COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 6.9.2000
COM(2000) 549 definitivo

Raccomandazione relativa a una

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE DEGLI STATI MEMBRI

..

(presentata dalla Commissione)

RELAZIONE

Nel febbraio 2000 il Consiglio ha adottato il primo gruppo di raccomandazioni sull'attuazione delle politiche in materia di occupazione degli Stati membri, ai sensi dell'articolo 128, paragrafo 4. Esse avevano la finalità di concentrare gli interventi nei settori prioritari e di fornire un sostegno e una guida agli Stati membri nell'applicazione degli orientamenti per l'occupazione.

I piani d'azione nazionali che gli Stati membri hanno presentato nel mese di maggio offrono un quadro chiaro della maniera in cui è stato messo in pratica il primo gruppo di raccomandazioni. L'esperienza di quest'anno dimostra che le raccomandazioni hanno svolto l'utile funzione di far convergere gli interventi degli Stati membri sugli aspetti del mercato del lavoro per i quali sono stati individuati risultati inferiori a quelli ottenuti in altre parti dell'Unione.

La presente raccomandazione tiene conto dell'esito dell'esame dei piani d'azione nazionali condotto dalla Commissione. Essa fa parte di una serie di documenti che comprendono il progetto di relazione comune sull'occupazione 2000, che illustra nei dettagli i risultati di tale esame, e la proposta di decisione del Consiglio sugli orientamenti per l'occupazione per il 2001. La Commissione ha accuratamente fatto in modo che le presenti raccomandazioni in materia di occupazione fossero coerenti con gli indirizzi di massima per le politiche economiche.

La raccomandazione individua i principali impegni che ogni Stato membro dovrà affrontare in relazione al mercato del lavoro e indica adeguate modalità d'intervento per aiutare gli Stati membri ad affrontare nella maniera più efficace possibile tali difficili impegni nel contesto della strategia europea per l'occupazione.

Le raccomandazioni di quest'anno differiscono da quelle dello scorso anno sotto vari aspetti, allo scopo di riflettere:

- in primo luogo, la portata della reazione dei singoli Stati membri alle raccomandazioni, tenuto conto delle condizioni dei rispettivi mercati del lavoro;

- in secondo luogo, l'evoluzione del processo di Lussemburgo, in particolare alla luce delle conclusioni dei Consigli europei di Lisbona e di Feira, che hanno sottolineato il ruolo di una politica attiva dell'occupazione nell'istituzione di un'economia basata sulla conoscenza.

La risposta degli Stati membri alle raccomandazioni è stata generalmente positiva, sebbene non molto uniforme, rispecchiando fasi diverse di attuazione e di osservanza degli orientamenti per l'occupazione. Si è tenuto adeguatamente conto di tali differenze in fase di revisione delle singole raccomandazioni. La Commissione ha tre possibilità a tale riguardo:

(1) mantenere la raccomandazione in quanto i provvedimenti adottati dallo Stato membro per tenerne conto sono chiaramente insufficienti;

(2) modificare la raccomandazione per tenere conto dei progressi compiuti dallo Stato membro, con un invito a proseguire gli sforzi o a monitorare i nuovi progressi e a valutarne i risultati. Tale linea di condotta va seguita nei casi in cui i provvedimenti adottati dallo Stato membro tengono conto solo in parte della raccomandazione e sono necessari ulteriori sforzi, o è stato elaborato un piano esauriente, ma i risultati si concretizzeranno soltanto tra il medio e il lungo termine;

(3) abbandonare la raccomandazione in quanto le disposizioni adottate dal paese in questione sono sufficienti.

La maggior parte delle cinquantadue raccomandazioni dello scorso anno è stata mantenuta in toto oppure con l'apporto di modifiche, in quanto la loro applicazione richiede un periodo di tempo superiore a un anno, il monitoraggio dei progressi compiuti e una valutazione dell'impatto a medio e a lungo termine. Otto raccomandazioni sono state abbandonate in quanto le iniziative degli Stati membri e i riscontri contenuti nei piani d'azione nazionali per l'occupazione hanno fornito una risposta adeguata che ha reso possibili sensibili progressi. Si tratta delle raccomandazioni riguardanti:

- il settore dei servizi e il suo potenziale occupazionale per Belgio, Germania, Irlanda e Italia;

- la necessità di ridurre gli oneri amministrativi per le imprese in Spagna;

- lo sviluppo del sistema di monitoraggio statistico in Germania e nel Regno Unito;

- la promozione del ruolo delle parti sociali in Francia.

Sono state inoltre aggiunte nuove raccomandazioni per affrontare due questioni che, a motivo dell'attuale contesto caratterizzato da mutamenti sociali ed economici e dell'impatto sempre più marcato della nascente società della conoscenza, meritano maggiore attenzione in sede decisionale:

- l'impostazione strategica dei pilastri. Malgrado i notevoli sforzi compiuti dagli Stati membri per mettere in pratica gli orientamenti per l'occupazione, alcuni di essi non hanno ancora elaborato un'impostazione globale per sviluppare e realizzare la strategia per l'occupazione. Tale assenza si manifesta nel trattamento non equilibrato riservato nei piani d'azione nazionali ai quattro pilastri degli orientamenti per l'occupazione. Alcuni Stati membri sono perciò incoraggiati a inserire i propri piani d'azione nazionali in una visione più strategica e a procedere a un esplicito esame inteso a migliorare il proprio policy mix allo scopo di ottenere il massimo impatto possibile.

- L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Malgrado l'importante ruolo dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita nelle politiche occupazionali, sottolineato nelle conclusioni del vertice di Lisbona, gli interventi degli Stati membri al riguardo sono rimasti abbastanza limitati. La maggior parte di essi non ha ancora inserito l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita in una strategia d'insieme, sostenuta da adeguati obiettivi, come richiesto dal nuovo orientamento introdotto nel 1999, per affrontare le sfide poste dalla società basata sulla conoscenza. La Commissione ritiene perciò necessario il monitoraggio dei progressi compiuti in tal senso. Le raccomandazioni al riguardo dovrebbero aiutare gli Stati membri ad affrontare il problema dell'insufficienza di qualificazione e ad adeguare i sistemi di istruzione e formazione alle esigenze del mercato del lavoro.

- La presente raccomandazione avrebbe potuto affrontare altre tematiche che stanno investendo il mercato del lavoro. Un esempio è dato dalle sempre maggiori disparità regionali in campo occupazionale osservabili in alcuni Stati membri. Sebbene tale tematica sia già oggetto di valutazione nell'ambito della relazione comune sull'occupazione 2000 e degli orientamenti per l'occupazione per il 2001 rivisti, il suo inserimento nelle raccomandazioni sulle politiche in materia di occupazione verrà preso in considerazione in futuro.

Allegato 1

Confronto tra le raccomandazioni del Consiglio nel 1999 e nel 2000

	Numero di raccomandazioni del Consiglio:					
	Adottate nel 1999	Proposte nel 2000	Mantenute nel 2000	Modificate nel 2000	Abbandonate nel 2000	Adottate per la prima volta nel 2000
Belgio	4	5	0	3	1	2
Danimarca:	2	3	0	2 (una raccomandazione del 1999 è stata suddivisa in due parti)	0	0
Germania	5	5	1	2	2	2
Grecia	6	6	1	5 (2 delle quali riunite in una sola)	0	1
Spagna	4	5	0	3 (riunite in due raccomandazioni)	1	3
Francia	4	5	0	3	1	2
Irlanda	3	2	0	2	1	0
Italia	5	5	0	4 (2 delle quali riunite in una sola)	1	2
Lussemburgo	2	3	0	2 (riunite in una raccomandazione)	0	2
Paesi Bassi	2	2	0	2	0	0
Austria	3	3	0	3	0	0
Portogallo	3	4	0	3	0	1
Finlandia	3	3	0	3	0	0
Svezia	2	3	0	2	0	1
Regno Unito	4	4	0	3 (due raccomandazioni del 1999 riunite in una)	1	2
Totale	52	58	2	42	8	18

Allegato 2

Elenco delle raccomandazioni abbandonate

Belgio

Adottare e attuare strategie coerenti, comprendenti misure normative, fiscali e di mercato del lavoro, per sfruttare maggiormente il potenziale di creazione di posti di lavoro del settore dei servizi.

Germania

Adottare e realizzare una strategia coerente per sfruttare il potenziale occupazionale del settore dei servizi, comprendente misure normative, fiscali e di altro genere intese a ridurre l'onere per la costituzione di nuove imprese;

adottare misure appropriate per migliorare e adeguare il sistema statistico, in modo da fornire dati compatibili con gli indicatori strategici comuni entro il 2000; la Germania dovrebbe valutare l'opportunità di realizzare a scadenza trimestrale un'indagine sulla forza lavoro come stabilito dal regolamento n. 577/98 del Consiglio.

Spagna

Adottare e realizzare strategie coerenti, comprendenti misure normative, fiscali e di altro genere, miranti a ridurre gli oneri amministrativi per le imprese, allo scopo di stimolare l'imprenditorialità e di sfruttare il potenziale per aumentare il numero dei posti di lavoro, di natura stabile, nel settore dei servizi.

Francia

Rafforzare il ruolo delle parti sociali allo scopo di sviluppare un'impostazione globale per ammodernare l'organizzazione del lavoro.

Irlanda

Proseguire le politiche recentemente avviate, comprendenti misure in campo normativo, fiscale e dell'istruzione, allo scopo di sfruttare meglio il potenziale di crescita occupazionale del settore dei servizi.

Italia

Continuare, in particolare nel Sud, l'impegno per alleviare il carico fiscale gravante sulle aziende e sfruttare il potenziale del settore dei servizi in termini di creazione di posti di lavoro.

Regno Unito

Migliorare il sistema di monitoraggio statistico, in modo da fornire entro il 2000, conformemente alle definizioni e ai metodi concordati, gli indicatori sulla prevenzione e l'attivazione.

Raccomandazione relativa a una

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE DEGLI STATI MEMBRI

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

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

viste le 15 relazioni di attuazione per il 2000 ricevute dagli Stati membri, che illustrano l'attuazione dei piani d'azione nazionali per l'occupazione del 1999 e descrivono le modifiche ad essi apportate per tenere conto dei cambiamenti introdotti dagli orientamenti per il 2000,

vista la raccomandazione del Consiglio, del 14 febbraio 2000, riguardante l'attuazione delle politiche in materia di occupazione degli Stati membri,

vista la raccomandazione formulata dalla Commissione il 6 settembre 2000,

visto il parere espresso sulla presente raccomandazione il 4 ottobre 2000 dal comitato di politica economica,

visto il parere espresso sulla presente raccomandazione il 5 ottobre 2000 dal comitato per l'occupazione,

considerando quanto segue:

(1) Il Consiglio ha adottato gli orientamenti in materia di occupazione per il 1998, per il 1999 e per il 2000 attraverso le risoluzioni del Consiglio del 15 dicembre 1997 e del 22 febbraio 1999 e attraverso la decisione del Consiglio del 13 marzo 2000[1].

(2) Il Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000 ha concordato una strategia generale in materia di occupazione, riforme economiche e coesione sociale nell'ambito della società basata sulla conoscenza, si è impegnato a creare condizioni di piena occupazione e ha sottolineato l'importanza dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

(3) Il Consiglio europeo di Santa Maria da Feira del 19 e 20 giugno 2000 ha sottolineato il ruolo importante che le parti sociali sono chiamate a svolgere in relazione alla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, alla promozione dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e all'aumento del tasso di occupazione, in particolare quello femminile.

---

[1] GU L 72 del 21.3.2000, pag. 15.

(4) Il Consiglio ha adottato la raccomandazione sugli indirizzi di massima per le politiche economiche il 19 giugno 2000 e il Consiglio europeo del 17 giugno 1997 ha approvato una risoluzione relativa al patto di stabilità che stabilisce impegni per gli Stati membri.

(5) La relazione comune sull'occupazione 2000, elaborata congiuntamente con la Commissione, descrive la situazione dell'occupazione nella Comunità ed esamina le misure adottate dagli Stati membri per attuare le proprie politiche occupazionali in sintonia con gli orientamenti.

(6) Il Consiglio ritiene opportuno formulare raccomandazioni sulla scorta dell'esame dell'attuazione data dagli Stati membri alle rispettive politiche in materia di occupazione; tali raccomandazioni, di cui occorre fare un uso contenuto, devono concentrarsi su temi prioritari ed essere basate su un'analisi seria e approfondita.

(7) Nel completare gli interventi degli Stati membri miranti a contribuire al raggiungimento della piena occupazione, devono essere rispettate le competenze degli Stati membri.

(8) Il Consiglio riconosce i notevoli sforzi già profusi dagli Stati membri al fine di attuare gli orientamenti per l'occupazione e la raccomandazione del Consiglio del 14 febbraio 2000[2]; nel valutare l'impatto di tali politiche occorre tenere conto della prospettiva pluriennale degli orientamenti per l'occupazione.

(9) Seguendo gli orientamenti per l'occupazione gli Stati membri devono adottare un'impostazione strategica complessiva nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche per l'occupazione.

(10) La promozione e la realizzazione dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita sono fondamentali per lo sviluppo di una società basata sulla conoscenza di tipo competitivo e dinamico e richiedono interventi da parte degli enti pubblici, delle aziende e delle parti sociali.

(11) Per affrontare il problema della disoccupazione giovanile, che da tempo affligge la maggior parte dei paesi dell'Unione europea, tutti i giovani devono avere la possibilità di inserirsi nel mondo del lavoro prima che siano trascorsi sei mesi di disoccupazione.

(12) Per prevenire la disoccupazione di lunga durata degli adulti, che riguarda circa metà dei disoccupati nell'Unione europea, occorre offrire a tutti i disoccupati adulti una nuova possibilità prima che siano trascorsi dodici mesi di disoccupazione.

(13) È importante ridurre i disincentivi all'occupazione contenuti nei sistemi fiscali o previdenziali, al fine di garantire una maggiore presenza delle donne e dei lavoratori più anziani nel mondo del lavoro.

(14) Sono necessari miglioramenti dell'ambiente in cui operano le aziende e degli strumenti a disposizione dei singoli per l'avvio di attività imprenditoriali, allo scopo di incoraggiare un numero sempre crescente di aziende dinamiche a creare posti di lavoro.

---

[2] GU C […] del […], pag. […].

(15) Occorre sviluppare le condizioni che consentano di sfruttare il potenziale di crescita occupazionale nel settore dei servizi.

(16) Per sostenere la creazione di posti di lavoro sono necessari sistemi fiscali più favorevoli all'occupazione in cui il pesante carico fiscale che grava attualmente sul lavoro sia spostato su fonti alternative di gettito fiscale, quali l'energia e l'ambiente.

(17) Gli interventi locali a favore dell'occupazione contribuiscono in maniera significativa al conseguimento degli obiettivi della strategia europea per l'occupazione.

(18) La costituzione di partnership a tutti i livelli appropriati è fondamentale per modernizzare l'organizzazione del lavoro e promuovere l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori.

(19) Le disparità tra donne e uomini sul mercato del lavoro, riguardanti in particolare occupazione, disoccupazione e retribuzione, nonché la segregazione settoriale e professionale tra i sessi, richiedono strategie globali di *mainstreaming* e misure che consentano di conciliare meglio lavoro e vita familiare,

Rivolge ai singoli Stati membri le raccomandazioni riportate in allegato.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Consiglio
Il Presidente

ALLEGATO

I. BELGIO

Problemi sul fronte occupazionale

Il mercato del lavoro belga è migliorato nel 1999 ed è stato caratterizzato da un incremento particolarmente marcato del tasso di occupazione e dal calo del tasso di disoccupazione, sceso al di sotto della media dell'UE. La crescita dell'occupazione ha tuttavia subito un rallentamento ed è stata inferiore alla media UE; ai problemi tradizionali viene data solo una risposta graduale.

– Sono numerosi coloro che vanno ad ingrossare le file dei disoccupati di lunga durata, già di per sé lunghe: nel 1999 il 5% della forza lavoro si trovava in questa condizione.

– È scarsa la partecipazione all'attività lavorativa delle persone in età avanzata (12 punti in meno rispetto alla media UE), in particolare della popolazione di età superiore ai 55 anni, il cui tasso di occupazione (24,7%) resta il più basso dell'Unione.

– Il carico fiscale medio gravante sul lavoro rimane uno dei più elevati dell'UE.

– Si stanno manifestando carenze di manodopera e di lavoratori qualificati, mentre rimangono elevate le differenze regionali in termini di disoccupazione.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di maggiori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: l'attuazione di una politica di prevenzione; la revisione del sistema fiscale e previdenziale; il miglioramento della collaborazione tra le autorità responsabili del mercato del lavoro; la riduzione degli oneri fiscali sul lavoro e la promozione dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Il Belgio è pertanto invitato a:

(1) intensificare gli sforzi per dare attuazione alla nuova impostazione rivolta individualmente a tutti i giovani disoccupati, onde occuparsi della loro situazione prima che siano trascorsi sei mesi di disoccupazione; adottare provvedimenti decisi per elaborare e iniziare a realizzare un sistema adeguato per fornire assistenza tempestiva agli adulti senza lavoro;

(2) continuare a esaminare i disincentivi a partecipare al mercato del lavoro insiti nel sistema fiscale e previdenziale, soprattutto quelli che colpiscono i lavoratori in età avanzata. In particolare, il Belgio dovrebbe monitorare attentamente i provvedimenti miranti a evitare l'abbandono prematuro dell'attività lavorativa e prendere in considerazione il rafforzamento dei disincentivi al riguardo;

(3) continuare gli sforzi per potenziare la collaborazione tra le diverse autorità responsabili del mercato del lavoro per organizzare e coordinare le varie misure attive;

(4) proseguire e monitorare attentamente i provvedimenti miranti a ridurre l'onere fiscale sul lavoro, in modo da incoraggiare le persone a iniziare un'attività lavorativa e i

datori di lavoro ad assumere, e monitorare attentamente l'impatto della riduzione dei contributi di sicurezza sociale;

(5) elaborare e attuare una strategia globale in tema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, onde evitare la carenza di lavoratori qualificati e creare un fondamento più solido per l'economia e la società basate sulla conoscenza.

II. DANIMARCA

Problemi sul fronte occupazionale

La situazione del mercato del lavoro rimane molto positiva: il tasso di occupazione, sia maschile che femminile, è il più elevato dell'UE e il tasso di disoccupazione è tra i più bassi dell'Unione. Le sfide principali per la Danimarca sono tuttora connesse alla necessità di:

– aumentare l'attuale forza lavoro, in particolare incoraggiando i lavoratori a prolungare la vita lavorativa e riducendo il numero di persone in età lavorativa che vivono grazie alle prestazioni sociali;

– raggiungere un maggiore equilibrio tra donne e uomini in tutti gli impieghi.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di ulteriori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: la riduzione degli oneri fiscali sul lavoro; l'incoraggiamento ai lavoratori a prolungare la vita lavorativa; l'inserimento delle donne disoccupate e la riduzione della segregazione tra i sessi.

La Danimarca è pertanto invitata a:

(1) proseguire e monitorare attentamente l'attuazione delle riforme in corso miranti a ridurre la pressione fiscale globale sul lavoro, in particolare il carico fiscale sui bassi redditi;

(2) aumentare gli incentivi ad accettare o a mantenere un lavoro e continuare a monitorare attentamente la riforma dei regimi di prepensionamento e di congedo, in quanto è necessario accrescere l'offerta di manodopera;

(3) continuare gli sforzi per promuovere in maniera più efficace e sistematica le pari opportunità e per elaborare una strategia globale mirante alla riduzione dei livelli attuali di segregazione professionale tra i due sessi sul mercato del lavoro.

III. GERMANIA

Problemi sul fronte occupazionale

Con il proseguire della ripresa dell'economia tedesca sta diventando più netta l'inversione delle tendenze sul piano occupazionale; la disoccupazione è ulteriormente diminuita mentre continuano a farsi sentire le conseguenze dell'unificazione tedesca. Le sfide fondamentali che si presentano tuttora al mercato del lavoro tedesco comprendono:

– il lento assorbimento delle perdite di posti di lavoro registrate nella maggior parte degli anni '90 (- 1,2 punti percentuali l'anno dal 1991 al 1998); notevoli differenze regionali in termini di disoccupazione, che ha colpito in modo particolarmente grave i nuovi *Länder*;

– livelli costantemente elevati di disoccupazione di lunga durata, che colpisce il 4,4% della forza lavoro;

– malgrado le recenti riforme, uno dei carichi fiscali complessivi sul lavoro tra i più elevati dell'UE;

– la percentuale ridotta di persone di età compresa tra i 50 e i 64 anni ancora impegnate in un'attività lavorativa (circa il 37%), che rivela l'esistenza di un potenziale occupazionale inutilizzato, e la necessità di una strategia complessiva più decisa in materia di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per accrescere l'occupabilità della forza lavoro.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di maggiori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: gli oneri fiscali sul lavoro; le politiche di prevenzione; il sistema fiscale e previdenziale, in particolare per i lavoratori più anziani; l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e le pari opportunità.

La Germania è pertanto invitata a:

1. continuare e monitorare attentamente gli sforzi miranti a proseguire la riduzione della pressione fiscale sul lavoro riducendo le imposte e i contributi di sicurezza sociale. In particolare è opportuno ridurre ulteriormente i costi del lavoro a bassa retribuzione, rispettando nel contempo la necessità di consolidamento fiscale;

2. proseguire sulla strada della piena attuazione di un'impostazione di carattere preventivo, incentrata su interventi tempestivi volti a soddisfare le esigenze individuali e a prevenire la disoccupazione di lunga durata. Occorrerà monitorare attentamente i progressi in vista del conseguimento degli obiettivi comuni e di quelli nazionali;

3. continuare a esaminare in modo più preciso gli ostacoli e i disincentivi che possono scoraggiare la partecipazione al mercato del lavoro di tutte le categorie di persone, in particolare dei lavoratori in età più avanzata. Occorrerà monitorare l'evoluzione della partecipazione dei lavoratori più anziani al mercato del lavoro e adottare ulteriori provvedimenti per accrescere l'occupabilità di questa categoria di persone;

4. affrontare l'insufficienza di qualificazione sul mercato del lavoro migliorando ulteriormente le disposizioni per la formazione continua in collaborazione con le parti sociali e definendo obiettivi quantitativi in relazione all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. In tale contesto occorre definire profili professionali moderni per la formazione tramite apprendistato e interventi da attuare nelle scuole per garantire una migliore transizione verso posti di lavoro moderni;

5. proseguire e rafforzare la duplice impostazione che affianca la promozione sistematica delle pari opportunità tra i sessi (*gender mainstreaming*) a provvedimenti specifici per le pari opportunità, con un'attenzione particolare per le ripercussioni del sistema fiscale e previdenziale sull'occupazione femminile e interventi volti a ridurre il divario retributivo tra i due sessi.

IV. GRECIA

Problemi sul fronte occupazionale

La Grecia ha uno dei tassi di occupazione più bassi dell'UE (55,5%). Malgrado i buoni risultati ottenuti di recente sul fronte occupazionale, negli ultimi anni la disoccupazione è cresciuta, soprattutto a causa dell'aumento della forza lavoro (donne e immigrati) e si mantiene al di sopra della media dell'UE. È aumentata anche la disoccupazione di lunga durata. Questa situazione illustra i problemi strutturali che affliggono il mercato del lavoro.

– Il tasso di disoccupazione giovanile, quello femminile e quello a lungo termine rimangono elevati e al di sopra della media UE.

– Vi è un marcato divario tra i sessi sia in termini di occupazione che in termini di disoccupazione.

– Le riforme del sistema di istruzione prevedono provvedimenti miranti a sviluppare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, ma manca una chiara strategia d'insieme al riguardo, mentre dev'essere ulteriormente migliorata la qualità dell'istruzione e della formazione professionale.

– La crescita delle aziende, soprattutto nella fase iniziale, è ostacolata da pesanti oneri amministrativi e, malgrado i miglioramenti registrati in alcune zone, il livello di occupazione nei servizi continua a essere basso.

– Continuano a preoccupare l'uso limitato delle nuove tecnologie e i ritardi nella modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, che sono di ostacolo all'aumento della produttività.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di ulteriori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: la strategia globale; la prevenzione e l'attivazione; la promozione sistematica delle pari opportunità tra i sessi e l'aumento della presenza femminile; l'istruzione e la formazione; la riduzione degli oneri amministrativi e la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro.

La Grecia è pertanto invitata a:

1. elaborare un quadro strategico e un insieme organico di politiche per l'applicazione degli orientamenti per l'occupazione in tutti e quattro i pilastri; 2. adottare provvedimenti decisi e coerenti per prevenire, conformemente agli orientamenti 1 e 2, il diffondersi della disoccupazione di lunga durata tra i giovani e gli adulti, tramite una celere riforma dei servizi pubblici dell'occupazione; occorre migliorare il sistema statistico per fare in modo che gli indicatori strategici relativi alla prevenzione e all'attivazione siano disponibili in tempo utile, e che sia possibile monitorare efficacemente i progressi compiuti; 3. esaminare in maniera più approfondita i disincentivi, insiti nel sistema fiscale e previdenziale, in grado di scoraggiare la partecipazione, in particolare delle donne, al mercato del lavoro, allo scopo di accrescere gradualmente il tasso di occupazione femminile e di potenziare la promozione sistematica delle pari opportunità tra i sessi;

4. adottare una strategia d'insieme, che preveda obiettivi specifici, sull'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e migliorare ulteriormente la qualità dell'istruzione e della formazione professionale per aumentare le competenze della forza lavoro; fornire un sostegno maggiore alla formazione continua, in particolare attraverso un coinvolgimento più attivo delle parti sociali;

5. adottare e attuare una strategia coerente, finalizzata a una consistente riduzione degli oneri amministrativi per la costituzione di nuove imprese, onde stimolare l'imprenditorialità e sfruttare appieno il potenziale occupazionale del settore dei servizi;

6. incoraggiare una strategia di collaborazione e promuovere impegni concreti delle parti sociali, a tutti i livelli appropriati, per modernizzare l'organizzazione del lavoro, al fine di aumentare la produttività e la competitività delle imprese raggiungendo al contempo il necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza.

V. SPAGNA

Problemi sul fronte occupazionale

Negli ultimi anni la Spagna ha attraversato una fase di crescita economica e occupazionale, ma permangono gravi problemi.

– Il tasso di occupazione, sebbene in aumento, è tra i più bassi d'Europa. La disoccupazione si mantiene a livelli elevati (15,9%), malgrado una riduzione significativa dal 1996 a oggi. È diminuita anche la disoccupazione di lunga durata, ma le donne e i lavoratori più anziani continuano a essere particolarmente colpiti dal problema della disoccupazione.

– Vi è un'elevata percentuale di impieghi a tempo determinato; si tratta per lo più di attività di breve durata che tendono a essere svolte in prevalenza dalle donne e dai giovani.

– Le disparità regionali sono consistenti, mentre la mobilità geografica è molto ridotta.

– Malgrado abbia registrato un aumento, il tasso di occupazione femminile rimane il più basso d'Europa (37,6%). Il divario tra i sessi in termini occupazionali (30,3%) è il più ampio d'Europa. Il tasso di disoccupazione femminile è del 23,1%.

– Meno del 35% della popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha terminato il livello più elevato di studi secondari. L'abbandono precoce della scuola è un fenomeno diffuso e la partecipazione a corsi di istruzione e di formazione in età adulta è particolarmente ridotta. Non esiste una strategia globale in tema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di maggiori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: le politiche di prevenzione e di attivazione; il miglioramento del sistema di monitoraggio statistico; la promozione sistematica delle pari opportunità tra i sessi; l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita; l'adattabilità e i sistemi fiscali e previdenziali.

La Spagna è pertanto invitata a:

1. continuare la modernizzazione dei servizi pubblici dell'occupazione al fine di aumentarne l'efficienza e accelerare l'applicazione dell'impostazione preventiva in modo da raggiungere tutti i beneficiari potenziali. Nell'ambito di tali sforzi dovrebbe essere completata entro i primi mesi del 2001 la realizzazione del sistema di monitoraggio statistico;

2. adoperarsi maggiormente per sostenere la promozione sistematica delle pari opportunità, onde avvicinare il tasso di occupazione femminile alla media UE in un lasso di tempo che rifletta adeguatamente l'urgenza dei provvedimenti in tal senso;

3. elaborare e attuare una strategia coerente e con obiettivi precisi in tema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, che tenga conto dell'istruzione e della formazione iniziale e continua in modo da elevare il livello di istruzione e

incrementare la partecipazione degli adulti alle attività di istruzione e di formazione. È opportuno dedicare particolare attenzione al problema dell'abbandono precoce della scuola;

4. proseguire gli sforzi, in collaborazione con le parti sociali, per adeguare le relazioni di lavoro, normativa compresa, e per sviluppare forme nuove e migliori di organizzazione del lavoro, garantendo un adeguato equilibrio tra flessibilità e sicurezza per l'intera forza lavoro;

5. esaminare gli incentivi/disincentivi derivanti dal sistema fiscale e da quello previdenziale allo scopo di aumentare la presenza sul mercato del lavoro e gli impieghi stabili.

VI. FRANCIA

Problemi sul fronte occupazionale

La situazione occupazionale continua a migliorare. Permangono tuttavia gravi problemi strutturali.

– La presenza delle persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni sul mercato del lavoro rimane ben al di sotto della media UE (28,3% rispetto al 35,9%) e nel 1999 la tendenza al calo di tale presenza non è mutata.

– La diminuzione della disoccupazione è stata di entità ridotta e il tasso di disoccupazione (11,3%) resta superiore alla media UE (10,8%).

– Il carico fiscale sul lavoro è elevato.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di ulteriori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: la partecipazione dei lavoratori più anziani alla vita attiva; la riduzione della pressione fiscale sul lavoro; la prevenzione e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

La Francia è pertanto invitata a:

(1) potenziare gli sforzi per ridurre il prematuro ritiro dei lavorazioni più anziani dalla vita attiva, elaborando una strategia più globale che coinvolga le parti sociali;

(2) proseguire e valutare misure atte a ridurre la pressione fiscale sul lavoro, in particolare quelle che hanno un impatto sui lavoratori non specializzati e scarsamente retribuiti;

(3) proseguire l'attuazione di programmi personalizzati e di intervento tempestivo per i disoccupati e utilizzarli in maniera più estesa per prevenire la disoccupazione sia giovanile che degli adulti;

(4) continuare gli sforzi per la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e monitorare accuratamente gli effetti concreti prodotti dall'applicazione della normativa sulla settimana di 35 ore; adottare disposizioni per rendere più efficiente il sistema di formazione continua e per promuovere una strategia d'insieme in tema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita;

(5) proseguire l'attuazione di strategie coerenti, comprendenti disposizioni normative, fiscali e di altra natura, miranti a ridurre gli oneri amministrativi sulle imprese, e valutare l'impatto degli attuali sforzi per creare nuove opportunità di lavoro per i giovani.

VII. IRLANDA

Problemi sul fronte occupazionale

I risultati ottenuti dall'Irlanda sul fronte economico e su quello occupazionale sono stati eccezionali. Nel 1999 il tasso di occupazione ha superato la media dell'Unione europea. Il tasso di disoccupazione, inoltre, ha continuato a scendere per tutte le categorie di persone. Tale evoluzione comporta un'ulteriore diminuzione della manodopera disponibile. Permangono tuttavia alcuni problemi strutturali.

– Come per altri Stati membri, uno dei problemi principali per l'Irlanda consiste nell'evitare la carenza di manodopera e le pressioni inflazionistiche sui salari che essa porta con sé.

– La presenza delle donne sul mercato del lavoro rimane bassa e il divario tra i sessi in termini occupazionali si è ridotto di poco tra il 1998 e il 1999.

– La crescente carenza di manodopera rende importante per l'Irlanda investire nell'istruzione e nella formazione, sia dei disoccupati che di coloro che svolgono un'attività lavorativa. L'Irlanda è uno dei pochi paesi nei quali vi è stato un aumento della percentuale di disoccupati che seguono corsi di formazione. Il numero di coloro che lavorano e seguono una formazione resta tuttavia tra i più bassi dell'Unione.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di ulteriori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: la presenza delle donne sul mercato del lavoro e l'elaborazione di una strategia relativa alla formazione in azienda e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

L'Irlanda è pertanto invitata a:

(1) proseguire la sua strategia d'insieme mirante ad accrescere la percentuale delle donne che lavorano, eliminando gli ostacoli di natura fiscale e aumentando le strutture di custodia dei bambini; adottare provvedimenti per ridurre il divario di retribuzione tra i sessi;

(2) continuare e aumentare gli sforzi miranti a sostenere l'incremento della produttività e a migliorare le competenze e le qualifiche della forza lavoro, ponendo maggiormente l'accento sulla formazione in azienda e sull'ulteriore sviluppo dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e stabilendo obiettivi in tal senso.

VIII. ITALIA

Problemi sul fronte occupazionale

L'occupazione ha subito un aumento nel 1999, principalmente a causa dell'adozione di incentivi fiscali e di contratti di lavoro flessibili. Malgrado tale miglioramento, tuttavia, i problemi strutturali del mercato del lavoro italiano sono rimasti sostanzialmente immutati.

– Il ridotto tasso di occupazione (52,5%) è inferiore di circa 10 punti percentuali alla media UE. Il tasso di occupazione delle persone di età più elevata è particolarmente basso: 27,5%.

– Il tasso di occupazione femminile, che si attesta al 38.1 %, ha subito un aumento più marcato di quello maschile, ma rimane tra i più bassi dell'UE.

– Il tasso di disoccupazione è sceso all'11,3%, ma continua a superare di due punti percentuali la media UE. Il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni, che si attesta al 12,4%, supera di quasi quattro punti percentuali la media UE. La disoccupazione di lunga durata ha subito una riduzione solo marginale: dal 7,1% della forza lavoro nel 1998 è passata nel 1999 al 6,9%, ma è aumentata in proporzione alla disoccupazione totale.

– Il mercato del lavoro è caratterizzato da un ampio divario tra i sessi (all'incirca 30 punti percentuali); il tasso di disoccupazione femminile, che si attesta al 15,6%, è quasi doppio di quello maschile, che si ferma all'8,7%.

– Permangono marcate disparità regionali: mentre al Centro-Nord il tasso di disoccupazione è del 6,5%, nel Sud esso raggiunge il 22%.

– Il 43,2% della forza lavoro ha un titolo di studio corrispondente al livello più elevato di studi secondari, mentre la media UE è del 42,5%; in Italia, tuttavia, soltanto il 6,1% degli adulti, rispetto alla media UE dell'8,7%, intraprende corsi di istruzione o di formazione.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di maggiori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: la distribuzione del policy mix sui quattro pilastri; il sistema fiscale e previdenziale; l'attivazione e la prevenzione; la promozione sistematica delle pari opportunità tra i sessi, le diverse forme di discriminazione fra uomini e donne e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

L'Italia è pertanto invitata a:

1. eliminare lo squilibrio del policy mix rispetto ai quattro pilastri attuando provvedimenti incisivi in tema di occupabilità, proseguendo la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, quadro normativo compreso, ed elaborando una strategia globale per le pari opportunità;

2. proseguire la realizzazione della riforma del regime pensionistico e degli altri regimi previdenziali onde ridurre l'uscita dal mercato del lavoro e il passaggio al

pensionamento e ad altri regimi previdenziali e proseguire gli sforzi per la riduzione degli oneri fiscali, in particolare per i lavoratori scarsamente retribuiti;

3. adottare provvedimenti efficaci per prevenire il diffondersi della disoccupazione di lunga durata tra i giovani e gli adulti: la piena attuazione della riforma dei servizi pubblici dell'occupazione in tutto il paese e del Sistema informativo del lavoro dovranno essere accelerate per evitare ulteriori ritardi; dovrà proseguire l'impegno per migliorare il sistema di monitoraggio statistico, per rendere tempestivamente disponibili gli indicatori strategici e gli indicatori di output;

4. continuare gli sforzi per offrire alle donne migliori e maggiori opportunità occupazionali, in modo da ridurre l'ampio divario tra i sessi in termini di occupazione e di disoccupazione. Occorrerà continuare a promuovere in maniera sistematica le pari opportunità tra i due sessi;

5. adottare e attuare una strategia coerente in tema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, nell'ambito della quale vengano stabiliti obiettivi nazionali; le parti sociali dovrebbero essere mobilitate affinché alla forza lavoro siano offerte maggiori opportunità di formazione.

IX. LUSSEMBURGO

Problemi sul fronte occupazionale

Nel 1999 il mercato del lavoro lussemburghese ha goduto di buona salute grazie alla forte crescita economica e a un incremento del tasso di occupazione di 4,8 punti percentuali, il maggiore registrato nell'UE. Il tasso di disoccupazione ha continuato a scendere e rimane il più basso dell'UE (2,3%). Possono essere tuttavia individuati alcuni problemi strutturali.

– Il tasso generale nazionale di occupazione è molto basso malgrado una situazione occupazionale molto buona, caratterizzata da un numero elevato di lavoratori frontalieri. Sono su livelli molto bassi soprattutto il tasso di occupazione dei lavoratori di oltre 55 anni (26,3%) e quello femminile (48,5%), sebbene entrambi siano aumentati dal 1998.

– Il divario tra i sessi in termini occupazionali (25,9%) è tra i più marcati dell'UE.

– L'offerta interna di persone qualificate è insufficiente.

– Rimane bassa (5,3%) la percentuale della popolazione adulta che segue corsi di istruzione e formazione continua pur essendo impegnata in un'attività lavorativa.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di ulteriori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: il dialogo sociale, la partecipazione dei lavoratori più anziani e delle donne alla vita lavorativa e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Il Lussemburgo è pertanto invitato a:

1. incoraggiare le parti sociali ad alimentare un dialogo costruttivo, indispensabile per il successo delle strategie per l'occupazione presentate nel piano d'azione nazionale;

2. proseguire gli sforzi miranti ad aumentare la presenza dei lavoratori più anziani e delle donne sul mercato del lavoro e attuare provvedimenti in tal senso, tra cui una revisione del sistema fiscale e di quello previdenziale; adottare disposizioni per promuovere in maniera sistematica le pari opportunità tra i sessi;

3. proseguire l'applicazione della legge quadro sulla formazione professionale continua e impegnarsi nell'elaborazione e nell'applicazione di una strategia che preveda obiettivi specifici, onde accrescere il tasso di fruizione dell'istruzione e della formazione.

X. PAESI BASSI

Problemi sul fronte occupazionale

Nei Paesi Bassi vi è stata una buona crescita occupazionale nel 1999; il paese vanta tassi di occupazione nettamente superiori alla media UE. Il tasso di disoccupazione ha continuato a scendere raggiungendo il 3.3%, al di sotto della media UE. Permangono tuttavia alcuni problemi strutturali.

– Sebbene la disoccupazione di lunga durata sia in calo, alcune categorie di popolazione, in particolare i lavoratori scarsamente qualificati, i lavoratori più anziani e le minoranze etniche, continuano a incontrare problemi.

– Una quantità elevata di persone in età lavorativa è mantenuta al di fuori del mercato del lavoro da prestazioni di invalidità e da altre prestazioni sociali.

Si stanno manifestando carenze di manodopera accompagnate da pressioni inflazionistiche sulle retribuzioni. Da un'attenta analisi emerge la necessità di ulteriori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: il regime fiscale e previdenziale e il sistema di monitoraggio statistico.

I Paesi Bassi sono pertanto invitati a:

(1) continuare a collaborare con le parti sociali per ridurre gli aspetti del sistema previdenziale che possono scoraggiare le persone, in particolare quelle che percepiscono prestazioni di invalidità, dal proporsi sul mercato del lavoro, alimentando così la povertà in un circolo vizioso;

(2) continuare a migliorare il sistema statistico per fare in modo che gli indicatori strategici e gli indicatori di output siano disponibili in maniera sufficientemente tempestiva da consentirne l'utilizzo per monitorare e valutare la realizzazione, attualmente in corso, della strategia di prevenzione.

XI. AUSTRIA

Problemi sul fronte occupazionale

I risultati dell'Austria sul fronte occupazionale sono migliorati lo scorso anno: il tasso di occupazione generale ha raggiunto il 68,2% (quello femminile si è attestato al 59,7%). Si tratta di una cifra superiore alla media UE e vicina all'obiettivo del 70% fissato dal Consiglio europeo di Lisbona. Sempre nel 1999 la disoccupazione è stata ridotta al 3,7%; la disoccupazione giovanile e quella di lunga durata sono tra le più basse dell'UE. Malgrado i risultati complessivamente positivi, il mercato del lavoro continua a essere afflitto da problemi strutturali.

– Il carico fiscale complessivo è superiore alla media e la pressione fiscale sul lavoro è cresciuta nel periodo dal 1994 al 1998. La prevista riduzione entro il 2003 dei costi del lavoro extrasalariali di circa 0,4 punti percentuali del PIL rappresenta un progresso limitato.

– Permane una marcata disparità tra donne e uomini, sia in termini di occupazione che di disoccupazione, malgrado il fatto che il tasso di occupazione femminile sia superiore alla media UE.

– Il tasso di occupazione dei lavoratori più anziani è inferiore alla media UE; rimane elevata la disoccupazione dei cittadini che hanno superato i 50 anni: è il doppio di quella complessiva.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di maggiori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: l'occupabilità dei lavoratori più anziani, la promozione sistematica delle pari opportunità tra i sessi e gli oneri fiscali gravanti sul lavoro.

L'Austria è pertanto invitata a:

1. continuare gli sforzi per adempiere l'impegno di riformare i regimi di prepensionamento e altre disposizioni che inducano le persone in età più avanzata a proseguire l'attività lavorativa, per giungere a un significativo incremento del tasso di occupazione dei lavoratori più anziani;

2. proseguire una strategia globale volta a ridurre la tuttora marcata disparità tra donne e uomini in termini occupazionali, ad esempio attraverso provvedimenti che contribuiscano a ridurre il divario retributivo e consentano di conciliare più agevolmente lavoro e vita familiare;

3. fare di più per ridurre in maniera significativa il pesante onere fiscale che grava sul lavoro, in particolare concentrandosi su categorie di persone che incontrano difficoltà nel mercato del lavoro.

XII. PORTOGALLO

Problemi sul fronte occupazionale

La situazione occupazionale è ulteriormente migliorata nel 1999, confermando l'andamento positivo dell'anno precedente. La disoccupazione è tra le più basse dell'UE e la disoccupazione di lunga durata è diminuita rapidamente. Il mercato del lavoro soffre tuttavia di debolezze strutturali in relazione alle quali occorre intervenire.

– Il livello medio delle competenze della forza lavoro è basso. Soltanto il 21,2% di essa ha almeno un titolo di studio corrispondente al livello più elevato di studi secondari (la media UE è del 60% circa). Anche la fruizione dell'istruzione e della formazione, al 3,6%, è inferiore alla media UE, che è invece dell'8,7%, mentre il 45% dei giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni ha abbandonato precocemente la scuola.

– Nel settore dei servizi, che ha un tasso di occupazione del 36,2%, vi è un notevole potenziale in termini di creazione di posti di lavoro, ma non è stata elaborata alcuna strategia coerente per promuovere l'imprenditorialità.

– È necessario un forte contributo delle parti sociali per affrontare le principali sfide che investono il mercato del lavoro portoghese, in particolare lo scarso livello di competenze, la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e le relazioni di lavoro.

– La segregazione tra i sessi è aumentata rispetto al 1997 ed è tra le più elevate in termini settoriali.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di maggiori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: l'istruzione e la formazione; la riduzione degli oneri amministrativi per le aziende; la strategia di partnership; la segregazione tra i sessi e la disponibilità di strutture per la custodia dei figli.

Il Portogallo è pertanto invitato a:

1. elaborare e attuare una strategia d'insieme in tema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, che affronti anche i problemi dell'abbandono scolastico, stabilisca obiettivi chiari e individui strumenti adeguati. Per evitare una carenza di competenze occorrerà dedicare particolare attenzione alla qualità dell'istruzione e della formazione;

2. continuare gli sforzi per ridurre l'onere amministrativo che grava sulle aziende, per sfruttare il potenziale occupazionale del settore dei servizi e per promuovere la creazione di posti di lavoro a qualificazione medio-alta nel settore dei servizi;

3. proseguire gli sforzi miranti ad attuare una strategia di partnership e promuovere impegni concreti per le parti sociali, in particolare nei settori della modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, dell'adeguamento delle relazioni di lavoro, normativa compresa, e della formazione continua;

4. continuare gli sforzi per conciliare lavoro e vita professionale aumentando i servizi per la custodia dei figli ed esaminare soluzioni al problema della segregazione settoriale tra i sessi.

XIII. FINLANDIA

Problemi sul fronte occupazionale

Sebbene negli ultimi cinque anni la Finlandia abbia mantenuto una forte crescita economica, permangono alcuni gravi problemi strutturali.

– Rimane elevato il tasso di disoccupazione generale (10,2%), di natura prevalentemente strutturale. La disoccupazione giovanile e la disoccupazione di lunga durata di chi ha superato i 50 anni continuano a destare forti preoccupazioni.

– Attraverso iniziative recenti la Finlandia ha compiuto progressi sul fronte della riduzione del carico fiscale sul lavoro. Esso rimane tuttavia più elevato della media UE.

– La Finlandia rischia la carenza di manodopera qualificata in alcuni settori (per impieghi sia ad alta che a bassa qualificazione) e vi è in generale l'esigenza di mobilitare la forza lavoro concentrandosi su politiche attive del mercato del lavoro che siano qualitativamente valide.

– Rimangono elevate le differenze regionali in termini di occupazione.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di ulteriori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: il regime fiscale e previdenziale, gli oneri fiscali che gravano sul lavoro e la segregazione occupazionale e settoriale del mercato del lavoro.

La Finlandia è pertanto invitata a:

1. continuare la revisione dell'attuale sistema fiscale e previdenziale allo scopo di accrescere gli incentivi a lavorare e ad assumere e, nell'ambito delle strategie sull'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, dedicare attenzione soprattutto alle persone di età più elevata per far sì che esercitino più a lungo un'attività lavorativa;

2. continuare ad attuare le recenti iniziative intese a ridurre gli oneri fiscali che gravano sul lavoro, tenendo attentamente conto delle condizioni dominanti in Finlandia sul piano economico e occupazionale;

3. monitorare e valutare, nel contesto della promozione sistematica delle pari opportunità tra i sessi, gli attuali livelli di segregazione occupazionale e settoriale nel mercato del lavoro.

XIV. SVEZIA

Problemi sul fronte occupazionale

La Svezia ha uno dei tassi di occupazione più elevati dell'UE. Recentemente la creazione di posti di lavoro è aumentata, e la disoccupazione è scesa al 7,2% nel 1999. Il mercato del lavoro continua tuttavia a essere afflitto da una serie di problemi strutturali.

– L'onere fiscale sul lavoro continua a essere molto pesante, soprattutto per le persone poco qualificate e scarsamente retribuite. La Svezia continua ad applicare le aliquote d'imposta più elevate dell'UE sul lavoro dipendente: 52,7% nel 1998, a fronte di una media del 39,2% nell'UE.

– Una quantità elevata di persone in età lavorativa vive di sussidi.

– La carenza di manodopera qualificata, in particolare a livello regionale, è diventata uno dei principali fattori che frenano la crescita economica e lo sviluppo regionale.

– Continua a destare preoccupazione l'attuale livello di segregazione occupazionale e settoriale tra uomini e donne, malgrado vi siano buone politiche per le pari opportunità.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di ulteriori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: gli oneri fiscali sul lavoro e la promozione sistematica delle pari opportunità tra i sessi.

La Svezia è pertanto invitata a:

1. fare di più, stabilendo tra l'altro obiettivi nazionali, per ridurre nettamente l'elevato carico fiscale sul lavoro, in particolare per le fasce con un basso salario netto;

2. far avanzare iniziative politiche per adeguare il regime previdenziale e assistenziale, onde fornire adeguati incentivi a svolgere un'attività lavorativa;

3. monitorare e valutare gli attuali livelli di segregazione occupazionale e settoriale nel mercato del lavoro, nel contesto delle riforme, iniziate nel 1999, delle strategie per la promozione sistematica delle pari opportunità tra i sessi.

XV. REGNO UNITO

Problemi sul fronte occupazionale

Ne Regno Unito vi è stata una buona crescita occupazionale nel 1999; sia per gli uomini che per le donne, il paese vanta tassi di occupazione nettamente superiori alla media UE. Il tasso di disoccupazione ha continuato a scendere raggiungendo il 6,1%, al di sotto della media UE. Permangono tuttavia importanti problemi strutturali.

– I giovani e gli adulti che vanno ad ingrossare le file dei disoccupati di lunga durata (rispettivamente 17% e 11%) rappresentano una quota ancora superiore a quella degli Stati membri che registrano i risultati migliori.

– Sebbene la disoccupazione di lunga durata sia in calo, determinate categorie di persone sono tuttora afflitte da gravi difficoltà, in particolare i nuclei familiari in cui nessuno lavora, le categorie di persone sfavorite e gli abitanti di talune aree geografiche. Permane il problema della disoccupazione che colpisce le famiglie monoparentali.

– Per alcuni settori, in particolare quello delle tecnologie dell'informazione, vi è il problema della carenza di manodopera qualificata. Nel Regno Unito lo scarso livello delle competenze di base è un problema generale.

– Sebbene in diminuzione, il divario tra i sessi in fatto di retribuzione rimane elevato rispetto alla media dell'UE. Anche il divario occupazionale tra i sessi attribuibile alla presenza di figli è il più elevato dell'UE, il che indica la necessità di strutture per la custodia dei figli, in numero sufficiente e a prezzi accessibili.

– Il livello attuale di segregazione occupazionale e settoriale tra uomini e donne è superiore alla media UE.

Da un'attenta analisi emerge la necessità di ulteriori sforzi per rispondere agli orientamenti per l'occupazione e alle raccomandazioni riguardanti: l'adattabilità, il divario retributivo tra i due sessi, i servizi di custodia dei bambini, una strategia di prevenzione per i disoccupati e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Il Regno Unito è pertanto invitato a:

(1) migliorare l'equilibrio degli interventi relativi agli orientamenti, in modo da accrescere e da far conoscere meglio gli sforzi intesi a modernizzare l'organizzazione del lavoro, in particolare rafforzando il ruolo delle parti sociali a tutti i livelli appropriati;

(2) proseguire gli sforzi per ridurre il divario retributivo tra i due sessi e intervenire per migliorare le strutture di custodia dei bambini, per rendere più facile iniziare un'attività lavorativa agli uomini e alle donne che hanno la responsabilità dei figli. È opportuno dedicare particolare attenzione alle esigenze dei genitori che vivono in nuclei monoparentali;

(3) potenziare le politiche attive del mercato del lavoro per gli adulti disoccupati prima che si raggiunga la soglia dei dodici mesi di disoccupazione, in modo da aumentare il numero delle persone che beneficiano delle misure attive, integrando il sostegno fornito a chi si impegna a cercare lavoro (*Jobseekers' Allowance*);

(4) intensificare gli sforzi per attuare iniziative in tema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, in particolare per accrescere il livello generale delle competenze di base, dimostrando che ciò garantirà l'accesso al mondo del lavoro alle categorie di persone tradizionalmente riluttanti a cogliere tale opportunità o incapaci di trovare servizi di formazione adeguati.