recenti misure intese a rimuovere le trappole della disoccupazione, il rischio della dipendenza dalle prestazioni rende necessaria una nuova modifica del sistema previdenziale aumentando nel contempo l'attrattiva del lavoro. Inoltre, la moderazione salariale accompagnata da riduzioni fiscali e dei contributi alla previdenza sociale continuano a costituire assi prioritari per migliorare la competitività, creando in tal modo occupazione. Intanto, le persistenti disparità regionali e subregionali nei risultati del mercato del lavoro riflettono non soltanto differenze nei risultati economici, ma anche un'insufficiente mobilità della manodopera sul territorio, mentre le iniziative in questo settore rimangono di applicazione limitata.

Il Belgio dovrebbe pertanto:

Prevenzione e attivazione

1. Rafforzare le misure volte a ridurre l'afflusso verso la disoccupazione di lunga durata migliorando la copertura dell'approccio preventivo fra gli adulti disoccupati.

Disponibilità di manodopera e invecchiamento attivo

2. Sviluppare e realizzare una strategia esaustiva atta ad aumentare il tasso d'occupazione, in particolare per i lavoratori anziani e le donne, basato su obiettivi appropriati; adottare ulteriori misure preventive e rimuovere gli incentivi al ritiro anticipato dei lavoratori dalla vita attiva.

Far sì che il lavoro paghi

3. Realizzare la prevista riduzione pluriennale del carico fiscale e non fiscale sul lavoro, in modo da incoraggiare i lavoratori ad accettare un impiego e i datori di lavoro a creare nuovi posti, con un'ulteriore modifica del sistema previdenziale per rimuovere le trappole della disoccupazione.

Disparità regionali

4. Varare azioni concertate per aumentare la mobilità della manodopera tra le regioni e migliorare il coordinamento e l'integrazione delle politiche del mercato del lavoro.

DANIMARCA

I tassi d'occupazione in Danimarca sono già ben al di sopra degli obiettivi UE, anche per le donne e i lavoratori anziani. Tuttavia, nella prospettiva di un invecchiamento della forza lavoro, la Danimarca deve assicurare una disponibilità di manodopera adeguata, per salvaguardare il potenziale di crescita e la sostenibilità del sistema di protezione sociale. Le recenti riforme hanno aumentato l'età pensionistica media effettiva, ma occorre ancora intervenire in alcuni settori, in particolare per quanto riguarda la sanità, l'istruzione e il settore previdenziale, in cui i lavoratori di età superiore a 50 anni sono sovrarappresentati. Altre potenziali fonti di manodopera includono gli immigrati che già vivono in Danimarca, la cui partecipazione dovrebbe essere incoraggiata. Si sono avviate riforme per ridurre la pressione fiscale complessiva sul lavoro, ma sarebbero necessarie riforme ulteriori per garantire la partecipazione della forza lavoro sul lungo periodo, in particolare riducendo le aliquote fiscali marginali effettive, ancora relativamente elevate e fornendo incentivi contro il pensionamento anticipato.

La Danimarca dovrebbe pertanto:

Disponibilità di manodopera e invecchiamento attivo

1. Intensificare gli sforzi per sostenere la disponibilità di manodopera nel lungo termine, in particolare promuovendo la partecipazione dei lavoratori anziani e prevenendo le strozzature nei settori la cui manodopera sta invecchiando più rapidamente.

Persone svantaggiate

2. Rafforzare maggiormente l'integrazione sul mercato del lavoro degli immigrati, garantendo un giusto equilibrio tra l'aumento degli incentivi economici e la prevenzione dell'emarginazione sociale.

Far sì che il lavoro paghi

3. Proseguire le riforme per ridurre le elevate aliquote marginali e la pressione fiscale complessiva sul lavoro, in particolare per le persone con livelli bassi e medi di reddito, e valutare l'impatto di tali riforme.

GERMANIA

Il tasso d'occupazione complessivo in Germania è vicino all'obiettivo UE del 67 % entro il 2005. Il tasso d'occupazione femminile supera già l'obiettivo UE intermedio del 57 % entro il 2005, mentre quello dei lavoratori anziani rimane sotto il livello basso registrato nel 1997, dovuto alla bassa partecipazione della forcella d'età 60-64. Tuttavia, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ancora influenzata negativamente dall'assenza di servizi di custodia e assistenza e dal divario retributivo fra i sessi, in particolare nel settore privato. Il peggioramento della situazione occupazionale previsto per il 2003 rende necessarie efficienti politiche preventive e attive del mercato del lavoro. L'effetto combinato di tassazione, contributi di previdenza sociale e revoca delle prestazioni può creare disincentivi al lavoro, in particolare per le fasce a retribuzione più bassa. Quest'ultimo gruppo è pertanto stato l'oggetto delle recenti riforme. Il sistema educativo costituisce pure un elemento importante di lotta alla disoccupazione, dal momento che i lavoratori meno qualificati rappresentano una quota considerevole di disoccupati. Permane una grossa mancanza di posti di lavoro, soprattutto nei nuovi Länder, col rischio di un ulteriore aumento delle disparità regionali sul mercato del lavoro. La situazione normativa può intralciare la creazione di posti di lavoro e richiede un riesame approfondito, anche per quanto riguarda quegli istituti del mercato del lavoro che presiedono alla fissazione delle retribuzioni.

La Germania dovrebbe pertanto:

Prevenzione e attivazione

1. Migliorare l'efficienza dell'assistenza a chi cerca lavoro e dei programmi attivi riguardanti il mercato del lavoro, orientando meglio e adattando tali servizi; le politiche del mercato del lavoro dovrebbero continuare a riservare un'attenzione particolare ai nuovi Länder.

Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità

2. Sostenere la creazione di posti di lavoro tramite la revisione e l'eliminazione sistematica degli ostacoli normativi suscettibili di impedire lo sviluppo dell'occupazione nei servizi e nell'industria; promuovere un'organizzazione del lavoro più adattabile e creare un quadro normativo favorevole sia alla creazione di nuovi posti di lavoro sia alla produttività, tra l'altro con l'attuazione coerente e tempestiva della legislazione del lavoro annunciata nel marzo 2003 dal governo federale.

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

3. Sviluppare e realizzare in modo più ampio una strategia globale di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, toccando tutti i livelli del sistema educativo, con un'attenzione speciale per l'aumento della partecipazione alla formazione continua, in particolare dei lavoratori anziani, dei lavoratori scarsamente qualificati e di quelli impiegati da PMI.

Parità di genere

4. Rafforzare gli interventi volti a tener conto degli svantaggi specifici di genere sul mercato del lavoro e, in particolare, valutare l'impatto dei sistemi di imposizione del reddito sull'occupazione delle donne e incoraggiare le parti sociali ad assumere le proprie responsabilità per ridurre in modo significativo il divario retributivo fra i sessi; promuovere l'offerta di servizi per la custodia dei bambini, nonché migliorarne la compatibilità con gli orari di lavoro e gli orari scolastici.

Far sì che il lavoro paghi

5. Proseguire la riforma del sistema fiscale e previdenziale, garantendo in tal modo sufficienti incentivi al lavoro. Nel contempo, porre in vigore l'obbligo legale di una ricerca effettiva di un impiego come condizione per ricevere le prestazioni.

GRECIA

Il tasso occupazionale complessivo della Grecia è considerevolmente inferiore agli obiettivi stabiliti dal Consiglio europeo, in particolare per quanto riguarda le donne. I tassi relativamente modesti di occupazione sono in parte dovuti alla scarsa incidenza del lavoro a tempo parziale in Grecia. Nel 2002 la disoccupazione è scesa per il terzo anno consecutivo, ma è ancora sopra la media UE, e il tasso di disoccupazione delle donne è a più del doppio di quello maschile. La riforma dei servizi pubblici dell'occupazione, essenziale per affrontare l'alto livello di disoccupazione di lunga durata, è stata ancora rimandata. Per aumentare la produttività del lavoro, che soffre fra l'altro per i bassi livelli di qualificazione, i sistemi di formazione iniziale e continua devono essere integrati meglio. Nonostante le recenti riforme, la complessità del sistema fiscale e la consistenza dei contributi previdenziali continuano a essere ostacoli considerevoli alle assunzioni e per ridurre il lavoro nero. Inoltre, le riforme che miravano a promuovere forme di occupazione flessibili hanno avuto effetti limitati.

La Grecia dovrebbe pertanto:

Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità

1. Realizzare appieno e in stretta cooperazione con le parti sociali il pacchetto di riforma del mercato del lavoro, per migliorare l'accesso al lavoro a tempo parziale e sostenere l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese garantendo allo stesso tempo l'equilibrio tra flessibilità e sicurezza sul mercato del lavoro.

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

2. Completare e realizzare la strategia esaustiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, basata sul coordinamento già avviato tra i sistemi d'istruzione e formazione professionale e dell'occupazione. Adottare misure per aumentare i livelli di successo nell'istruzione e la partecipazione degli adulti a istruzione e formazione.

Parità di genere

3. Adottare provvedimenti efficaci per ridurre l'ampio divario tra i sessi in termini di tassi d'occupazione e di disoccupazione e continuare gli sforzi volti ad aumentare i servizi di custodia dei bambini e assistenza alle altre persone a carico.

Far sì che il lavoro paghi

4. Semplificare il sistema fiscale e ridurre i contributi previdenziali, in particolare per quanto riguarda le fasce a retribuzione più bassa, offrendo allo stesso tempo maggiori incentivi al lavoro a tempo parziale. Realizzare un'adeguata combinazione di politiche atte a ridurre sensibilmente il lavoro nero, anche riducendo la tassazione sul lavoro a bassa retribuzione e mediante maggiori incentivi a trasformare il lavoro nero in lavoro regolare.

Servizi operativi

5. Completare la riforma dei servizi pubblici dell'occupazione e realizzare appieno l'approccio preventivo e personalizzato, in particolare per le donne e i giovani; aggiornare ulteriormente i sistemi di controllo statistico.

SPAGNA

Nonostante i grandi sforzi e progressi realizzati negli ultimi anni, il tasso di disoccupazione rimane significativamente al di sopra della media UE, mentre il tasso d'occupazione rimane al di sotto. Il riassorbimento della disoccupazione è stato maggiore per le donne che per gli uomini, ma il tasso di disoccupazione femminile è ancora più che doppio rispetto a quello maschile. Altre caratteristiche del mercato del lavoro spagnolo rimangono quasi invariate: la lentezza del miglioramento nella produttività, la quota elevata di contratti a tempo determinato e lo scarso ricorso a contratti a tempo parziale, ancora molto meno diffusi che in altri Stati membri. Inoltre, la creazione di posti di lavoro nelle diverse comunità autonome non è riuscita a colmare i notevoli divari esistenti fra regioni in materia di tassi di disoccupazione. La mobilità geografica dei lavoratori è limitata, in parte per via di ostacoli strutturali, soprattutto per lo scarso funzionamento del mercato degli alloggi. In questo contesto, è importante completare la modernizzazione del servizio pubblico dell'occupazione e aumentare il coordinamento tra i servizi dell'occupazione regionali.

La Spagna dovrebbe pertanto:

Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità

1. Migliorare, di concerto con le parti sociali, l'organizzazione del lavoro e la partecipazione all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, al fine di rafforzare la produttività e la qualità sul posto di lavoro. Si dovrebbe rivedere il quadro normativo, con particolare attenzione per la riduzione dell'alta quota di contratti a tempo determinato e a un aumento del ricorso ai contratti a tempo parziale.

Parità di genere

2. Adottare provvedimenti efficaci per aumentare il tasso d'occupazione complessivo e ridurre il divario tra i sessi in materia di occupazione e disoccupazione. Migliorare l'offerta di servizi per la custodia dei bambini e l'assistenza alle altre persone a carico.

Disparità regionali

3. Migliorare le condizioni in grado di stimolare la creazione di posti di lavoro nelle regioni arretrate ed eliminare gli ostacoli alla mobilità geografica della manodopera. Tali interventi dovrebbero comprendere un rafforzamento del coordinamento tra i diversi servizi regionali di collocamento, al fine di ridurre le disparità regionali in materia di occupazione e disoccupazione.

Servizi operativi

4. Completare la modernizzazione dei servizi pubblici dell'occupazione, in modo da migliorarne l'efficienza e aumentare la capacità di mediazione sul mercato del lavoro. Questi sforzi dovrebbero comprendere il completamento del sistema di controllo statistico.

FRANCIA

La Francia ha ancora un tasso occupazionale complessivo relativamente basso e un tasso occupazionale molto basso per quanto riguarda i lavoratori anziani (fra i più bassi dell'UE). In considerazione dell'invecchiamento demografico, la sfida sta dunque nell'incoraggiare la partecipazione della forza lavoro, in particolare dei lavoratori anziani. Malgrado l'attuazione di politiche attive e preventive, il livello della disoccupazione strutturale si mantiene alto in certe parti del paese e persiste la mancata corrispondenza tra la domanda e l'offerta di manodopera, che pone problemi di reclutamento in certi settori. In questo contesto, il numero di giovani che lascia la scuola senza qualifiche costituisce un problema particolarmente acuto. Infine, a dispetto della sua potenziale capacità di svolgere un ruolo importante in diversi campi, il dialogo sociale in Francia soffre di una certa debolezza.

La Francia dovrebbe pertanto:

Prevenzione e attivazione

1. Perseguire e sviluppare misure atte a prevenire la disoccupazione, rafforzando l'approccio personalizzato per i disoccupati e assicurando incentivi efficaci alla ricerca di un posto di lavoro e il coordinamento dei diversi servizi dell'occupazione. A tal fine, garantire che il nuovo sistema di assicurazione contro la disoccupazione sia accompagnato da requisiti adeguati e da incentivi efficaci alla ricerca di un posto di lavoro.

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

2. Perseguire una strategia esaustiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita che tenga conto delle esigenze in termini di formazione iniziale e incoraggi l'accesso alla formazione da parte dei lavoratori meno qualificati, in particolare nelle PMI.

Disponibilità di manodopera e invecchiamento attivo

3. Realizzare una politica coerente per aumentare in modo sensibile la partecipazione al mercato del lavoro da parte dei lavoratori anziani, in particolare offrendo incentivi a rimanere nella vita attiva e un maggiore accesso alla formazione, nonché realizzando una riforma dei sistemi di pensionamento anticipato.

Parti sociali

4. Stimolare e rafforzare il dialogo sociale, in particolare per affrontare le questioni relative all'invecchiamento attivo e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

IRLANDA

L'Irlanda registra un progresso costante verso il raggiungimento degli obiettivi occupazionali di Stoccolma e Lisbona. Tuttavia, il forte rallentamento della crescita economica e il recente aumento del tasso di disoccupazione costituiscono una sfida di tutto rilievo. La partecipazione femminile alla forza lavoro è aumentata in modo significativo, ma vi è ancora un notevole divario tra tassi d'occupazione maschili e femminili, nonché un elevato divario retributivo. Questa situazione è resa ancor più acuta dalle difficoltà esistenti per quanto riguarda l'offerta e l'accessibilità dei servizi di custodia dei bambini. Malgrado i progressi ottenuti, permangono differenze tra le due regioni, in termini di parità d'accesso al mercato del lavoro e di attività economica. Non è ancora stato realizzato un quadro strategico per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, e si fa attendere lo sviluppo della formazione in azienda, in particolare per i lavoratori anziani.

L'Irlanda dovrebbe pertanto:

Creazione di posti di lavoro

1. Adottare nuovi provvedimenti incisivi per combattere gli squilibri regionali in materia di occupazione, disoccupazione e creazione di posti di lavoro, anche attraverso un'opportuna assistenza da parte dei fondi strutturali comunitari.

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

2. Aumentare la formazione in azienda e accelerare la realizzazione di una strategia di apprendimento lungo tutto l'arco della vita coerente e dotata di obiettivi globali. Promuovere il coinvolgimento attivo delle parti sociali nel perseguire questi obiettivi.

Parità di genere

3. Intensificare gli sforzi per mobilitare e integrare nel mercato del lavoro le persone economicamente inattive, in particolare le donne, continuando a rimuovere gli ostacoli fiscali, aumentando il numero di posti finanziariamente accessibili presso i servizi di custodia dei bambini e agendo per combattere i fattori alla radice del divario retributivo fra i sessi.

ITALIA

Nonostante i miglioramenti degli ultimi anni, permane un ampio divario tra i tassi occupazionali italiani e la media comunitaria, in particolare per le donne e i lavoratori anziani; gli obiettivi nazionali sono stati fissati tenendo conto di questa realtà. Continua ad esservi un ampio divario fra regioni, con un Nord che registra alti tassi di partecipazione e un'occupazione quasi piena e un Sud caratterizzato da bassa partecipazione e alta disoccupazione. Se le riforme del passato hanno contribuito ad aumentare l'occupazione e a ridurre il numero dei senza lavoro in entrambe le parti del paese, il differenziale relativo è rimasto praticamente intatto. L'efficacia dell'attuazione di un'adeguata combinazione di politiche per ridurre sostanzialmente il lavoro nero è risultata contrastata e al di sotto delle aspettative. Mentre è stato introdotto il ricorso a contratti flessibili negli ultimi cinque anni, il mercato del lavoro italiano continua ad essere caratterizzato da una diseguale protezione del posto di lavoro. D'altro lato, il sistema di prestazioni di disoccupazione e di assistenza sociale è tuttora molto limitato in Italia. All'inizio del 2003, il governo ha adottato iniziative in direzione della flessibilità del mercato del lavoro e della sicurezza, fra l'altro introducendo contratti di tipo nuovo e liberalizzando i servizi dell'occupazione, ma sono rimasti indietro progetti di ampio respiro come la riforma del collocamento pubblico e la strategia per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

L'Italia dovrebbe pertanto:

Creazione di posti di lavoro

1. Adottare ulteriori provvedimenti per affrontare gli squilibri regionali per quanto riguarda occupazione, disoccupazione e creazione di posti di lavoro, facendo un uso efficace di tutti i mezzi a disposizione, compresa l'assistenza da parte dei fondi strutturali comunitari. Rafforzare ulteriormente la combinazione di politiche per ridurre sostanzialmente il lavoro nero, in particolare invitando le parti sociali ad aumentare il loro grado di impegno e potenziando gli incentivi per trasformare il lavoro nero in lavoro regolare.

Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità

2. Ove opportuno, realizzare, di concerto con le parti sociali, misure intese ad aumentare la flessibilità del mercato del lavoro e a modernizzare l'organizzazione del lavoro, promuovendo la sinergia tra flessibilità e sicurezza e operando per prevenire l'emarginazione delle fasce svantaggiate.

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

3. Adottare provvedimenti per realizzare la strategia di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, in particolare aumentando l'offerta di formazione continua attraverso accordi con le parti sociali.

Disponibilità di manodopera e invecchiamento attivo

4. Adottare provvedimenti per aumentare il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani conformemente all'obiettivo nazionale, in particolare innalzando, in consultazione con le parti sociali, l'età effettiva dell'uscita dal mondo del lavoro e ampliando l'offerta di opportunità di formazione continua. Adottare provvedimenti per aumentare il tasso d'occupazione delle donne, in particolare potenziando l'offerta di sistemi di lavoro flessibile e di servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico.

Servizi operativi

5. Migliorare il funzionamento del mercato dei servizi dell'occupazione realizzando un sistema computerizzato nazionale di dati sul mercato del lavoro accessibile a tutti gli operatori, migliorando allo stesso tempo la capacità del servizio di collocamento di offrire misure attive e preventive ai disoccupati.

LUSSEMBURGO

La partecipazione della forza lavoro in Lussemburgo si trova al di sotto della media UE, in particolare per quanto riguarda i lavoratori anziani. La crescita dell'occupazione è stata possibile grazie ai lavoratori transfrontalieri e a una maggiore partecipazione delle donne lussemburghesi più giovani, ma non si è registrato praticamente nessun progresso nel tasso d'occupazione dei lavoratori anziani, malgrado alcune misure adottate per accrescere gli incentivi a rimanere nel mondo del lavoro. È molto importante mobilitare parte del potenziale occupazionale inutilizzato del paese per aumentare la disponibilità di manodopera e imprimere slancio alla crescita. Gli incentivi a rimanere in attività potrebbero essere migliorati mediante ulteriori riforme dei sistemi di pensionamento anticipato e prepensionamento. Anche gli effetti delle ultime revisioni del sistema di pensioni di invalidità dovrebbero essere monitorati da vicino. Vi è il rischio che i progressi ottenuti nell'innalzare il tasso di occupazione femminile possano subire un regresso con un mercato del lavoro meno dinamico. Anche l'entrata di giovani senza qualifiche professionali nel mercato del lavoro rimane una difficoltà di grande rilievo. Relativamente a questi elementi (giovani, donne e lavoratori anziani) e agli importanti aspetti della qualità sul posto di lavoro (apprendimento lungo tutto l'arco della vita, divario retributivo tra uomini e donne), il Lussemburgo non ha ancora provveduto a un adeguato monitoraggio inteso a verificare gli effetti delle misure e delle riforme decise a partire dal primo piano d'azione nazionale per l'occupazione (PAN) in materia di occupazione.

Il Lussemburgo dovrebbe pertanto:

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

1. Garantire un'efficace attuazione della legge quadro sulla formazione continua sviluppando, con un forte coinvolgimento delle parti sociali, una strategia coerente di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Combattere l'abbandono scolastico e avviare una riforma complessiva del sistema educativo, al fine di arrivare a una maggiore coerenza tra i settori dell'istruzione e della formazione.

Disponibilità di manodopera e invecchiamento attivo

2. Rafforzare ulteriormente gli interventi volti ad aumentare in modo significativo i tassi di partecipazione al mercato del lavoro fra i lavoratori di età superiore a 55 anni, rivedendo i regimi di prepensionamento e di pensione di invalidità.

Parità di genere

3. Continuare gli sforzi volti ad aumentare i tassi di partecipazione al mercato del lavoro fra le donne, migliorando i servizi incaricati di facilitare la conciliazione tra vita lavorativa e privata, incoraggiando il ritorno nel mondo del lavoro da parte delle donne dopo periodi prolungati di assenza dallo stesso e adottando misure per promuovere la parità uomo-donna, in particolare combattendo i fattori alla radice del divario retributivo.

PAESI BASSI

Malgrado il recente aumento della disoccupazione, i Paesi Bassi continuano a registrare risultati ben al di sopra dell'obiettivo del tasso occupazionale complessivo fissato dal Consiglio europeo. Sebbene il tasso d'occupazione delle donne superi l'obiettivo europeo, il divario retributivo fra i sessi è ancora relativamente alto. Ulteriori miglioramenti dei tassi occupazionali dipenderanno da un ulteriore aumento dell'occupazione femminile, e da una maggiore attivazione degli anziani e delle minoranze, nonché dalla mobilitazione del potenziale di manodopera inutilizzato. In questo contesto, l'alto numero di persone che ricevono prestazioni di invalidità è motivo di preoccupazione, e le trappole della disoccupazione nei sistemi di prestazioni sociali continuano a creare disincentivi al lavoro. Il permanere di posti vacanti dovuto a deficit di competenze denuncia un'insufficienza delle politiche di apprendimento lungo tutto l'arco della vita nel colmare il divario tra domanda e offerta di manodopera. Con l'aumento della disoccupazione, ciò potrebbe aumentare il rischio di perdita del posto fra i lavoratori scarsamente qualificati.

I Paesi Bassi dovrebbero pertanto:

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

1. Calibrare, in stretta collaborazione con le parti sociali, le politiche di apprendimento lungo tutto l'arco della vita secondo la domanda del mercato del lavoro, per combattere l'inattività e impedire che i lavoratori scarsamente qualificati finiscano fuori dal mercato del lavoro.

Parità di genere

2. Portare avanti, insieme alle parti sociali, una strategia per combattere i fattori alla radice del divario retributivo fra i sessi.

Far sì che il lavoro paghi

3. Aumentare in modo sostanziale il reinserimento dei lavoratori invalidi. Migliorare la trasparenza dell'amministrazione delle prestazioni sociali mediante un maggiore ricorso a misure fiscali che sostituiscano i sussidi, nonché mediante un migliore coordinamento del sostegno al reddito nazionale e locale.

AUSTRIA

Gli obiettivi relativi al tasso d'occupazione definiti dai Consigli europei di Lisbona e Stoccolma sono già stati in gran parte raggiunti dall'Austria, ad eccezione del tasso d'occupazione riguardante i lavoratori anziani. Questo stato di cose si riflette nel livello molto basso dell'età media di uscita dal mercato del lavoro. I tassi di disoccupazione hanno ricominciato ad aumentare dalla metà del 2001, in particolare fra i giovani, anche se continuano ad essere tra i più bassi dell'UE. I cambiamenti strutturali del mercato del lavoro, l'adattabilità della forza lavoro e l'eliminazione del deficit di competenze professionali rimangono questioni aperte. Sebbene il tasso di occupazione delle donne sia già molto alto, la disparità retributiva fra i sessi e la mancanza di servizi di custodia dei bambini costituiscono grossi punti deboli.

L'Austria dovrebbe pertanto:

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

1. Continuare a realizzare una strategia esaustiva per lo sviluppo dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, sostenuta dalla necessaria mobilitazione di tutti i soggetti interessati e comprensiva di obiettivi adeguati relativi alle risorse finanziarie e alla partecipazione.

Disponibilità di manodopera e invecchiamento attivo

2. Elaborare, con le parti sociali, un piano d'azione basato su obiettivi adeguati volto ad aumentare l'occupazione dei lavoratori anziani, in particolare delle donne, e ad innalzare l'età effettiva del ritiro dal lavoro.

Parità di genere

3. Sviluppare, con le parti sociali, una strategia basata su obiettivi adeguati per combattere i fattori alla radice del divario retributivo fra i sessi e intensificare gli interventi per offrire più ampi servizi di custodia dei bambini; valutare l'impatto del sistema attuale di assegni familiari per i figli sulla qualità e quantità dell'occupazione femminile.

PORTOGALLO

Gli indicatori economici generali sono peggiorati a partire dal 2001, e la disoccupazione è aumentata significativamente nel 2002. Tuttavia, i progressi verso il raggiungimento degli obiettivi UE proseguono positivamente sin dal 1997, e il tasso d'occupazione è già sopra l'obiettivo del 67 % entro il 2005. Tuttavia, la produttività del lavoro in Portogallo è la più bassa dell'UE, e sta crescendo con lentezza. Il livello medio d'istruzione raggiunta dalla popolazione adulta e dalle fasce giovanili resta basso. Anche se negli ultimi anni il Portogallo ha aumentato sensibilmente la spesa per l'istruzione, la percentuale di giovani che abbandona la scuola senza un diploma secondario superiore e non partecipa alla formazione è di gran lunga la più alta dell'Unione. Malgrado i recenti progressi, il tasso di partecipazione alla formazione professionale è ben al di sotto della media europea. È stato particolarmente difficile coinvolgere l'elevato numero di piccole e piccolissime imprese nei programmi nazionali intesi a migliorare le qualifiche del personale e ad aumentare i livelli di qualificazione dei lavoratori. Anche se il tasso d'occupazione femminile è al di sopra della media comunitaria, permangono consistenti disparità uomo-donna in termini di distribuzione fra i settori e divari retributivi nel comparto privato. Di recente sono stati sottoscritti importanti accordi tra le parti sociali e il governo, la cui attuazione però richiederà un forte impegno da parte di tutti i firmatari.

Il Portogallo dovrebbe pertanto:

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

1. Proseguire l'attuazione della strategia nazionale di apprendimento lungo tutto l'arco della vita; migliorare il sistema educativo per ridurre l'alto livello di abbandono scolastico e assicurare la disponibilità di manodopera qualificata, nonché realizzare gli obiettivi in materia di istruzione e formazione dei lavoratori presso l'azienda.

Parità di genere

2. Portare avanti gli sforzi per conciliare vita privata e lavorativa, in particolare ampliando i servizi di custodia dei bambini e assistenza alle altre persone a carico. Adottare provvedimenti per ridurre la segregazione di genere a livello settoriale e combattere i fattori alla radice del divario retributivo fra i sessi nel settore privato.

Parti sociali

3. Facendo leva sugli accordi esistenti tra il governo e le parti sociali, rafforzare la cooperazione delle parti sociali in settori quali politica salariale, produttività, adattabilità, organizzazione del lavoro e qualità sul posto di lavoro.

FINLANDIA

La Finlandia supera gli obiettivi europei in materia di occupazione complessiva e femminile per il 2005 fissati dal Consiglio europeo e l'obiettivo di Lisbona riguardante il tasso d'occupazione delle donne da raggiungere entro il 2010. Il paese figura tra gli Stati membri più esposti agli effetti dell'invecchiamento demografico, ragion per cui un aumento del tasso d'occupazione e della disponibilità di manodopera richiederà una permanenza maggiore dei lavoratori anziani sul mercato del lavoro. Il tasso di disoccupazione complessivo rimane sopra la media UE, con un'elevata disoccupazione strutturale. Il coesistere di un'elevata disoccupazione in alcune regioni con difficoltà di reclutamento indica che vi è ancora spazio per migliorare l'efficacia dei programmi attivi in materia di mercato del lavoro volti a risolvere la mancata corrispondenza fra domanda e offerta di forza lavoro. Anche se sono stati adottati provvedimenti per ridurre l'elevato carico fiscale sul lavoro, la riforma dei sistemi fiscale e previdenziale necessita ancora di attenzione, soprattutto per quanto riguarda i lavoratori scarsamente retribuiti. Fonti nazionali rilevano inoltre un elevato divario retributivo fra i sessi, che può essere solo in parte spiegato dalla segregazione fra i sessi a livello settoriale.

La Finlandia dovrebbe pertanto:

Prevenzione e attivazione

1. Migliorare l'efficacia dei programmi attivi del mercato del lavoro, al fine di combattere la disoccupazione strutturale e di ridurre le disparità regionali.

Disponibilità di manodopera e invecchiamento attivo

2. Rafforzare gli sforzi per sostenere la disponibilità di manodopera nel lungo termine. In particolare, continuare l'azione per aumentare l'età effettiva di uscita dal mondo del lavoro in linea con la strategia nazionale per l'invecchiamento attivo, e incoraggiare la partecipazione al mercato del lavoro riformando ulteriormente i sistemi fiscale e previdenziale, in particolare mediante misure fiscali mirate per i lavoratori a basso reddito.

Parità di genere

3. Intensificare gli sforzi, nel contesto dell'approccio di integrazione orizzontale delle questioni di genere, per combattere i fattori alla radice del divario retributivo fra i sessi e della segregazione di genere.

SVEZIA

Il mercato del lavoro svedese è caratterizzato da tassi d'occupazione molto elevati, anche per quanto riguarda i lavoratori anziani e le donne, e tutti gli obiettivi UE sono già stati superati. Tuttavia, in ragione dell'invecchiamento demografico, vi sarà bisogno di sostenere la disponibilità di manodopera, sfruttando le risorse potenziali rappresentate dagli immigrati, dai giovani e da coloro che si trovano da lungo tempo in congedo di malattia. Il pensionamento anticipato e il rapido aumento del suddetto tipo di congedo meritano particolare attenzione, se si vuole sostenere una disponibilità di manodopera adeguata. Nonostante l'attuale riforma fiscale, il carico sul lavoro è ancora il più elevato dell'UE. I sistemi di prestazioni sociali sono relativamente generosi in una prospettiva internazionale, e includono severi criteri di ammissibilità. Tuttavia, appaiono necessari ulteriori sforzi per migliorare gli incentivi al lavoro.

La Svezia dovrebbe pertanto:

Disponibilità di manodopera e invecchiamento attivo

1. Intensificare gli sforzi per favorire la disponibilità di manodopera nel lungo termine, attingendo pienamente a tutte le fonti potenziali di forza lavoro, in particolare fra gli immigrati.
2. Ridurre il numero delle persone che beneficiano di un congedo di malattia di lunga durata migliorando le condizioni di lavoro e adattando il quadro normativo in modo da garantire un reale reinserimento sul mercato del lavoro per quanti desiderino farvi ritorno.

Far sì che il lavoro paghi

3. Proseguire le riforme dei sistemi fiscale e previdenziale per migliorare gli incentivi al lavoro, in particolare per le fasce, per le quali l'interazione tra imposte e prestazioni ha l'impatto più negativo sulla disponibilità di manodopera, e completare la riforma dell'imposizione sui redditi da lavoro.

REGNO UNITO

Il Regno Unito supera l'obiettivo UE riguardante il tasso d'occupazione complessivo fissato dal Consiglio europeo, compresi gli obiettivi per le donne e i lavoratori anziani. Tuttavia, gli alti tassi d'occupazione sono associati a livelli relativamente bassi di produttività, in parte dovuti ai livelli insufficienti di qualifiche di base e ai problemi specifici connessi con la qualità dei posti di lavoro, come il divario retributivo fra i sessi e la mancanza di accesso alla formazione per alcune categorie di lavoratori. Queste sfide rappresentano priorità concrete per lo sviluppo della cooperazione delle parti sociali a tutti i livelli. Inoltre, il continuo aumento delle persone in età da lavoro che godono di prestazioni per malattia o invalidità potrebbe costituire un ostacolo per l'ulteriore crescita della disponibilità di manodopera. Sebbene il tasso di disoccupazione complessivo rimanga molto al di sotto della media UE, vi sono disparità significative in termini di accesso al mercato del lavoro, con una concentrazione dell'inattività economica e della disoccupazione di lunga durata in certe comunità e fra le persone particolarmente svantaggiate (famiglie monoparentali o in cui nessuno ha un lavoro, determinate minoranze etniche, lavoratori anziani maschi, disabili e personale scarsamente qualificato). Sono necessarie in tal senso politiche attive del mercato del lavoro forti e ben mirate.

Il Regno Unito dovrebbe pertanto:

Prevenzione e attivazione

1. Attuare politiche attive che consentano un'integrazione durevole sul mercato del lavoro e una riduzione dell'alta concentrazione di persone disoccupate e inattive in certe zone. Occorre prestare un'attenzione particolare a coloro che incontrano problemi particolari sul mercato del lavoro e si trovano a rischio di diventare disoccupati di lunga durata, lavoratori poveri (working poor) o inattivi.

Disponibilità di manodopera e invecchiamento attivo

2. Garantire che tutte le persone in grado di lavorare dispongano di opportunità e incentivi in tal senso, in particolare modernizzando i sistemi di prestazioni di malattia e invalidità.

Parità di genere

3. Intensificare gli sforzi per combattere i fattori alla radice del divario retributivo fra i sessi, in particolare migliorando l'equilibrio di genere nelle diverse attività e settori, e ampliando l'accesso alla formazione per le donne scarsamente retribuite che lavorano a tempo parziale. Migliorare l'offerta di servizi economicamente sostenibili di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico.

Parti sociali

4. Sviluppare maggiormente la cooperazione delle parti sociali, per contribuire a migliorare la produttività e la qualità sul posto di lavoro, in particolare risolvendo il problema dei bassi livelli di qualifiche di base e dei deficit di competenze tra la forza lavoro.
-