COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 26.11.2003
COM(2003) 728 final

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Melhorar a qualidade do emprego: análise dos progressos recentes

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Melhorar a qualidade do emprego: análise dos progressos recentes

ÍNDICE

1. A qualidade do emprego e os objectivos da Estratégia Europeia de Emprego 7

1.1. A qualidade do emprego e o pleno emprego 7

1.2. A qualidade do emprego e a produtividade 8

1.3. A qualidade do emprego, a inclusão social e a coesão 8

2. Análise dos progressos realizados no âmbito das diferentes dimensões da qualidade 9

2.1. Qualidade intrínseca do emprego 10

2.2. Competências, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira 11

2.3. Igualdade entre homens e mulheres 13

2.4. Saúde e segurança no trabalho 14

2.5. Flexibilidade e segurança 16

2.6. Inclusão e acesso ao mercado de trabalho 17

2.7. Organização do trabalho e equilíbrio entre vida profissional e familiar 18

2.8. Diálogo social e participação dos trabalhadores 19

2.9. Diversidade e não discriminação 21

2.10. Desempenho global do emprego 23

Anexos 25

Síntese e conclusões

A promoção da qualidade é um princípio orientador do processo de modernização do emprego e do modelo social na Europa, tal como iniciado pela Agenda de Política Social. Na sequência dos Conselhos de Lisboa e Nice, a melhoria da qualidade do emprego e da produtividade laboral constitui um dos três grandes objectivos preconizados nas Orientações de Emprego para o período 2003-2005, a par do pleno emprego e da coesão social.

A qualidade do emprego anda a par dos progressos na consecução do pleno emprego, de um crescimento com maior produtividade e de coesão social reforçada.

Existe uma ligação positiva entre o crescimento do emprego e a qualidade do trabalho. O crescimento sustentável do emprego pressupõe os seguintes aspectos: acesso melhorado ao emprego em geral; um equilíbrio reforçado entre flexibilidade e segurança e oportunidades genuínas de mobilidade profissional compensadora para as pessoas em empregos medíocres, sem tornar o acesso ao mercado de trabalho mais difícil para os que vivem à margem; uma redução do desemprego de longa duração sem criar uma situação de alternância entre períodos de desemprego e de empregos de baixa qualidade; e dinâmica ascendente de qualidade, que ajude os trabalhadores em empregos de baixa qualidade e em risco elevado de desemprego a adquirir estabilidade profissional e melhorar a empregabilidade.

Existe também uma articulação positiva entre qualidade do emprego e produtividade. Em especial, a consecução de melhorias na organização e nas condições de trabalho, bem como um aumento da qualidade e da eficácia do investimento em capital humano e formação, são essenciais para se obterem ganhos de produtividade.

A qualidade do emprego é também fundamental para a inclusão social e a coesão regional. Um elevado risco de desemprego, exclusão social e pobreza acompanha os postos de trabalho caracterizados por baixos níveis educativos, pouca especialização, fraca remuneração e instabilidade.

Avanços desiguais nas diferentes dimensões da qualidade

A qualidade é um conceito pluridimensional e depende de um conjunto de factores em interacção. Em 2001, o Conselho acordou uma série de indicadores de qualidade a utilizar enquanto base de uma avaliação dos progressos, definidos em função das dez dimensões de qualidade do emprego identificadas pela Comissão.

A análise das recentes tendências e resultados em torno destas dez dimensões é encorajadora em alguns aspectos. A UE tem vindo a melhorar regularmente o seu desempenho em termos de educação e competências: o nível de escolaridade está em ascendência, bem como a taxa de participação de adultos em acções de formação ou o investimento nestas últimas por parte das empresas. As taxas globais de emprego aumentam e as disparidades entre homens e mulheres no emprego e desemprego estão a estreitar-se, embora permaneçam ainda consideráveis. A taxa de incidência de acidentes no trabalho tem vindo a diminuir, mas é ainda muito elevada em certos sectores de actividade, estando a desenvolver-se novas formas de doenças e afecções profissionais.

No conjunto, porém, existe margem para melhorias significativas no âmbito de cada uma das dez dimensões da qualidade. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, ainda que em aumento lento, está longe da meta de 50% estabelecida em Estocolmo. O desemprego juvenil é, de um modo geral, duas vezes superior ao dos adultos e os jovens confrontam-se com dificuldades crescentes em vários Estados-Membros para encontrar postos de trabalho com perspectivas de carreira razoáveis. Os cidadãos não comunitários estão em clara desvantagem em termos de emprego e de desemprego. A integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência continua a ser problemática.

No tocante à igualdade entre homens e mulheres, embora as taxas de emprego femininas estejam em constante aumento, a carência de estruturas adequadas de acolhimento de crianças e outros dependentes constitui um obstáculo a uma participação mais elevada por parte das mulheres; por outro lado, as disparidades salariais entre os géneros não têm revelado grande tendência para o declínio. A segregação sectorial e profissional mantém-se. Por último, a tendência em termos do crescimento da produtividade é decepcionante e o fosso relativamente aos EUA acentua-se.

Estas tendências globais ocultam diferenças marcadas entre os Estados-Membros. Enquanto que alguns apresentam desempenhos positivos na maioria dos indicadores de qualidade (Dinamarca, Países Baixos, Suécia, Áustria), outros registam repetidamente resultados muito menos favoráveis (Itália, Grécia, Espanha, Portugal). O cenário é mais híbrido nos restantes Estados-Membros.

Avaliação das respostas e das implicações políticas

Registaram-se progressos notáveis nos últimos anos em várias áreas políticas de apoio à qualidade do emprego. As medidas de activação e prevenção foram reforçadas desde 1997 em resposta às orientações de emprego, visando facilitar as transições de períodos de desemprego e inactividade para outros de emprego.

A maioria dos Estados-Membros adoptou medidas para reduzir as armadilhas de desemprego e pobreza, através de alterações aos sistemas fiscais e de prestações, dirigidas em especial aos jovens e aos trabalhadores mais velhos e menos especializados, categorias estas em risco mais elevado de desemprego ou inactividade.

Foram reforçadas as medidas para promover uma cultura da aprendizagem ao longo da vida e aumentar os incentivos às empresas para que invistam na respectiva mão-de-obra.

Foram envidados esforços para reduzir as disparidades entre homens e mulheres no tocante ao emprego e ao desemprego através da formação e da revisão dos sistemas fiscais, de prestações e de pensões, combinados com incentivos às empresas, promoção do espírito empresarial e provisão de melhores estruturas de cuidados a crianças e outros dependentes. Para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, a legislação anti-discriminação foi reforçada e intensificado o envolvimento dos parceiros sociais.

Foram registados alguns desenvolvimentos positivos em termos do equilíbrio entre flexibilidade e segurança, designadamente através da introdução de contratos permanentes mais flexíveis e de maior segurança nos contratos a termo. A participação dos parceiros sociais na promoção da qualidade do emprego no que respeita à formação ou à saúde e segurança no trabalho aumentou.

Ainda que todas estas acções se encaminhem no bom sentido, é necessária uma intervenção política mais determinada, em especial no que respeita a incentivar o investimento das empresas em formação, promover o envelhecimento activo através de condições de trabalho mais adaptadas e de incentivos financeiros acrescidos à permanência no emprego, providenciar um acesso mais alargado a serviços de acolhimento de crianças e outros dependentes e reduzir substancialmente o número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Um envolvimento mais forte e um empenho acrescido por parte dos parceiros sociais é condição necessária e factor fundamental de sucesso na melhoria da qualidade no emprego.

INTRODUÇÃO

A promoção da qualidade é um princípio orientador do processo de modernização do modelo social na Europa, tal como iniciado pela Agenda de Política Social. Esta modernização urge à luz das profundas alterações que afectarão as nossas sociedades no médio prazo. Entre estas contam-se a envelhecimento da população europeia, com consequências para o financiamento dos sistemas de protecção social e a resposta às necessidades de uma população envelhecida em termos de condições de trabalho, saúde ou qualidade de vida. A transição para uma sociedade do conhecimento induz uma reestruturação importante e permanente das nossas economias e requer alterações à forma como abordamos a educação, a formação e a organização do trabalho. No contexto da globalização crescente, e à luz do próximo alargamento, as políticas sociais têm de apoiar a constante adaptação das pessoas à mudança.

Na sequência dos Conselhos Europeus de Lisboa e Nice, a melhoria da qualidade do emprego e da produtividade laboral emergiu como uma prioridade fundamental nas Orientações de Emprego para 2001 e 2002, sendo um dos três grandes objectivos das Orientações de Emprego para o período 2003-2005, a par do pleno emprego e da coesão social. Entre as dez orientações específicas que apoiam estes objectivos, várias são especialmente relevantes para a qualidade do emprego, designadamente as que incidem na aprendizagem ao longo da vida, na igualdade entre os géneros, na adaptabilidade, em tornar o trabalho compensador, na inclusão e no trabalho não declarado. A tónica colocada pelas Orientações de Emprego na melhoria da governança está também fortemente relacionada com melhorias na qualidade do desenho das políticas de emprego.

A Comissão apresentou, em 2001, uma comunicação na qual fornecia uma sólida base analítica e um procedimento operacional claro, incluindo o desenvolvimento de indicadores da qualidade de emprego para ajudar a afinar as políticas de forma a trazer benefícios para a mão-de-obra e a economia europeias. A Comissão identificou 10 dimensões da qualidade do emprego, reconhecendo que a qualidade é um conceito multifacetado[1]. O Comité do Emprego discutiu e acordou uma lista de indicadores de qualidade do emprego no contexto dessas 10 dimensões. Estes indicadores foram aprovados pelo Conselho e comunicados ao Conselho Europeu de Laeken, em Dezembro de 2001[2].

O objectivo da presente comunicação consiste em passar em revista os esforços em curso para melhorar a qualidade do emprego, em resposta ao Conselho Europeu da Primavera, realizado em Bruxelas em 2003. O capítulo 1 analisa o papel da qualidade nos desempenhos sustentáveis do emprego, crescimento da produtividade e inclusão social. No capítulo 2, a qualidade do emprego é escrutinada em função das 10 dimensões definidas pelo Conselho, tendo em conta os desempenhos e os recentes desenvolvimentos políticos. Em anexo, apresenta-se uma panorâmica detalhada dos indicadores de qualidade tal como aprovados pelo Conselho.

A presente comunicação tem por objecto a UE-15 em virtude das dificuldades em reunir, nesta fase, informações e dados de avaliação relevantes relativamente aos novos Estados-Membros.

---

[1] Emprego e políticas sociais: um quadro para investir na qualidade, Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões, COM(2001)313 final, 20.06.2001.

[2] Indicadores de Qualidade do Emprego, Relatório do Comité do Emprego ao Conselho, 14263/01, 23.11.2001, ver anexo 1.

1. A QUALIDADE DO EMPREGO E OS OBJECTIVOS DA ESTRATÉGIA EUROPEIA DE EMPREGO

Em linha com a estratégia de Lisboa, a melhoria da qualidade do emprego é importante para o bem-estar dos trabalhadores e para a promoção da inclusão social, bem como para um incremento da produtividade e dos níveis de emprego. Está, assim, associada aos três grandes objectivos interrelacionados: pleno emprego, qualidade e produtividade no trabalho e coesão social e inclusão.

1.1. A qualidade do emprego e o pleno emprego

Na UE, pode observar-se uma ligação positiva entre os desempenhos globais do emprego e a qualidade do trabalho. A correlação é particularmente negativa entre a percentagem de postos de trabalho medíocres e a taxa de emprego, designadamente para as mulheres e os trabalhadores com competências médias a elevadas[3]. É facto comprovado que as pessoas que passam de uma situação de desemprego para empregos de baixa qualidade - sobretudo sem oportunidades de formação - continuam muitas vezes a correr um elevado risco de ficarem novamente desempregadas. Quase um terço desses trabalhadores estão novamente no desemprego um ano mais tarde, por comparação com cerca de 10% dos seus congéneres em empregos de elevada qualidade. Não obstante, a disponibilidade de empregos de baixa qualidade pode, em alguns casos, funcionar como uma porta de entrada no emprego estável. Com efeito, mais de um terço das pessoas em empregos medíocres conseguem melhorar a qualidade do respectivo posto de trabalho num espaço de 2 a 3 anos.

A qualidade do emprego é também crucial para voltar a atrair ao mercado pessoas mais velhas e outras com responsabilidades de cuidados. Ao mesmo tempo, o abandono do mercado laboral de trabalhadores mais velhos em empregos de baixa qualidade é quatro vezes superior ao dos seus homólogos em empregos de qualidade mais elevada.

A interrelação entre qualidade e quantidade de emprego foi corroborada por simulações dinâmicas que demonstraram que, sem outras melhorias da qualidade, a criação de emprego continua abaixo do seu potencial. Os melhores resultados surgem quando os aumentos na qualidade andam a par de melhorias nas transições do mercado de trabalho de e para empregos de baixa qualidade. Nesse caso, a taxa de emprego aumenta e cresce a percentagem de trabalhadores em empregos de elevada qualidade, sustentando um forte nível de produtividade[4].

Em alguns Estados-Membros, os recentes aumentos nas taxas de emprego foram acompanhados de melhorias no que se refere à transição para fora de categorias de emprego de baixa qualidade, em especial para as mulheres. O abandono da esfera laboral, por outro lado, é mais de duas vezes superior no caso das mulheres do que dos homens em empregos de baixa qualidade (10% em 1997-98, 17% em 1995-98), enquanto que a manutenção em actividade é idêntica para homens e mulheres no caso de empregos de qualidade mais elevada.

---

[3] Os resultados empíricos sintetizados no presente capítulo têm por base a classificação de actividades sugerida no relatório *Employment in Europe 2001*. Esta classificação referia, em especial, algumas das dimensões da qualidade identificadas na presente comunicação: qualidade intrínseca do emprego; competências, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira; inserção e acesso ao mercado de trabalho; e desempenho global do trabalho. Para mais informações sobre as definições, consultar *Employment in Europe 2001, pp. 65-80,* e *Employment in Europe 2002, pp. 79-97*

[4] Para mais informações. ver *Employment in Europe 2002*, pp 101-106.

1.2. A qualidade do emprego e a produtividade

Uma comparação entre sectores na UE e em vários Estados-Membros demonstra uma relação positiva entre qualidade do emprego e produtividade do trabalho.

Acresce que os problemas de saúde relacionados com o trabalho e os acidentes profissionais geram perdas de produção calculadas em 3-4% do PNB da UE. As despesas com a saúde e os custos associados à perda de dias de trabalho na UE estimam-se em 20 mil milhões de euros por ano.

Ganhos de produtividade do investimento em capital humano e formação

Há indicações de que um aumento de 1% na proporção de trabalhadores em acções de formação induz um aumento de 0,3% na produtividade de uma empresa. No Reino Unido, um aumento de 5% na percentagem de trabalhadores com formação num dado sector gera um crescimento de 4% no valor acrescentado por trabalhador e um aumento salarial de 1,6%[5].

Não obstante, mais de metade dos trabalhadores europeus não tem acesso à formação no local de trabalho ou não participa em qualquer programa de formação. As pessoas pouco especializadas tendem a permanecer em postos de trabalho de baixa produtividade, com riscos acrescidos de desemprego e exclusão social.

O crescimento da produtividade depende do nível de capital humano, mas também da distribuição sectorial das competências na economia[6]. A concentração de trabalhadores altamente especializados em indústrias inovadoras é só por si benéfica, extravasando também conhecimentos em particular para o sector dos serviços. Existem igualmente indícios de que as pessoas com competências baixas e médias poderão beneficiar da mobilidade intersectorial dos trabalhadores com níveis educativos mais elevados.

O impacto da organização do local de trabalho na motivação e produtividade

Estudos qualitativos e quantitativos demonstram que novas formas de organização do trabalho, designadamente novas estruturas organizativas, métodos de trabalho mais flexíveis e menos hierarquizados, maior envolvimento dos trabalhadores e novos sistemas de avaliação e compensação dos desempenhos, tendem a aumentar a produtividade e o emprego[7]. O diálogo social e as relações laborais podem desempenhar um papel determinante na melhoria da qualidade do trabalho e da produtividade.

1.3. A qualidade do emprego, a inclusão social e a coesão

Existe uma forte ligação entre empregos de baixa qualidade e a exclusão social e a pobreza. Isto fica a dever-se ao forte impacto que a anterior situação profissional - sobretudo de desemprego - e as características do emprego exercido no ano anterior produz na situação

---

5 Lorraine Dearden, Howard Reed and John Van Reenen (2000), Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries, Institute for Fiscal Studies, Working Paper No. 00/04, London.

6 Ver *Employment in Europe 2003*, capítulo 2.

7 Ver, por exemplo, Comissão Europeia (1999), *New forms of work organisation and productivity*, estudo elaborado pela *Business Decisions Ltd*., para a DG Emprego e Assuntos Sociais, e Comissão Europeia (2002), *New forms of work organisation, The benefits and impact on performance*, CE-V/6-02-001-EN-C, e Thomas K. Bauer (2003), *Flexible workplace practices and labour productivity*, *IZA Working Paper* No. 700, Bona.

profissional num dado momento[8]. Ainda que, em alguns casos, se proporcione desta forma uma oportunidade aos grupos vulneráveis de reintegrarem o mercado de trabalho, um emprego anterior exercido em regime de tempo parcial ou com um contrato a termo (em vez de um emprego permanente a tempo inteiro) reduz substancialmente a probabilidade de um trabalho a tempo inteiro (duas vezes mais para os homens do que para mulheres). Em caso de saída de regimes laborais flexíveis, aumenta a probabilidade de desemprego e de exclusão do mercado de trabalho, por vezes permanentes. Períodos anteriores de inactividade diminuem também drasticamente a probabilidade de reentradas no mercado de trabalho, em especial no caso das mulheres e dos trabalhadores mais velhos.

Em vários Estados-Membros, são principalmente as mulheres com qualificações reduzidas que correm o maior risco de exclusão decorrente de períodos de desemprego, seguidos de outros de emprego não permanente e pouco remunerado e desemprego novamente.

As regiões com as percentagens mais elevadas de trabalhadores especializados e de participação em acções de formação contínua são as que registam aumentos mais acentuados de produtividade, ao mesmo tempo que sustentam elevados níveis de emprego. Na UE, o grupo de regiões com melhores resultados ostenta um PIB per capita (em PCP) mais de duas vezes superior ao das regiões com menores desempenhos, uma taxa global de emprego de 66,5%, por oposição a 54%, e uma taxa de emprego das mulheres de 61,2% contra 41,9%. Apresenta também quase o dobro da proporção de pessoas altamente especializadas (25,4%) da população e uma percentagem relativamente pequena de indivíduos com pouca especialização (27,4%, por oposição a 59,7% nas regiões com resultados menos satisfatórios)[9].

Um quarto dos trabalhadores europeus permanecem ainda em empregos de qualidade relativamente baixa. O aumento nas taxas de emprego nacionais observado desde meados da década de 50 foi acompanhado de melhorias da qualidade em alguns Estados-Membros, mas não em todos. Há que estudar mais aprofundadamente o efeito desta evolução divergente no desempenho global do emprego, produtividade, inclusão social e coesão durante o recente abrandamento económico, cujos resultados deverão ajudar a compreender o papel que a qualidade do trabalho poderia desempenhar na esperada retoma económica.

2. ANÁLISE DOS PROGRESSOS REALIZADOS NO ÂMBITO DAS DIFERENTES DIMENSÕES DA QUALIDADE

A qualidade não pode ser expressa num único parâmetro. O conceito de qualidade é pluridimensional e tem por base um amplo leque de componentes que interagem entre si. É o seu equilíbrio - e o peso relativo de cada um dos componentes numa determinada situação - que determina o grau de qualidade. Por conseguinte, não é de fácil medição. Por outro lado, o seu carácter pluridimensional não garante que a diversidade que caracteriza a União Europeia seja plenamente tida em consideração.

No presente capítulo, a qualidade do emprego é analisada em função das 10 dimensões acordadas. Trata-se de uma avaliação da qualidade do emprego na União Europeia e dos recentes desenvolvimentos na matéria, com base nos dados disponíveis e sobretudo nos

---

[8] Para mais informações, ver o relatório *Labour market dynamics and social exclusion* elaborado para a Comissão Europeia por Mark Taylor, Universidade de Essex. O texto integral do relatório encontra-se disponível no sítio web da DG Emprego e Assuntos Sociais.

[9] Para mais informações. ver *Employment in Europe 2002*, capítulo 5.

indicadores de qualidade acordados (Anexo 1), passando em revista as medidas empreendidas pelos responsáveis políticos, os parceiros sociais e outros agentes envolvidos. Para cada dimensão, há certas implicações políticas.

2.1. Qualidade intrínseca do emprego

Esta dimensão diz respeito às características de um dado emprego que o tornam satisfatório para o trabalhador e compatível com as perspectivas de carreira em termos de salário e estatuto. Ainda que não seja de fácil medição, especialmente em virtude da sua subjectividade, este é um importante factor na consecução das metas da Estratégia Europeia de Emprego. O carácter atractivo dos empregos é condição para o aumento da participação do mercado laboral. Mesmo que seja necessário que pessoas que entram pela primeira vez no mercado de trabalho ou pessoas desfavorecidas aceitem empregos com baixa remuneração e segurança, a possibilidade de progredir na carreira é essencial para manter um vínculo à esfera laboral.

Principais factos e tendências

Pese embora os sólidos desempenhos do emprego observados nos mercados laborais europeus na segunda metade da década de 90, os dados mais recentes sobre a evolução da auto-declarada satisfação no emprego neste período não indicam alterações significativas. Em 2000, no conjunto da UE, cerca de 20% dos trabalhadores declararam-se insatisfeitos com os respectivos postos de trabalho. Graus relativamente elevados de insatisfação registados na Grécia, Itália, Espanha e Reino Unido contrastam com percentagens muito altas (90% ou mais) de trabalhadores que se afirmam satisfeitos com o emprego que exercem na Dinamarca, França, Irlanda, Países Baixos e, de forma notória, Áustria. Verifica-se uma tendência positiva na Grécia e em Portugal, enquanto que a situação tem vindo a deteriorar-se na Itália.

No que respeita às transições entre períodos de não emprego e emprego e, dentro do emprego por nível salarial, entre 1999 e 2000 (últimos dados disponíveis), mais de metade dos trabalhadores com salários mais baixos na UE mantiveram-se no mesmo nível, enquanto que um quarto melhorava a sua situação relativa e os restantes passavam para o desemprego. Na Finlândia, Dinamarca, Irlanda, Espanha e Portugal, mais de 30% dos trabalhadores com salários mais baixos melhoraram a respectiva situação salarial relativa.

As transições por tipo de contrato revelam diferenças significativas entre contratos a termo e contratos permanentes. Em especial, 22% dos trabalhadores com contratos a termo em 1999 ficaram desempregados um ano depois, 35% tinham um contrato permanente e 39% estavam ainda vinculados a um contrato a termo. Não obstante, quando se comparam com os dados de 1997-98, nota-se uma ligeira melhoria, designadamente na Bélgica, Irlanda, Áustria, Países Baixos e Espanha[10]. A saída de um emprego temporário varia grandemente em toda a UE. Mais de metade dos trabalhadores temporários em 1999 tinham um emprego permanente um ano depois na Irlanda, Países Baixos e Áustria, contra menos de um terço na Itália, Espanha, França, Grécia, Portugal e Finlândia.

Esforços em curso e implicações

Os progressos em torno desta dimensão dependem de um amplo espectro de políticas, algumas das quais são passadas em revista em outros capítulos do presente relatório. Entre

[10] 24% dos trabalhadores com contratos a termo em 1997 ficaram desempregados um ano depois, 34% tinham um contrato permanente e 42% estavam ainda vinculados a um contrato a termo.

estas incluem-se as políticas de educação e formação (ver 2.2 infra), bem como medidas preventivas e activas (2.6 infra).

As políticas destinadas a tornar o trabalho compensador podem efectivamente fornecer incentivos ao trabalho para fazer as pessoas regressarem ao emprego ou passarem de uma situação de inactividade para uma de emprego. As Orientações de Emprego instam os Estados-Membros a desenvolver políticas adequadas com vista a reduzir o número de trabalhadores pobres e suprimir os desincentivos decorrentes da interacção entre os sistemas fiscais e de prestações, diminuindo assim as armadilhas de desemprego e pobreza em que se encontram principalmente os trabalhadores pouco especializados. A maioria dos Estados-Membros revela empenho neste objectivo, principalmente através de reduções das contribuições para a segurança social ou de regimes de prestações ligadas ao exercício de uma actividade. Estas medidas devem ser encaradas em conjunção com o nível e a cobertura dos salários mínimos, que estão a ser significativamente aumentados em França, Irlanda e Reino Unido[11]. Acresce que uma aplicação mais rigorosa dos critérios de elegibilidade e duração das prestações sociais, nomeadamente através de uma melhor articulação com as políticas activas, pode contribuir para reduzir os desincentivos ao trabalho e eliminar a armadilha de desemprego.

Um envolvimento acrescido e um compromisso firme por parte dos parceiros sociais são condições necessárias para o êxito de políticas que visam melhorar a transição para o mercado laboral, especialmente no caso dos trabalhadores que passam de contratos temporários para contratos permanentes, e melhorar o nível de rendimentos e as perspectivas de carreira. Novas formas flexíveis de organização do trabalho nas empresas, que dêem aos trabalhadores uma certa margem de autonomia na realização das respectivas tarefas e perspectivas de carreira futura, são elementos cruciais neste contexto.

2.2. Competências, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira

As Orientações de Emprego 2003 colocam uma tónica acrescida na necessidade de aumentar o investimento em recursos humanos por parte de todos -autoridade públicas, indivíduos e empresas - e de melhorar a qualidade e a eficácia dos sistemas de ensino e formação com vista a promover a produtividade, a competitividade e o envelhecimento activo. A participação de adultos em acções de educação e formação é uma questão importante e motivo de preocupação para a maioria dos Estados-Membros, mas o problema crucial está garantir que todos têm acesso à formação. Os grupos mais necessitados de formação - os trabalhadores pouco especializados, os trabalhadores mais velhos, as pessoas com contratos temporários e a tempo parcial e os trabalhadores de pequenas empresas - são exactamente aqueles menos propensos a recebê-la.

Principais factos e tendências

Desde 1998, tem-se verificado um aumento significativo na participação de adultos em acções de educação e formação na UE. A participação das mulheres é mais elevada do que a dos homens, a nível comunitário e na maioria dos Estados-Membros. No entanto, existem diferenças importantes entre Estados-Membros. A taxa de participação em 2002 era de menos de 5% na Grécia, França, Portugal, Itália e Espanha, e superior a 16% no Reino Unido, Dinamarca, Suécia, Finlândia e Países Baixos, contra uma média de 8,5% na UE.

[11] +5% em França (meados de 2003); + 10 % na Irlanda (a partir de 2004); + 7 % no Reino Unido em Outubro de 2003 (+ 14 % para os jovens em Outubro de 2004).

As taxas de participação variam consideravelmente consoante a idade e o nível educativo. São baixas na faixa etária 45-54 e particularmente reduzidas no grupo 55-64 (3,3%). Apenas 2,3% das pessoas com níveis educativos inferiores ao ensino secundário superior participam em acções de educação e formação, comparativamente a 9,9% das que concluíram o grau secundário superior e 15,8% das que possuem qualificações universitárias.

Os acordos colectivos em matéria de prestação de formação profissional contínua contribuem para reduzir as grandes discrepâncias na disponibilidade de formação. Nas empresas com acordos deste tipo, mais de metade dos trabalhadores participou em acções de formação profissional contínua em 2000, comparado com cerca de um terço dos seus homólogos em empresas onde esses acordos não existem. A média de horas que os participantes despendem nesses cursos de formação ao longo do ano era duas vezes superior nas empresas com acordos colectivos (53 horas) relativamente às outras empresas (35 horas).

Existem em todos os Estados-Membros discrepâncias na provisão de formação em função da dimensão da empresa, tanto em termos da proporção dos trabalhadores envolvidos como da duração dos cursos de formação ministrados. Na Itália, Grécia, Espanha e Portugal, menos de 10% dos trabalhadores em pequenas empresas sem este tipo de acordos recebem formação profissional contínua, contra 40% nos três Estados-Membros nórdicos.

Esforços em curso e implicações

Para aumentar a participação em acções de educação e formação, é necessário promover uma cultura de aprendizagem ao longo da vida e sensibilizar os indivíduos e os empregadores para os benefícios da aprendizagem. Isto implica um aumento significativo do investimento em recursos humanos, designadamente através da criação de incentivos às empresas e aos indivíduos no sentido de pagarem mais pela formação; melhorarem a informação, o aconselhamento e a orientação; melhorarem a coordenação dos sistemas de aprendizagem; e aperfeiçoarem os processos de gestão da qualidade, avaliação, acreditação e certificação da formação profissional contínua.

As Orientações de Emprego 2003 instam os Estados-Membros a aplicar políticas destinadas a assegurar na UE, até 2010, um nível de participação em acções de aprendizagem ao longo da vida de pelo menos 12,5% da população em idade activa e a garantir que pelo menos 85% das pessoas com 22 anos de idade tenham concluído o ensino secundário de nível superior. Os Estados-Membros demonstraram um empenho para com a aprendizagem ao longo da vida, traduzindo estes parâmetros de referência em metas nacionais e acompanhado-as das medidas adequadas. Este facto assume importância relevante para os Estados-Membros que estão muito aquém destas metas ambiciosas.

Há que prestar atenção especial aos trabalhadores mais velhos e aos menos especializados e, de um modo geral, a todas as pessoas em risco de desemprego e desemprego de longa duração. Neste contexto, as empresas devem ser incentivadas a aumentar significativamente o investimento na formação, em especial dos grupos mais dela necessitados. Para tal, é necessário que os governos criem uma envolvente que forneça aos empregadores os correctos incentivos ao investimento.

Garantir a disponibilidade de competências básicas em TIC deverá tornar-se parte integrante do reforço da empregabilidade, uma vez que a falta de literacia em tecnologias da informação e da comunicação representa uma barreira fundamental à (re)entrada no emprego. Em alguns Estados-Membros, a literacia básica em TIC foi já incorporada em medidas de activação.

Crucial para identificar necessidades de formação e melhorar o acesso da formação para todos os grupos é a criação de parcerias mais estreitas entre empresas, parceiros sociais, o sector público e os prestadores privados.

2.3. Igualdade entre homens e mulheres

A igualdade entre homens e mulheres é uma dimensão da qualidade e está também fortemente dependente dos desenvolvimentos das outras dimensões como a aprendizagem ao longo da vida, o equilíbrio entre vida profissional e familiar ou flexibilidade e segurança. A estratégia de Lisboa apela a uma taxa de emprego superior a 60% para as mulheres até 2010 e de 57% até 2005. A consecução deste objectivo exige não apenas a criação de mais mas também de melhores postos de trabalho para as mulheres. Há que reduzir na UE as disparidades entre homens e mulheres em termos de emprego, desemprego, remuneração ou distribuição profissional e sectorial.

Principais factos e tendências

Ainda que as diferenças entre as taxas de emprego e desemprego de homens e mulheres se tenham estreitado nos últimos anos, o fosso continua a ser importante. Em 2002, a taxa de emprego feminino era ainda 17 pontos percentuais inferior à da correspondente masculina. As disparidades mais acentuadas (acima de 20%) encontram-se na Grécia, Espanha, Itália, Luxemburgo e Irlanda e as menos significativas na Suécia, Finlândia e Dinamarca. A diferença entre homens e mulheres no desemprego diminuiu de 2,5% em 1998 para 1,8% em 2002. As discrepâncias mais intensas registam-se na Grécia, Espanha, Itália e França. A taxa de emprego feminino no conjunto da UE está ainda 4,4% abaixo da meta de 60% fixada para 2010.

As mulheres estão sub-representadas nos níveis salariais superiores e sobre-representadas na base da escala de remunerações. Embora em média, na UE, as mulheres correspondam apenas a 32% dos trabalhadores nos escalões salariais mais elevados, representam quase 60% da mão-de-obra com rendimentos mais baixos. Designadamente na Áustria e no Reino Unido, dois terços dos trabalhadores nos 20% dos rendimentos mais baixos eram mulheres. Em 2000 (últimos dados disponíveis), a remuneração horária média bruta das mulheres na UE estava 16% abaixo da correspondente masculina. A diferença era, de um modo geral, menos acentuada no sector público (11%) do que no sector privado (22%). As disparidades salariais menos significativas nos sectores público e privado encontravam-se na Itália e na Bélgica e as mais consideráveis no Reino Unido, Áustria, Alemanha e Irlanda.

A segregação sectorial e profissional entre homens e mulheres continua a ser elevada (18% e 25%, respectivamente) e não se vislumbra qualquer tendência para a diminuição. Tipicamente, em países com importantes taxas de emprego das mulheres, como os países nórdicos, os níveis de segregação entre os géneros são elevados.

Esforços em curso e implicações

Tal como foi sublinhado nas Orientações de Emprego 2003, as disparidades entre homens e mulheres (no emprego, desemprego e remuneração) no mercado de trabalho têm de ser substancialmente reduzidas através de uma abordagem de integração (*mainstreaming*) e de acções políticas específicas. Os Estados-Membros deverão prosseguir políticas destinadas a concretizar, até 2010, uma redução substancial das disparidades salariais entre homens e mulheres, através de uma abordagem multifacetada que contemple os factores subjacentes a esses diferenciais, nomeadamente a segregação sectorial e profissional, a educação e a

formação, a classificação de empregos e os sistemas de remuneração, a sensibilização e a transparência. As Orientações sublinham igualmente que há que prestar atenção à conciliação da vida profissional e familiar e, mais especialmente, à extensão da provisão de estruturas de acolhimento de crianças.

As medidas empreendidas pelos Estados-Membros para reduzir as disparidades entre os géneros no emprego e desemprego variam, passando da formação (Irlanda, Áustria, Países Baixos e Luxemburgo), à revisão dos sistemas fiscais, de prestações e pensões e aos incentivos às empresas (Bélgica, Irlanda, Suécia, Países Baixos, Espanha e França), ao fomento do espírito empresarial (Grécia, Suécia e Luxemburgo) e a melhores serviços de cuidados a crianças e outros dependentes (Irlanda, Grécia, Itália e Reino Unido).

Alguns destes esforços parecem ter produzido efeitos na redução das disparidades entre homens e mulheres. Contudo, não é ainda suficiente a tónica colocada na provisão adequada de estruturas de cuidados de crianças e outros dependentes, por forma a utilizar plenamente a oferta de mão-de-obra feminina[12]. Acresce que os sistemas fiscais e de prestações comportam ainda desincentivos para as mulheres que desejam ter um emprego.

No que respeita aos diferenciais salariais entre os géneros, os esforços envidados pelos Estados-Membros incidem principalmente no reforço da legislação anti-discriminação (Dinamarca, Suécia e Reino Unido) e, em alguns casos, no envolvimento dos parceiros sociais (Dinamarca, Irlanda e Espanha). Todavia, as acções políticas não lograram dar respostas adequadas aos factores subjacentes, designadamente a segregação entre homens e mulheres. Numa análise recentemente realizada pela Comissão, concluiu-se serem os seguintes os principais factores relacionados com os diferenciais salariais entre os géneros: [13]as diferenças entre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho e respectivas estruturas de carreira; a diferença entre as estruturas salariais de homens e mulheres e os efeitos das políticas de remuneração e promoção nuns e noutras; a segregação horizontal em geral e a concentração de mulheres em sectores e profissões de baixas remunerações, em particular.

Todos os agentes interessados, incluindo os parceiros sociais, terão de ser envolvidos neste processo.

2.4. Saúde e segurança no trabalho

O elevado absentismo resultante de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e associadas ao trabalho e o importante número de incapacidades permanentes de origem profissional constituem uma amostra das consequências mais visíveis que condições deficientes de saúde e segurança no trabalho podem produzir no mercado laboral. Na União Europeia, no ano 2000, foram perdidos, na totalidade, 158 milhões de dias de trabalho, correspondentes a uma média de 20 dias por acidente. Cerca de 350 000 trabalhadores foram obrigados a mudar de emprego em consequência de um acidente. Quase 300 000 trabalhadores são portadores de vários graus de incapacidade permanente e 15 000 estão completamente excluídos do mercado de trabalho[14]. Tendo em conta a necessidade de atrair e manter mais pessoas no mercado de trabalho, e no contexto de uma mão-de-obra envelhecida - e portanto mais vulnerável -, há que promover padrões mais eficazes de saúde e segurança no trabalho.

---

12 Ver Organização do trabalho e equilíbrio vida profissional/familiar (ponto 3.7)

13 Para mais informações, ver igualmente o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado *Gender pay gaps in European labour markets*, SEC (2003)937 de 4.9.2003

14 Fonte: Eurostat.

Principais factos e tendências

Com cerca de 5 milhões de acidentes em 2000[15], resultantes em mais de 3 dias de ausência de trabalho na UE, a Comissão considera que esse número é demasiado elevado, mesmo que a taxa de incidência (definida como o número de acidentes no trabalho por 100 000 pessoas com o emprego) tenha diminuído entre 1994 e 2000. Na UE, a incidência em 2000 era de 4016, resultante em acidentes de mais de 3 dias de ausência do trabalho, contra 4539 em 1994 e 4088 em 1999. Durante este período, a taxa de incidência diminuiu em todos os Estados-Membros, à excepção da Espanha, da Irlanda e da Suécia.

Existem igualmente importantes diferenças sectoriais na distribuição do número de acidentes, com a incidência mais elevada a registar-se nos sectores da construção, agricultura, pescas, hotelaria e restauração, em especial nos segmentos com elevado número de trabalhadores temporários ou contratos de trabalho irregulares.

As doenças profissionais e relacionadas com o trabalho contam-se entre as principais consequências de condições deficientes de saúde e segurança no trabalho. Segundo o módulo ad hoc de 1999 sobre "problemas de saúde relacionados com o trabalho" do Inquérito às Forças de Trabalho e o inquérito conduzido pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida sobre a percepção que trabalhadores e empregadores têm das condições de trabalho, cada vez mais trabalhadores sofrem de afecções músculo-esqueléticas, tais como dores lombares e perturbações causadas por movimentos repetitivos (52%), de stress, depressão e ansiedade (18%), bem como de cansaço geral, problemas auditivos e doenças cardiovasculares.

Esforços em curso e implicações

As Orientações de Emprego 2003, em linha com a nova estratégia comunitária em matéria de saúde e segurança no trabalho 2002-2006[16], instam os Estados-Membros a adoptar medidas adequadas para melhorar a saúde e a segurança e a obter uma redução substancial da taxa de incidência de acidentes no trabalho e de doenças profissionais. Em resposta às Orientações, cinco Estados-Membros (Dinamarca, Grécia, França, Portugal e Reino Unido) definiram metas quantitativas para a redução de acidentes.

A nova estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho incide na necessidade de consolidar uma cultura de prevenção do risco, combinar um conjunto de instrumentos políticos (legislação, diálogo social, medidas progressivas e melhores práticas, responsabilidade social das empresas e incentivos económicos) e desenvolver parcerias entre todos os agentes envolvidos. Esta estratégia adopta uma abordagem global da problemática, tendo em conta as mudanças na organização do trabalho e os novos riscos emergentes como as afecções músculo-esqueléticas, o stress e outros riscos de natureza psico-social.

As directivas europeias em matéria de saúde e segurança no trabalho vieram dar um novo ímpeto à questão e incentivar o desenvolvimento desta área, com uma redução significativa dos acidentes profissionais. Contudo, estes progressos estiveram aquém do esperado. Tal como foi sublinhado na estratégia, os esforços empreendidos para aplicar as disposições das

---

15 Ver base de dados New Cronos do EUROSTAT, coligida com base na metodologia ESAW (*European Statistics on Accidents at Work*)

16 COM(2002) 118, Adaptação às transformações do trabalho e da sociedade: uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança 2002-2006

directivas de saúde e segurança devem ser intensificados, para fazer desta área uma realidade tangível que contribua para a melhoria da produtividade e da qualidade do trabalho

As políticas ambientais têm também um papel a desempenhar na promoção da qualidade do emprego, em especial no que respeita à saúde e segurança. Por exemplo, a proposta REACH relativa às substâncias químicas permite a aplicação de medidas de redução do risco.

2.5. Flexibilidade e segurança

No contexto da globalização, da reestruturação em curso e da transição para uma economia do conhecimento, os mercados laborais europeus têm de ser mais reactivos à mudança. Para tal, exige-se flexibilidade das empresas e dos trabalhadores relativamente à organização do trabalho, ao tempo de trabalho, às disposições contratuais e à mobilidade nacional ou geográfica. Ao mesmo tempo, a qualidade requer uma segurança adequada para os trabalhadores para assegurar a sua integração sustentável e progressão no mercado de trabalho e fomentar uma aceitação mais consensual da mudança.

Principais factos e tendências

O emprego a tempo parcial é uma forma de flexibilidade interna nas empresas. Tem vindo a desenvolver-se moderadamente desde 2000 (de 18,6% para 18,9% em 2002). As taxas mais elevadas, e em crescimento, encontram-se nos Países Baixos, Reino Unido, Alemanha, Dinamarca e Bélgica. Nos Países Baixos, três quartos de todos os trabalhadores a tempo parcial declaram não pretender um trabalho a tempo inteiro. Na Alemanha e no Reino Unido, cerca de metade dos trabalhadores a tempo parcial optam por este regime por motivos que se prendem com os cuidados a crianças ou outros dependentes. As taxas mais baixas de trabalho a tempo parcial são observadas na Grécia, Portugal e Espanha. Também aqui, persistem importantes diferenças entre homens e mulheres: mais de um terço das mulheres contra 6,3% dos homens exercem uma actividade a tempo parcial.

A proporção de trabalhadores com contratos a termos estagnou desde 2000, numa taxa que ronda os 13%. Entre os Estados-Membros, notam-se diferenças, com os níveis mais elevados a registarem-se em Espanha (31%), Portugal (22%) e Finlândia(16%). Contrariamente ao emprego a tempo parcial, a proporção de mulheres em empregos temporários é só ligeiramente mais elevada do que a dos homens.

A dimensão segurança é difícil de medir. Numa perspectiva dinâmica, a segurança diz respeito à capacidade de um indivíduo permanecer e progredir no mercado de trabalho. Inclui condições dignas de remuneração, acesso à aprendizagem ao longo da vida, boas condições de trabalho, protecção adequada contra a discriminação ou despedimento sem justa causa, apoio no caso perda de emprego e direito à transferência de direitos sociais adquiridos no caso de mobilidade profissional. Ainda que o trabalho temporário e a tempo parcial possa funcionar como porta de entrada no mercado de trabalho e facilitar a participação para determinadas categorias de pessoas, até agora tudo aponta para que os trabalhadores que exercem uma actividade no âmbito destes regimes correm o risco de discriminações em termos salariais e de pensões, sendo-lhes facultadas menos oportunidades de participar em acções de formação contínua e melhorar as suas perspectivas de carreira.

Esforços em curso e implicações

Cabe às autoridades públicas incentivarem o trabalho a tempo parcial onde este está subdesenvolvido, designadamente através de alterações à legislação, e aos parceiros sociais promoverem a qualidade dos empregos a tempo parcial por via de acordos colectivos.

A fim de reforçar o contributo dos contratos a termo para o funcionamento do mercado laboral, os Estados-Membros e os parceiros sociais deverão suprimir elementos constantes do quadro contratual que possam induzir a emergência de um mercado a dois níveis, no qual os que o integram beneficiam de um elevado nível de protecção e um número cada vez maior de pessoas no seu exterior permanecem em condições de emprego precárias. A aplicação das directivas da UE em matéria de trabalho temporário e a tempo parcial é essencial para promover um tratamento mais equitativo de trabalhadores com diferentes estatutos profissionais. Esses instrumentos deverão ser complementados por uma directiva comunitária no domínio do trabalho das agências temporárias, por forma a promover novas formas de flexibilidade para as empresas, ao mesmo tempo que se garante a segurança para os trabalhadores em questão[17].

Assegurar a igualdade de acesso à formação, aos cuidados de saúde e à protecção social para os trabalhadores com formas atípicas de contratos assume importância particular para promover o correcto equilíbrio entre flexibilidade e segurança.

2.6. Inclusão e acesso ao mercado de trabalho

A promoção de um mercado inclusivo é um dos três grandes objectivos da nova Estratégia Europeia de Emprego. Um mercado de trabalho inclusivo implica que é possível, para todos os cidadãos em idade activa desejosos e capazes de trabalhar, entrar e permanecer no mercado laboral.

Principais factos e tendências

Em 2002, 4,4% dos cidadãos da UE em idade activa estavam em situação de inactividade e declaravam querer trabalhar. Entre os motivos da inactividade contavam-se particularmente as responsabilidades familiares, doença ou deficiência, não disponibilidade para o trabalho por outras razões e desânimo na procura de emprego.

O desemprego de longa duração implica sérios riscos de exclusão do mercado de trabalho e é uma medida da capacidade de as instituições do mercado laboral reintegrarem trabalhadores. Em 2002, o desemprego de longa duração diminuiu ligeiramente, mas afecta ainda cerca de 3% da mão-de-obra da UE. Continua a ser mais comum na Grécia e na Itália, onde mais de 5% da força de trabalho é afectada. No conjunto da UE, as taxas de desemprego de longa duração são mais elevadas no caso das mulheres, ainda que o contrário seja verdadeiro na Finlândia, Irlanda, Suécia e Reino Unido.

Em vários Estados-Membros, os jovens enfrentam importantes dificuldades em aceder ao mercado de trabalho. Em 2002, o desemprego juvenil permanecia em níveis duas vezes superiores à taxa de desemprego global, ascendendo a mais de 15% na UE. Com percentagens

[17] Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa às condições de trabalho dos trabalhadores temporários, apresentada pela Comissão - COM(2002) 149 final, e proposta alterada COM(2002) 701.

de 20% ou mais, o desemprego juvenil é particularmente acentuado na Finlândia, França, Grécia, Itália e Espanha.

Os dados disponíveis mostram desempenhos relativamente modestos no tocante à transição do desemprego para o emprego. Apenas 40% das pessoas desempregadas em 1999 tinham um emprego em 2000. Os restantes permaneciam no desemprego ou tinham abandonado o mercado de trabalho. Os três países com melhores resultados são Portugal (61%), Áustria (54%) e os Países Baixos (53%).

Esforços em curso e implicações

O objectivo das políticas de activação e prevenção é assegurar uma transição adequada de situações de desemprego e inactividade para o emprego. Foram já obtidos progressos consideráveis em ambas as frentes em resposta às Orientações de Emprego. Contudo, segundo o mais recente Relatório Conjunto sobre o Emprego, apenas cinco Estados-Membros cumpriram a meta da prevenção, sendo necessários mais esforços para melhorar a eficácia e eficiência das medidas activas do mercado de trabalho. A fim de promover a integração sustentável de desempregados e inactivos na esfera laboral, as Orientações de Emprego 2003 solicitam aos Estados-Membros que proporcionem a todos os desempregados uma nova oportunidade antes de concluídos seis meses de desemprego, no caso dos jovens, e 12 meses, no caso dos adultos, sob a forma de acção de formação, reconversão, prática profissional, emprego ou outra medida; e assegurem que, até 2010, pelo menos 25% dos desempregados de longa duração participam numa qualquer medida activa.

Entre as outras medidas do mercado de trabalho para promover a inclusão contam-se as estratégias para tornar o trabalho compensador (ver 2.1 supra), a aprendizagem ao longo da vida (2.2) ou a gestão positiva da reestruturação empresarial. Facilitar a participação no emprego de pessoas que se encontram distantes do mercado de trabalho é igualmente uma das grandes vertentes da estratégia de inclusão da UE, que abrange vários outros domínios políticos como a habitação, os cuidados de saúde e os sistemas de protecção social. O Relatório Conjunto sobre a Inclusão 2003 dará conta e avaliará os progressos realizados pelos Estados-Membros no âmbito desta agenda de inclusão alargada.

2.7. Organização do trabalho e equilíbrio entre vida profissional e familiar

A organização do trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e familiar dependem de vários aspectos abordados no âmbito de outras dimensões da qualidade do emprego: a introdução de métodos e formas de trabalho mais flexíveis, designadamente o tempo de trabalho flexível; a disponibilidade de estruturas adequadas de acolhimento de crianças e outros dependentes; uma abordagem mais equilibrada da flexibilidade e segurança; uma melhor aplicação da legislação vigente em matéria de saúde e segurança; e a adaptação de trabalhadores às mudanças na esfera laboral, através da aprendizagem ao longo da vida a nível da empresa.

Principais factos e tendências

A maternidade tem um efeito negativo nas taxas de emprego das mulheres. A taxa média de emprego das mulheres na faixa etária 20-50 com um filho entre os 0-6 anos era, em 2002, 12,7% inferior à das mulheres sem filhos. Por oposição, a taxa de emprego dos homens tende a aumentar com a presença de filhos. Em 2002, era 9,5% superior à da taxa dos homens sem filhos.

As diferenças entre as taxas de emprego das mulheres com e sem filhos eram particularmente acentuadas na Irlanda (16,3%), Alemanha (21,4%) e Reino Unido (22,9%). Nestes países,

bem como na Espanha e na Grécia onde as diferenças são relativamente menos marcadas, a oferta de serviços de cuidados não é suficiente para dar resposta à procura. Neste contexto, é digno de nota que, em toda a UE, a proporção de mulheres a exercer uma actividade a tempo parcial é cinco vezes superior à dos homens (33% e 6%, respectivamente).

Mais de 10% dos trabalhadores nos Estados-Membros da UE trabalham horas extraordinárias, à excepção da Dinamarca, Irlanda e os países do Sul. A proporção de trabalhadores que fazem horas extraordinárias é mais elevada na Áustria, Países Baixos e Reino Unido, países onde quase 30% de toda a mão-de-obra o faz. Numa grande maioria de países, designadamente os Estados-Membros do Sul da UE, a flexibilidade das disposições de tempo de trabalho é comparativamente menor.

Esforços em curso e implicações

Factores essenciais para assegurar a plena participação de homens e mulheres no mercado de trabalho são as disposições flexíveis de trabalho e serviços adequados de cuidados a crianças e outros dependentes. A maioria dos Estados-Membros envidou alguns esforços no sentido de conciliar vida profissional e familiar. Entre essas medidas contam-se a organização mais flexível do trabalho e do tempo de trabalho (Alemanha, Bélgica e França); facilidades de trabalho a tempo parcial (Suécia, Luxemburgo e Irlanda); desenvolvimento da licença parental (Dinamarca, França, Reino Unido, Espanha e Países Baixos); novas medidas, metas quantitativas e prazos em matéria de provisão de estruturas de acolhimento de crianças (Bélgica, França, Reino Unido, Irlanda, Países Baixos, Grécia, Espanha, Portugal e Suécia).

Não obstante, a disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças está ainda longe das metas fixadas nas Orientações de Emprego 2003: cobertura de pelo menos 90% das crianças entre os três anos e a idade escolar obrigatória e pelo menos 33% das crianças com idades inferiores a 3 anos, até 2010. Por conseguinte, há que envidar esforços acrescidos para providenciar serviços de cuidados a crianças e outros dependentes de qualidade e mais acessíveis e facilitar a opção entre trabalho a tempo inteiro ou parcial. O envolvimento dos parceiros sociais é condição necessária para atingir este objectivo.

A sociedade do conhecimento abre novas perspectivas para a qualidade do emprego[18]: criando condições de mudança nos empregos existentes; gerando novos métodos de trabalho e formas inovadoras de organização do mesmo; permitindo uma maior flexibilidade no local de trabalho. O teletrabalho constitui um caso específico de flexibilidade assente nas TIC, permitindo novas formas de organização do trabalho e o equilíbrio trabalho/vida privada, eliminado barreiras à mobilidade e abrindo novas oportunidades de emprego para as pessoas até então excluídas do mercado laboral.

2.8. Diálogo social e participação dos trabalhadores

O diálogo social é um factor fundamental para melhorar a qualidade do emprego e para garantir o êxito da Estratégia Europeia de Emprego. Os acordos colectivos, em especial, constituem uma importante ferramenta à disposição dos parceiros sociais para configurar as relações laborais e melhorar a qualidade do trabalho. Poderão, no entanto, ser reforçadas neste contexto outras formas de envolvimento dos trabalhadores, designadamente mecanismos de informação e consulta, participação em conselhos de empresa e outros comités de pessoal,

---

[18] Ver *Information Society jobs - quality for change - Exploiting the Information Society's contribution to managing change and enhancing quality in employment*. Documento de trabalho dos serviços da Comissão, SEC(2002) 372.

como é o caso dos que têm por missão assegurar o cumprimento das normas de saúde e segurança[19].

Principais factos e tendências

Em 2000 (últimos dados disponíveis), os parceiros sociais europeus assinaram acordos colectivos que abrangiam directamente 70 milhões de trabalhadores. Tendo em conta os procedimentos que estendem o âmbito destes acordos, a taxa de cobertura (número de trabalhadores abrangidos por um acordo colectivo em percentagem do número de trabalhadores) aproxima-se de facto dos 80%. À excepção do Reino Unido (onde o nível de cobertura é de apenas 30%), esta taxa é relativamente elevada nos outros Estados-Membros, já que mais de dois terços dos trabalhadores estão abrangidos por acordos colectivos. As taxas mais elevadas (superiores a 90%) encontram-se na Áustria, Bélgica, Suécia, França e Grécia.

No tocante aos dias úteis perdidos com conflitos laborais, os dados variam consoante o país e o ano. Os desenvolvimentos recentes demonstram que anos pouco conflituosos (1997, 1999 e 2001 com respectivamente 37, 32 e 42 dias perdidos por 1000 trabalhadores) são precedidos por anos com elevados níveis de conflitos (54 em 1996, 54 em 1998 e 61 em 2000). As taxas médias mais elevadas no período 1997-2001 registaram-se em Espanha, Dinamarca, França, Irlanda, Itália e Finlândia, por oposição a níveis reduzidos identificados na Áustria, Luxemburgo, Suécia, Alemanha e Países Baixos[20].

Esforços em curso e implicações

A positive feature of collective bargaining over recent years has been its extension to new policy areas including several related to quality. Quatro áreas são dignas de nota neste contexto: 1) acordos colectivos em matéria de aprendizagem ao longo da vida na Bélgica, Finlândia, Alemanha (indústria metalúrgica em Baden-Württemberg), Itália e Portugal; 2) igualdade de oportunidades, visando reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres (Bélgica, Finlândia, Países Baixos e Irlanda), combater a discriminação racial (França, Dinamarca e Irlanda), aumentar o emprego das pessoas com deficiência (Bélgica, Itália e Irlanda) e prevenir a discriminação em razão da idade (Dinamarca e Áustria); 3) acordos colectivos em matéria de saúde e segurança relativos à prevenção e ao tratamento do stress (Bélgica) ao bem-estar e ambiente psicológico de trabalho (Dinamarca) e contra o carga excessiva de trabalho (Países Baixos); 4) acordos colectivos em matéria de flexibilidade e equilíbrio vida profissional/familiar relativos à licença parental (Suécia), licença por motivos familiares e disposições de tempo de trabalho associadas à família (Bélgica, Grécia, Itália e Países Baixos), períodos sabáticos (Finlândia), disposições de acolhimento de crianças (Grécia, Irlanda e Países Baixos), tempo de trabalho flexível e teletrabalho (Itália, Áustria e

---

19 O Conselho não finalizou indicadores comuns no âmbito desta dimensão da qualidade em 2001. Ao invés, propôs analisar várias possibilidades: medir a representação dos trabalhadores; percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos colectivos; dias úteis perdidos em conflitos laborais; percentagem de empregados com representação de trabalhadores reconhecida; cobertura dos conselhos de empresa e de outras formas de representação; e densidade de representação sindical. A análise deste capítulo é apoiada pelas vertentes onde existem dados comparáveis: acordos colectivos e dias perdidos em conflitos laborais.

20 Há que salientar que os dados sobre conflitos laborais enquanto indicador de qualidade das relações laborais são de difícil avaliação. Em alguns casos, um nível reduzido de conflitos laborais pode ser considerado um sinal de boas relações associado a um nível elevado de actividade sindical e a um melhor funcionamento e enquadramento regulamentar das relações laborais. No entanto, pode ser igualmente um sintoma de perda de influência sindical ou temor dos trabalhadores de perdem os respectivos postos de trabalho num contexto de grande desemprego ou insegurança.

Dinamarca) e trabalhadores de agências temporárias (Itália e Alemanha). A ampla e eficaz cobertura de trabalhadores por acordos colectivos na maioria dos países é um importante elemento da qualidade das relações laborais, modernizando as condições de trabalho e melhor articulando necessidades económicas e sociais. Também existe uma multiplicidade de formas de aumentar a participação global dos trabalhadores através de pactos nacionais tripartidos e bipartidos num grande número de Estados-Membros (Bélgica, Finlândia, Irlanda, Portugal, e mais recentemente, Países Baixos) e processos de consulta na Irlanda e no Reino Unido sobre a aplicação da directiva da UE em matéria de informação e consulta (2002/14/CE). A criação de parcerias no local de trabalho é também fomentada na Irlanda, através do *National Center for Partnership and Performance*, sendo que, de um modo geral, estão a aumentar os acordos de parceria no Reino Unido e na Irlanda. Na Itália, foram criadas novas estruturas de participação a vários níveis por via de um conjunto de acordos sectoriais.

Os parceiros sociais europeus acordaram um projecto de trabalho conjunto para o período 2003-2005 que define uma série de questões a abordar, tais como o stress no trabalho, a igualdade de oportunidades e orientações para dar resposta às consequências sociais da reestruturação, bem como o acompanhamento do acordo que celebraram em matéria de teletrabalho e o quadro de acções respeitantes ao desenvolvimento de qualificações e competências ao longo da vida. O diálogo social sectorial europeu é convidado a abordar também estas questões.

2.9. Diversidade e não discriminação

O Tratado da UE e a legislação comunitária estabelecem o princípio segundo o qual os trabalhadores devem ser tratados igualmente, sem discriminação em razão do sexo, idade, deficiência ou origem étnica. Para além desta obrigação jurídica, cada vez mais organizações reconhecem que só serão capazes de funcionar devidamente se favorecerem a gestão da diversidade. A gestão da diversidade pode ser definida como a resposta às necessidades de uma mão-de-obra culturalmente diversa e a sensibilização de trabalhadores e gestores para as diferenças associadas ao género, à raça, à idade e à nacionalidade, numa tentativa de maximizar o potencial produtivo de todos os trabalhadores[21].

Principais factos e tendências

A taxa de emprego do grupo etário 55-64 atingiu os 40,1% em 2002, por comparação com os 36,6% registados em 1998. Pese embora este aumento, o fosso relativamente à taxa de emprego global só marginalmente foi reduzido desde 1998 (de 24,8% em 1998 para 24,2% em 2002). A taxa de emprego das mulheres nesta faixa etária (30,5%) está muito aquém da dos homens (50,1%), registando-se diferenças claras entre os países.

A situação dos cidadãos não comunitários no mercado de trabalho da UE é consideravelmente pior do que a dos cidadãos nacionais[22]. Em 2002, a taxa global de emprego dos cidadãos não comunitários aproximava-se dos 52%, comparativamente aos 66% dos cidadãos nacionais. No tocante às mulheres não comunitárias, as diferenças são ainda mais marcadas (41% contra 59%), com taxas especialmente baixas na Bélgica (18%) e França (29%). As diferenças são mais significativas quando se tem em conta o factor competências: a taxa de emprego de cidadãos nacionais da UE altamente especializados era de cerca de 83% à escala europeia,

---

21 Ellis, C. and Sonenfield, J.A. (1994) 'Diverse Approaches to Managing Diversity', Human Resource Management, Vol.3, No.1, pp.79-109.

22 Não existem dados comparáveis para a UE sobre a situação no mercado laboral de migrantes ou pessoas oriundas de minorias étnicas enquanto tal. Usou-se, pois, o critério de cidadania como substituto.

comparativamente a apenas 66% dos seus congéneres não comunitários. Os diferenciais mais acentuados encontram-se nos países nórdicos, em França e na Bélgica.

As pessoas com deficiência são relativamente mais vulneráveis à exclusão da esfera do trabalho. Apenas 39% das pessoas com deficiência têm um emprego, contra quase 60% da população média[23]. Mais de 14% da população em idade activa é portadora de uma deficiência, o que corresponde a quase 26 milhões de pessoas em idade activa[24] na actual União Europeia. Este número irá obviamente aumentar na sequência do alargamento para 25 Estados-Membros[25], onde uma em 25 pessoas (não necessariamente em idade activa, mas incluindo muitos idosos) declaram uma forma de incapacidade que limita as suas actividades quotidianas. Acresce que o número de pessoas com deficiência na União Europeia continuará a aumentar em consequência do envelhecimento da população.

Esforços em curso e implicações

A maioria dos Estados-Membros sublinha a necessidade de prosseguir os esforços de integração com tónica acrescida em estratégias de recrutamento de pessoas com deficiência, em conjugação com políticas anti-discriminação. Alguns Estados-Membros (Áustria, Alemanha, Irlanda e Reino Unido) definiram metas nacionais para o emprego das pessoas com deficiência. De um modo geral, a falta de dados torna difícil a avaliação dos progressos. Contudo, as disparidades de emprego existentes impõem um reforço das medidas políticas preventivas e activas para promover a integração destas pessoas no mercado de trabalho, conjugado com adequadas condições de trabalho e maior diversidade nas relações contratuais.

A fim de aumentar as taxas de emprego do grupo etário 55-64, alguns Estados-Membros introduziram incentivos para que os empregadores mantenham ou recrutem trabalhadores mais velhos, bem como sanções para desencorajar o seu despedimento. Alguns Estados-Membros implementaram também reformas do sistema de pensões e introduziram condições mais rigorosas para a reforma antecipada. Não obstante, são necessárias medidas nacionais globais e acções políticas mais bem direccionadas para aumentar a taxa de emprego das pessoas mais velhas, abrangendo não apenas incentivos financeiros, mas também estratégias de aprendizagem ao longo da vida e condições de trabalho adaptadas. A consecução da meta de Lisboa de uma taxa de emprego de 50% dos trabalhadores mais velhos até 2010 e o aumento da idade média efectiva da reforma em cinco anos até esse mesmo ano, tal como solicitado pelo Conselho Europeu de Barcelona, são objectivos que não serão conseguidos sem grandes alterações políticas.

No tocante aos migrantes, é importante aproveitar as experiências adquiridas e as qualificações já obtidas no exterior da UE, através do reconhecimento e de uma avaliação adequada da experiência formal e informal que possuem. Pese embora os esforços já empreendidos pelos parceiros sociais, deverão ser organizadas acções mais eficazes para acabar com a discriminação no local de trabalho. Particularmente necessária à luz dos novos fluxos de imigração é a melhoria da integração dos migrantes.

---

23 "Deficiência e participação social na Europa", Comissão Europeia, Eurostat, tema 3 "População e condições sociais", 2001

24 Excluindo a Suécia, dado não existirem dados referentes a este Estado-Membro no Painel de Agregados Familiares da CE

25 Ver Países Candidatos EUROBARÓMETRO 2002.1: A situação social nos países candidatos à adesão à UE

Tal como sublinhado na comunicação sobre deficiência que se espera ser adoptada pela Comissão até finais de 2003, os Estados-Membros deverão intensificar esforços para integrar efectivamente a dimensão de deficiência nas respectivas políticas de emprego, a fim de conseguir uma melhor integração das pessoas com deficiência. Nomeadamente as políticas activas do mercado de trabalho deverão atender com maior eficácia às necessidades heterogéneas dessas pessoas.

A fim de acompanhar os progressos na consecução deste objectivo, é necessário que os Estados-Membros facultem estatísticas melhoradas sobre a situação das pessoas com deficiência.

2.10. Desempenho global do emprego

Tal como foi anteriormente apontado, pode observar-se uma ligação positiva entre qualidade do trabalho, produtividade e desempenhos globais do emprego[26].

Principais factos e tendências

Os padrões de crescimento do emprego e da produtividade na UE divergiram drasticamente nos últimos anos. Comparativamente à primeira metade da década de 90, o período 1996-2002 testemunhou um aumento significativo da contribuição da mão-de-obra para o crescimento do PIB da UE, mas este foi parcialmente compensado por uma redução do contributo da produtividade laboral. O crescimento da produtividade por trabalhador, que era de cerca de 2% na década de 80 e na segunda metade dos anos 90, decaiu para 1% no período 1996-2002. Neste período, o crescimento da produtividade horária cifrou-se nos 1,4%, um ponto percentual abaixo do registado na primeira metade da década de 90.

Ainda que, a curto prazo, o crescimento da produtividade pareça variar em inversa proporção do crescimento do emprego, por exemplo em virtude da acumulação de mão-de-obra durante períodos de recessão, a longo prazo o aumento da produtividade depende da intensidade do progresso tecnológico. Um objectivo claro e desejável neste contexto é a maximização da fracção da população activa empregada sem sacrificar o crescimento da produtividade: mais pessoas com emprego, a trabalhar com maior produtividade. Pressionar no sentido de avançar com as necessárias reformas do mercado laboral pode gerar um período de crescimento da produtividade abaixo das plenas potencialidades, mas tal não deverá ser considerado, de forma alguma, uma solução de compromisso. Uma taxa mais elevada de emprego implica um aumento inequívoco do PIB per capita sem quaisquer implicações negativas no crescimento a longo da prazo da produtividade da força de trabalho existente. Por outro lado, avançar com as reformas do mercado de trabalho não obsta aos esforços de estimular o investimento e o progresso técnico. Assim sendo, não existe motivo para que os responsáveis pela concepção de políticas não possam actuar nas duas frentes em simultâneo.

O crescimento da produtividade na UE, comparativamente aos EUA, tem sido decepcionante, em especial nos serviços que usam TIC que, só por si, representam 21% do emprego total. Ainda que a UE tenha tido resultados mais positivos na indústria transformadora que usa TIC, esta correspondem apenas a 6% do emprego total[27]. O progresso tecnológico é influenciado pelo investimento (incluindo activos corpóreos, educação, formação e I&D). As mudanças organizacionais a nível da empresa que permitem uma melhor conjugação dos contributos e

---

[26] Ver 2.2. supra. No relatório *Employment in Europe 2002*, pode encontrar-se uma análise da relação entre produtividade e qualidade do trabalho.

[27] Ver *Employment in Europe 2003*, capítulo 2.

uma força de trabalho com níveis educativos mais elevados poderão aumentar a eficácia da correspondência entre capital e mão-de-obra e, deste modo, a produtividade. O relatório *Employment in Europe 2003* demonstrou que a distribuição das competências no conjunto da economia pode afectar o crescimento da produtividade. Os resultados do relatório salientam a importância das políticas de educação e formação que promovem uma disseminação alargada do conhecimento.

No que respeita aos níveis de escolaridade, a proporção média da população na faixa etária 25-64 que concluiu pelo menos o ensino secundário de nível superior ascendeu aos 64,6% em 2002, contra os 62,2% em 1999. Diferenças significativas existem segundo o sexo, a idade e a situação profissional. A proporção de homens (66,9% em 2002) continua a ser mais elevada do que a das mulheres (62,4%). A taxa correspondente ao grupo etário 55-64 é particularmente baixa (49,6%). Este é também o caso dos desempregados (59,3%) e dos inactivos (45%) comparativamente às pessoas com trabalho (72,1%). Existem diferenças claras entre os Estados-Membros, com as taxas mais baixas em 2002 a registarem-se em Portugal (20,1%), Espanha (46,1%) e Itália (49,6%) e os níveis mais elevados na Suécia (87,1%), Reino Unido (86,3%) e Finlândia (84,4%).

Esforços em curso e implicações

A estratégia de Lisboa definiu um enquadramento amplo para aumentar a produtividade a longo prazo, utilizando todos os instrumentos disponíveis para estimular o progresso tecnológico, ao mesmo tempo que se incentiva o crescimento intensivo em mão-de-obra a médio prazo necessário para passarmos para uma situação de pleno emprego. Num mundo globalizado, a competitividade pode ser reforçada através da criação e da difusão de conhecimento que, a par da inovação e das competências, se encontra entre os factores motores do crescimento.

Estes factores dependem do nível e do carácter persuasivo da educação, formação, aprendizagem em actividade e I&D. Uma força de trabalho altamente especializada contribui para reduzir os custos de implementação de novas tecnologias e ajudar as pessoas com níveis educativos inferiores a utilizá-las. A actualização de competências melhora a competitividade directamente através de um reforço do conteúdo de competências dos processos de produção e indirectamente através da disseminação de conhecimentos. Deste modo, o investimento em capital humano e formação pode contribuir para inverter o abrandamento do crescimento da produtividade laboral.

A aprendizagem ao longo da vida para todos torna-se um elemento central de qualquer estratégia de crescimento da produtividade. A disseminação do conhecimento é crucial para reforçar e difundir por toda a economia o uso das novas tecnologias e prevenir a segmentação do mercado laboral entre trabalhadores com diferentes tipos de educação. Neste contexto, os Estados-Membros devem empreender esforços importantes para aumentar o nível de escolaridade dos trabalhadores e concretizar a meta definida nas Orientações de Emprego no sentido de, até 2010, se alcançar os 85% de pessoas com 22 anos de idade que tenham concluído o ensino secundário de nível superior.

Outras dimensões da qualidade do emprego contribuem também para melhorar a produtividade: o reforço do diálogo social e das relações de trabalho; o aumento da flexibilidade e a adaptação a novas formas de organização do trabalho e um maior equilíbrio entre flexibilidade e segurança; garantia de melhores perspectivas de carreira para os trabalhadores; melhoria da saúde e segurança no trabalho. As políticas dos Estados-Membros deverão atender à dinâmica operativa deste círculo virtuoso e explorar as interacções positivas entre qualidade e produtividade.

ANEXO 1. INDICADORES DE QUALIDADE NO EMPREGO: LISTA APROVADA PELO CONSELHO

ANEXO 2 INDICADORES DE QUALIDADE NO EMPREGO

- Últimos dados disponíveis
- Salvo indicação contrária, a fonte dos dados é a que consta da proposta do Comité do Emprego

1. QUALIDADE INTRÍNSECA DO EMPREGO

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

1. Transições entre o não-emprego e o emprego e no

emprego por nível de salário

Fonte: Painel das Famílias das Comunidades Europeias (ECHP).

Situação em t Situação em (t-1)	1º decil	2º decil	3º decil	4º-10º decil	Não-emprego[28]	Total
1º decil						100
2º decil						100
3º decil						100
4º-10º decil						100
Não-emprego						100

INDICADORES DE CONJUNTURA RECOMENDADOS

2. Transições entre o não-emprego e o emprego e no

emprego por tipo de contrato (fonte ECHP)

Situação em t Situação em (t-1)	Contrato permanente	Contrato a termo fixo	Não-emprego	Total
Contrato permanente				100
Contrato a termo fixo				100
Não-emprego				100

3. Satisfação com o tipo de trabalho no emprego actual (fonte ECHP).

[28] O não-emprego abrange tanto o desemprego como a inactividade.

2. APTIDÕES, APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E PROGRESSÃO NA CARREIRA

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

4. Percentagem da população activa que participa em acções de educação e formação (Fonte: Inquérito às forças de trabalho (LFS) [29]

INDICADORES DE CONJUNTURA RECOMENDADOS

5. Percentagem da população activa que participa em acções de educação e formação, por sexo e grupo etário (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 25-64 anos), situação na profissão e níveis de instrução (fonte LFS).

6. Percentagem da população activa que participa em acções de formação profissional, por sexo, grupo etário e actividade económica (fonte: Inquérito à formação profissional contínua - CVTS).

7. Percentagem da população activa que utiliza computadores em casa e/ou no local de trabalho para efeitos de trabalho: a) com e b) sem formação profissional na área da informática (fonte: inquérito Eurobarómetro sobre TIC e emprego, Novembro de 2000).

3. IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

8. Rácio entre a remuneração horária das mulheres e dos homens, para trabalhadores remunerados por um trabalho superior a 15 horas (fonte: ECHP).

INDICADORES DE CONJUNTURA RECOMENDADOS

9. Rácio entre a remuneração horária das mulheres e dos homens, para trabalhadores remunerados por um trabalho superior a 15 horas ajustado por sector, actividade e idade (fonte: ECHP).

10. Disparidade entre as taxas de emprego feminino e masculino (fonte: LFS).

11. Disparidade entre as taxas de emprego feminino e masculino (fonte: emprego, séries harmonizadas, Eurostat).

12. Segregação sectorial do emprego: a taxa média nacional de emprego de homens e mulheres aplicada a cada sector. As diferenças são adicionadas para obter o desequilíbrio total entre os sexos. Este valor é apresentado em percentagem do emprego total (fonte: LFS).

13. Segregação profissional entre os géneros: a taxa média nacional de emprego de homens e mulheres aplicada a cada profissão. As diferenças são adicionadas para obter o desequilíbrio total entre os sexos. Este valor é apresentado em percentagem do emprego total (fonte: LFS).

4. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

14. Evolução da taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 pessoas empregadas (fonte: estatísticas europeias de acidentes de trabalho - ESAW).

---

[29] Incluindo a formação inicial e a formação profissional contínua. Com exclusão da formação no âmbito do lazer.

5. FLEXIBILIDADE E SEGURANÇA

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

15. Número de trabalhadores a tempo parcial, voluntário e involuntário, em percentagem do número total de trabalhadores, e número de trabalhadores com contratos a termo, em regime voluntário e involuntário, em percentagem do número total de trabalhadores (fonte:LFS).

Estes dados deverão ser acompanhados de informações que indiquem em que medida os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores com contratos a termo beneficiam de direitos equivalentes e adequados de protecção social e de direitos legais, tal como os trabalhadores permanentes e a tempo inteiro.

6. INCLUSÃO E ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

16. Transições entre situações de emprego, desemprego e inactividade (fonte: LFS).

Situação em t Situação em (t-1)	Emprego	Desemprego	Inactividade	Total
Emprego				100
Desemprego				100
Inactividade				100

INDICADORES DE CONJUNTURA RECOMENDADOS

17. Passagem dos desempregados para situações de emprego e formação (fonte: LFS).

Situação em t	Formação	Não-emprego	Emprego	Total (t-1)
Formação				
Não-emprego				
Emprego				
Total (t)				

18. Taxa de emprego total (fonte: LFS).

19. Taxa de emprego, por grupo etário principal e por níveis de instrução (fonte: LFS).

20. Taxa de desemprego total a longo prazo, por sexo (fonte: Séries harmonizadas do Eurostat sobre desemprego).

21. Percentagem de jovens entre os 18-24 anos que completaram o ensino secundário de nível inferior (nível 2 ISCED) ou menos e não frequentam qualquer acção ulterior de educação ou formação, por sexo e situação na profissão (fonte: LFS).

22. Taxa de desemprego juvenil: número de desempregados entre os 15-24 anos, em percentagem da população com idade entre os 15-24 anos (fonte: séries harmonizadas do Eurostat sobre desemprego).

7. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E EQUILÍBRIO TRABALHO/VIDA PRIVADA

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

23. Diferença absoluta entre as taxas de emprego de pessoas sem filhos e com um filho entre 0 e 6 anos, ventilada por sexo (grupo etário 20-50 anos) (fonte: LFS).

INDICADORES DE CONJUNTURA RECOMENDADOS

24. Percentagem de crianças a cargo (sem ser da família) na totalidade das crianças da mesma faixa etária: Repartição: antes do ingresso no sistema de ensino pré-escolar não obrigatório, no sistema de ensino pré-escolar não obrigatório ou equivalente e no ensino primário obrigatório (fonte: fontes nacionais - de momento, este indicador apenas pode medir tendências dentro de cada Estado-Membro).

25. Número de trabalhadores que deixaram o seu último emprego há menos de 12 meses, por motivos ligados às suas responsabilidades familiares ou para fins de educação, que voltam a trabalhar mas não estão agora disponíveis para trabalhar (pelos mesmos motivos por que deixaram o seu último emprego), em percentagem do número total de trabalhadores, por sexo (fonte: LFS).

8. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

Reconhecendo as amplas diferenças que existem entre as disposições, práticas e tradições dos diversos Estados-Membros, o Comité considera que a melhor abordagem a seguir consiste em identificar uma gama de indicadores, e propõe que se analisem urgentemente, inter alia, as seguintes possibilidades:

- medição da representação e participação dos empregados;

- percentagem de empregados abrangidos por convenções colectivas de trabalho;

- evolução do número de dias perdidos em conflitos laborais por 1000 empregados, por actividade económica (NACE); medição das tendências em cada Estado-Membro;

- percentagem de empregados com representação de trabalhadores reconhecida;

- cobertura dos conselhos de empresa e de outras formas de representação e participação; e

- densidade de representação sindical.

9. DIVERSIDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

INDICADORES DE CONJUNTURA RECOMENDADOS

26. Desequilíbrio da taxa de emprego da população com idade entre os 55-64 anos (fonte: LFS).

27. Disparidade entre as taxas de emprego e desemprego das minorias étnicas e dos imigrantes, por nível de qualificação (baixo ou elevado), e em comparação com as taxas globais (fonte: actualmente, fontes nacionais).

28. Disparidade entre as taxas de emprego e desemprego das pessoas com deficiência, por nível de qualificação (baixo ou elevado), e em comparação com as taxas globais (fonte: actualmente, fontes nacionais).

10. DESEMPENHO GLOBAL DO EMPREGO

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

29. Crescimento da produtividade laboral, medida pela evolução dos níveis de PIB per capita da população empregada e por hora trabalhado (fonte: Eurostat, DG ECFIN).

INDICADORES DE CONJUNTURA RECOMENDADOS

30. Produção anual total dividida pelo número de pessoas empregadas e pelo número de horas trabalhadas (fonte: Eurostat, DG ECFIN, OCDE (horário de trabalho)).

31. Percentagem da população activa que completou pelo menos o ensino secundário de nível superior (nível 3 ISCED), por sexo, grupo etário (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 25-64 anos) e situação na profissão (fonte: LFS).

ANEXO 2

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	UE15
Transições entre o não-emprego e o emprego e dentro do emprego por tipo de contrato	Do 1º decil para o 2º-10º decil	23	17	21	32	27	24	27	23	35	19	:	27	32	:	24	**24**
	Do 1º decil para o não-emprego	13	24	24	21	39	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20	**23**
	Do 2º decil para o 3º-10º decil	29	33	24	35	34	33	34	31	35	35	:	32	31	:	25	**30**
	Do 2º decil para o não-emprego	6	5	9	17	15	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11	**11**
	Do 3º decil para o4º-10º decil	19	24	23	31	50	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27	**32**
	Do 3º decil para o não-emprego	8	8	9	10	14	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7	**8**
Transições entre o não-emprego e o emprego e dentro do emprego por tipo de contrato	De termo fixo para permanente	45	24	41	51	27	22	24	31	45	33	54	50	:	:	44	**35**
	Permanência a termo fixo	29	39	36	21	49	49	52	45	23	39	34	16	:	:	28	**39**
	De termo fixo para não-emprego	25	15	20	17	22	28	21	20	26	24	8	28	:	:	24	**22**
3.Satisfação profissional	1999	5.1	4.7		4.9	4.3	4.5	4.6	3.9	:	4.3		4.8	4.2		:	**4.4**
	2000	5.2	4.6		4.9	4.3	4.4	4.7	4	:	4.2		4.8	4.2		:	**4.4**

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	UE15
4. Participação em acções de educação e formação	1998	:	4.4	5.3	19.8	4.3	16.1	2.7	1.0	:	4.8	5.1	12.9	3.0	:	:	**5.2**
	2002	7.5	6.5	5.8	18.4	5.0	18.9	2.7	1.2	7.7	4.6	7.7	16.4	2.9	18.4	22.3	**8.5**
6. % de trabalhadores em formação profissional contínua (1999)	Empresas com acordo colectivo	44	57	48	56	47	64	63	29	55	52	54	47	50	68	52	**:**
	Empresas sem acordo colectivo	33	37	28	51	16	45	40	12	38	20	30	34	14	54	48	**:**
7. % população activa + 15 anos com competências adquiridas em formação profissional contínua	2001	35.5	17.7	35.6	53.2	19.5	45.4	25.3	17.6	28	20	39.2	39.5	11.6	45.5	33.8	**29.1**
	2002	40	20	32	56	17	49	25	17	26	18	38	38	13	46	31	**27**
8. Diferença de salários entre homens e mulheres (2000)	Administração Pública	14%	-7%	20%	13%	3%	25%	:	9%	15%	0%	:	:	-17%	:	18%	**12%**
	Sector privado	24%	15%	24%	16%	23%	15%	:	22%	23%	15%	:	:	28%	:	26%	**21%**
10. Diferença entre as taxas de emprego feminino e masculino em pontos percentuais	2001	-16	-18	-14	-8	-29	-5	-14	-30	-21	-27	-24	-18	-16	-3	-13	**-18**
	2002	-13	-17	-13	-8	-28	-4	-13	-29	-20	-27	-24	-16	-15	-3	-13	**-17**
11. Diferença entre as taxas de desemprego feminino e masculino em pontos percentuais	2001	1	1.6	0.1	1	7.9	1.1	3.3	8.6	-0.2	5.6	1	0.9	1.9	-0.7	-1.1	**2.1**
	2002	0.4	1.6	-0.4	0.2	8.4	0	2.1	8.4	-0.6	5.2	1.8	0.5	1.9	-0.8	-1.1	**1.8**
12. Segregação sectorial entre os sexos:	2001	20.3	18.1	18.2	19.0	19.3	17.7	21.9	17.4	15.5	20.7	15.2	19.6	18.1	21.3	21.2	**18.7**
	2002	20.3	18.2	18.1	18.5	19.4	17.7	21.6	17.5	15.5	21.0	15.4	19.7	16.7	22.1	21.5	**18.8**
13. Segregação profissional entre os sexos:	2001	27.2	26.1	27.0	28.1	24.9	25.1	29.6	26.6	21.7	26.7	21.9	26.8	25.0	26.3	28.0	**26.7**
	2002	27.7	25.3	26.9	28.3	25.2	25.1	29.4	26.3	21.8	26.9	21.8	27.1	24.5	27.7	27.8	**26.4**

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	UE15
14.Acidentes de trabalho por 100 000 trabalhadores e tendências)	1998	3321	5112	4958	3203	6546	3435	4920	2936	1433	4105	4719	3309	5505	1329	1512	**4094**
	2000	3056	4213	4757	2866	7052	3046	5030	2595	1027	4049	4891	4095	4863	1475	1607	**4021**
15. Emprego a tempo parcial (em % emprego total)	2001	18.2	18.5	20.9	20.2	7.9	12.2	16.3	4.0	16.4	8.4	10.4	42.2	11.0	21.1	24.6	**17.8**
	2002	20.2	19.1	21.4	20.0	7.9	12.8	16.1	4.5	16.5	8.6	10.6	43.9	11.2	21.5	24.9	**18.1**
15. Contratos a termo fixo (em % emprego total)	2001	7.8	8.8	12.4	9.2	31.7	16.4	14.6	12.6	5.2	9.8	5.6	14.3	20.4	15.2	6.7	**13.3**
	2002	7.1	8.1	11.9	9.1	31.0	16.0	13.9	11.2	5.4	9.9	5.1	14.4	21.7	15.2	6.3	**13.0**
16. Transições entre situações de emprego, desemprego e inactividade.(1999-2000)	De desemprego para emprego	54	46	49	48	40	43	34	37	42	25	:	53	61	:	:	**40**
	Permanência em desemprego	26	29	33	15	36	36	36	47	32	50	:	18	20	:	:	**36**
	De desemprego para inactividade	20	26	19	37	24	21	30	16	26	25	:	30	20	:	:	**24**
17. Passagem dos desempregados para situações de emprego e formação (1999-2000).	De não-emprego para emprego	45	27	26	13	30	29	24	21	25	17		21	39			**25**
	De não-emprego para formação	2	7	5	11	1	5	2	2	16	2		7	0			**4**
	Permanência em não-emprego	53	66	68	76	69	66	74	76	59	81		72	61			**72**
18. Taxa de emprego total	2001	68.5	59.9	65.8	76.2	57.7	68.1	62.8	55.4	65.7	54.8	63.1	74.1	68.7	74.0	71.7	**64.1**
	2002	69.3	59.9	65.3	75.9	58.4	68.1	63.0	56.7	65.3	55.5	63.7	74.4	68.2	73.6	71.7	**64.3**
20. Taxa de desemprego de longa duração por sexo (2002)	Homens	0.6	3.1	3.9	0.8	2.3	2.5	2.3	3.0	1.7	4.1	0.6	0.6	1.4	1.2	1.4	**2.6**
	Mulheres	1.1	4.1	4.1	1.0	6.3	2.0	3.3	8.3	0.7	7.2	1.0	0.8	2.2	0.8	0.7	**3.6**

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	UE15
21. Percentagem de jovens entre os 18-24 anos que completaram o ensino secundário de nível inferior (nível 2 ISCED) ou menos e não frequentam qualquer acção ulterior de educação ou formação, por sexo e situação na profissão (2002).	Homens	8.8	14.9	12.6	13.8	35.4	12.6	14.9	20.1	18.5	27.9	14.4	15.7	52.9	11.4	:	**21.4**
	Mulheres	10.3	9.9	12.6	17	22.3	7.3	11.9	12.3	10.8	20.7	19.6	14.3	38.1	9.3	:	**16.2**
22 Desemprego juvenil	2001	3.2	6.1	4.2	5.7	9.1	10.3	7.0	10.1	3.3	10.2	2.6	4.0	4.6	5.9	7.7	**7.0**
	2002	3.7	6.3	4.9	5.2	9.5	10.8	7.4	9.6	3.9	9.7	2.8	3.9	5.5	6.4	7.8	**7.2**
23. Impacto das criança sobre o emprego: diferença em termos absolutos nas taxas de emprego na ausência de filhos e na presença de um filho de idade 0 (2002)	Homens	-5.4	-10.6	-7.9	:	-13.1	:	-9.9	-14.3	-6.5	-14.2	-8.3	-4.7	-10.6	:	-4.8	**-9.5**
	Mulheres	8.9	3.1	21.4	:	8.8	:	11.5	5.2	16.3	4.9	5.4	11.5	-1.4	:	22.9	**12.7**
Percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos	2001	98	>90	:	83	81	:	90-95	:	:	:	58	88	87	>90	:	
Evolução do número de dias perdidos por 1000 trabalhadores devido a conflitos laborais	2001		42	1	24	142	29	86	:	82	66	0	6	12	3	21	
	média 1997-2001		19	1	297	167	58	74	:	85	62	2	2	19	6	15	
26. Taxa de emprego dos 55-64 anos	1998	28.4	22.9	37.7	52.0	35.1	36.2	28.3	39.0	41.7	27.7	25.1	33.9	50.0	63.0	49.0	**36.6**
	2002	30.0	26.7	38.4	57.8	39.7	47.8	34.8	39.7	48.1	28.9	28.3	42.3	50.9	68.0	53.5	**40.1**

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	UE15
30. Evolução da produtividade laboral per capita	2001	0.2	-0.6	0.1	1.1	0.3	-0.6	0.3	4.5	2.6	0.1	-4.1	-0.5	0.3	-0.8	1.5	**0.4**
	2002	1.4	0.9	0.8	2.3	0.7	1.3	0.5	4.2	4.6	-0.7	-1.9	-0.3	0.3	1.7	1.1	**0.7**
PIB por horas trabalhadas * (UE=10)	2002	103	125	108	106	82	96	117	68	117	110	127	115	58	94	87	**100**