COMISSÃO DAS COMUNIDADE EUROPEIAS

Bruxelas, 21.1.2004
COM(2004) 24 final

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO

Projecto de Relatório Conjunto sobre o Emprego 2003/2004

ÍNDICE

RESUMO 4

INTRODUÇÃO 10

1. **CONTEXTO POLÍTICO E ECONÓMICO** 11

1.1 ESTAGNAÇÃO NO CRESCIMENTO DO EMPREGO 11

1.2 A ESTRATÉGIA DE EMPREGO A MÉDIO PRAZO MANTÉM-SE VÁLIDA 12

2. **AVALIAÇÃO GLOBAL DOS OBJECTIVOS DE EMPREGO DA UE** 13

2.1 PLENO EMPREGO: UE EM RISCO DE FICAR AQUÉM DAS METAS RELATIVAS À TAXA DE EMPREGO 13

2.2 QUALIDADE E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: PROGRESSOS DÍSPARES NAS VÁRIAS DIMENSÕES 16

2.3 COESÃO E INCLUSÃO SOCIAIS: DAR MAIS ATENÇÃO A MERCADOS DE TRABALHO INCLUSIVOS 17

3. **EXECUÇÃO DE ORIENTAÇÕES ESPECÍFICAS: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS E POLÍTICAS** 19

3.1 MEDIDAS ACTIVAS E PREVENTIVAS PARA DESEMPREGADOS E INACTIVOS .. 19

3.2 CRIAÇÃO DE EMPREGO E ESPÍRITO EMPRESARIAL 21

3.3 FAZER FACE À MUDANÇA E PROMOVER A ADAPTABILIDADE E MOBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO 24

3.4 PROMOVER O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO E DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA 26

3.5 AUMENTAR A OFERTA DE MÃO-DE-OBRA E PROMOVER O ENVELHECIMENTO EM ACTIVIDADE 29

3.6 IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 32

3.7 PROMOVER A INTEGRAÇÃO E COMBATER A DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS EM DESVANTAGEM NO MERCADO DE TRABALHO 34

3.8 TORNAR O TRABALHO COMPENSADOR ATRAVÉS DE INCENTIVOS PARA REFORÇAR OS SEUS ATRACTIVOS 36

3.9 TRANSFORMAR O TRABALHO NÃO DECLARADO EM EMPREGO LEGAL 38

3.10 FAZER FACE ÀS DISPARIDADES REGIONAIS EM MATÉRIA DE EMPREGO 40

4. **BOA GOVERNANÇA E PARCERIAS NA EXECUÇÃO DAS ORIENTAÇÕES PARA O EMPREGO** 41

5. **AVALIAÇÃO DOS DESEMPENHOS E POLÍTICAS DOS ESTADOS-MEMBROS** 44

6. CONCLUSÕES: REFORÇAR A ESTRATÉGIA EUROPEIA DE EMPREGO, LEVANDO PLENAMENTE EM CONSIDERAÇÃO O RELATÓRIO DO GRUPO DE MISSÃO PARA O EMPREGO, PRESIDIDO POR WIM KOK..... 72

Anexo 1: Indicadores principais e de conjuntura 74

Anexo 2: Progressos em função das metas 96

RESUMO

O presente Relatório Conjunto sobre o Emprego fornece a primeira avaliação dos progressos realizados pelos Estados-Membros na aplicação da nova Estratégia de Emprego acordada para 2003-2006, norteada por três objectivos abrangentes, a saber: pleno emprego, qualidade e produtividade no trabalho e coesão e inclusão sociais reforçadas.

O presente relatório é publicado numa altura em que os objectivos da estratégia de Lisboa estão a ser seriamente postos à prova pela situação do mercado de trabalho. A Europa continuou a sentir o impacto da recessão económica ao longo da maior parte de 2002 e 2003. *O crescimento do emprego estagnou no início de 2003* e espera-se que progrida lentamente ao longo de 2004-2005. O desemprego *subiu gradualmente* para 8,1% em 2003. As reformas empreendidas ao longo dos últimos anos tornaram o mercado de trabalho europeu mais resistente a abalos, mas, sem uma recuperação económica e sem a prossecução das reformas do mercado de trabalho, existe o risco de estagnação do emprego, bem como de taxas de desemprego e inactividade ainda mais elevadas.

Os progressos para alcançar a meta de Lisboa de uma taxa global de emprego de 70% até 2010 estagnaram e, tendo atingido os 64,3%, *é agora evidente que a UE não atingirá a meta intermédia da taxa de emprego para 2005 de 67%. A taxa de emprego das mulheres melhorou em 2002 (55,6%)* e continua no bom caminho para a consecução da meta intermédia para 2005 (57%). Os avanços no cumprimento da meta para 2010 dependerão de forma decisiva de melhorias na taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos. *Embora esta taxa tenha subido, mal excedendo os 40% em 2002, a meta de 50% para 2010 ainda se encontra muito distante.*

Perante o abrandamento económico, e reflectindo a viva preocupação dos chefes de Estado e de Governo no sentido de intensificarem a dinâmica para as reformas estruturais, o Conselho Europeu da Primavera de 2003 convidou a Comissão a criar um *Grupo de Missão Europeu para o Emprego*, presidido por Wim Kok, antigo primeiro-ministro dos Países Baixos, incumbido de apresentar um relatório à Comissão Europeia sobre as reformas práticas susceptíveis de terem um impacto mais directo e imediato na execução da Estratégia de Emprego. O Conselho Europeu de Bruxelas, de Dezembro de 2003, convidou a Comissão e o Conselho a examinarem o relatório do Grupo de Missão na preparação do Relatório Conjunto sobre o Emprego.

O Grupo de Missão para o Emprego concentrou-se na necessidade de aumentar o crescimento do emprego e da produtividade e identificou quatro requisitos essenciais para o sucesso: aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas; atrair mais pessoas para o mercado de trabalho; investir mais e de forma mais eficaz no capital humano; e garantir a efectiva implementação de reformas através de uma melhor governança. O Grupo de Missão identificou prioridades de acção de relevância geral para os Estados-Membros em cada uma destas vertentes e formulou mensagens específicas sobre as reformas necessárias em cada um dos 15 actuais e dos dez novos Estados-Membros. A Comissão e o Conselho subscrevem a avaliação e as mensagens políticas do Grupo de Missão para o Emprego, pelo que, estando elas em plena consonância com a Estratégia Europeia de Emprego, foram escrupulosamente integradas no presente Relatório Conjunto sobre o Emprego.

Os três objectivos abrangentes

Na sua resposta ao objectivo de pleno emprego, alguns Estados-Membros demonstraram um *maior empenho através da definição de metas nacionais*, que assumiram a forma de metas para a taxa de emprego ou de um objectivo de criação de emprego. Alguns destes objectivos reflectem uma maior ambição do que no passado. O estabelecimento de metas tem de ser secundado pela execução rigorosa de reformas. Os Planos de Acção Nacionais (PAN) comprovam que o ritmo da reforma do mercado de trabalho se manteve e, em alguns casos, se acelerou, sobretudo no tocante às reformas para incrementar a participação e a oferta de mão-de-obra. Contudo, as reformas destinadas a melhorar o ambiente para a criação de emprego são mais fragmentárias.

Ao longo da última década, a UE assistiu igualmente a um declínio preocupante do crescimento da produtividade do trabalho. Em contraste, os Estados Unidos mostraram-se capazes de conjugar um desempenho forte em termos de emprego com a aceleração da produtividade do trabalho. Nos PAN, predominam as referências à *produtividade* como um objectivo por direito próprio, conquanto a sua ligação com uma melhor qualidade do trabalho não se encontre tão bem explorada. No entanto, os desempenhos recentes em matéria de *qualidade do trabalho são animadores*[1]. Embora exista *margem para melhorias*, detectam-se progressos nos domínios da educação e das competências, das disparidades entre os sexos (exceptuando as disparidades salariais) e da segurança no trabalho.

Os PAN demonstram que o emprego desempenha um papel vital na promoção da *coesão e da inclusão sociais*. Alguns Estados-Membros adoptam uma abordagem norteada pelo princípio de «tornar o trabalho compensador», que favorece reformas horizontais dos sistemas fiscais e de segurança social. Outros concentram-se em intervenções por medida destinadas a grupos específicos. Muitos Estados-Membros sublinham a importância de uma abordagem multidimensional, que transcenda as políticas do mercado de trabalho, para fazer face a disparidades regionais e sociais.

Orientações Específicas

Prevenção e Activação

As políticas activas e preventivas do mercado de trabalho são essenciais para explorar as potencialidades da força de trabalho e são ainda mais decisivas em períodos de abrandamento económico. Em consonância com a abordagem reforçada das novas orientações, é possível detectar progressos no sentido de garantir que todos os desempregados beneficiem de *assistência na procura de emprego e de serviços de orientação* numa fase incipiente do seu período de desemprego, bem como de uma *nova oportunidade*, especificamente concebida para cada desempregado antes de transcorridos seis e 12 meses, consoante se trate de jovens ou de adultos, respectivamente. No entanto, a atenção concedida à participação de pessoas inactivas (sobretudo das mulheres) é bem menos significativa. Os Estados-Membros estão empenhados na *modernização dos Serviços Públicos de Emprego*, com alguns deles a avançarem para a cooperação com o sector privado. Apenas uma minoria de Estados-Membros fornece dados sobre a *eficácia das medidas de activação*, impondo-se mais esforços para facultar *indicadores comparáveis de activação e prevenção* que possibilitem a avaliação dos progressos realizados.

---

[1] «Melhorar a qualidade do emprego: análise dos progressos recentes», Comunicação da Comissão COM(2003) 728.

Espírito empresarial

Urge fazer mais para explorar as potencialidades de criação de emprego da UE através de um ambiente empresarial melhorado e mediante o fomento da capacidade de inovação das empresas. A maioria dos Estados-Membros visa *incentivar as empresas em fase de arranque (*start-ups*)*, aligeirar a carga administrativa e expandir os *serviços de apoio a empresas*. Vários países constituíram grupos de missão para a *simplificação e melhoria da regulação*, designadamente no domínio do direito das falências. O *acesso a financiamento das empresas em fase de arranque e das PME já existentes* está a ser objecto de atenção acrescida, mas subsiste como um ponto de estrangulamento. Para *tornar o exercício do espírito empresarial uma opção de carreira aberta a todos*, muitos Estados-Membros incluem a formação no domínio da gestão em todos os níveis de ensino, com alguns deles a preverem acções orientadas para grupos sub-representados. O fomento da *inovação e da I&D*, bem como a divulgação mais eficaz dos seus resultados na economia, continua a ser um desafio.

Fazer face à mudança e promover a adaptabilidade

Os Estados-Membros, os parceiros sociais, as empresas e os trabalhadores têm de de desenvolver a sua capacidade de prever, desencadear e aborver a mudança. Para além das acções necessárias no âmbito de outras orientações específicas pertinentes, é cada vez mais reconhecida a necessidade de alcançar um equilíbrio em termos de flexibilidade conjugada com segurança no mercado de trabalho. Devem estar previstas disposições contratuais atractivas, por forma a prover às necessidades de empregadores e trabalhadores e evitar o aparecimento de um mercado de trabalho de dois níveis. Existem sinais de uma tendência para *uma maior flexibilidade através de alterações aos padrões de tempo de trabalho e ao ambiente laboral*. Num conjunto de Estados-Membros, as atenções desviaram-se para a *flexibilização dos contratos-tipo, para a melhoria das condições de trabalho e para a redução do número de acidentes de trabalho e de casos de doenças profissionais*. As acções destinadas a promover a *mobilidade geográfica* continuam pouvo desenvolvidas e tendem a incidir sobre a atenuação das disparidades regionais. A gestão dos *processos de restruturação* continua a não ser objecto da devida atenção.

Desenvolver o capital humano

É imperioso que a Europa invista mais e com maior eficácia no capital humano. São necessários esforços muito mais intensos para a UE ter alguma hipótese de atingir as metas fixadas para 2010 de 85% de jovens com 22 anos de idade com os seus estudos secundários superiores concluídos e de uma taxa de 12,5% de participação de adultos na educação e formação. Um conjunto de Estados-Membros está a envidar esforços para reformar os sistemas de aprendizagem ao longo da vida, com vista a um funcionamento do *sistema mais orientado pela procura* e de forma a sintonizar melhor as oportunidades com *às necessidades individuais*. Apenas alguns Estados-Membros demonstram empenho em realizar *um investimento acrescido e mais eficiente no capital humano*. As estratégias para *incrementar o investimento privado* (por parte de particulares ou empresas) continuam a ser parciais. As reformas que visam estimular os *particulares* a investir privilegiam o recurso a *incentivos financeiros*. Muitas iniciativas têm por finalidade *o reconhecimento e a certificação da aprendizagem não formal ou no local de trabalho*, de forma a reconhecer competências existentes. Os parceiros sociais são mais estreitamente associados à concepção e realização de acções de formação, com um recurso acrescido aos acordos colectivos. A repartição de custos e responsabilidades requer melhorias e uma maior transparência.

Aumentar a oferta de mão-de-obra e promover o envelhecimento em actividade

O aumento da oferta de mão-de-obra é indispensável para gerar um maior crescimento económico e do emprego a médio e longo prazo. A consecução da meta de uma taxa de emprego de 70% depende fundamentalmente de um aumento significativo da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e de uma extensão da idade média de abandono do mercado de trabalho. Um número crescente de Estados-Membros está a executar estratégias nacionais em matéria de envelhecimento, lançando uma série de medidas centradas na reforma das prestações, na melhoria da capacidade de trabalho através de um acesso facilitado à formação e na beneficiação das condições de trabalho. Insiste-se particularmente na reforma das pensões, designadamente o aumento da idade normal de aposentação e o desincentivo da reforma antecipada. No entanto, a gestão deficiente da restruturação económica, os regimes voluntários de reforma antecipada e os desincentivos existentes no âmbito dos regimes gerais de reforma impedem uma subida significativa das taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos. É essencial que os Estados-Membros desenvolvam *estratégias abrangentes para aumentar a participação na actividade económica*. *O aumento da participação das mulheres* é uma vertente crítica do desafio suscitado pelo envelhecimento e os Estados-Membros não podem depender apenas de efeitos de grupo para atingir os objectivos. A *imigração* é considerada como uma importante fonte de mão-de-obra adicional para as profissões e os sectores que se debatem com dificuldades de recrutamento.

Igualdade entre homens e mulheres

A exploração das potencialidades da participação das mulheres é tanto uma questão de igualdade entre os sexos como de eficácia económica. Muitos Estados-Membros visam incrementar a participação das mulheres e reduzir as *disparidades em matéria de emprego e desemprego*, primordialmente, através de políticas de conciliação da vida privada e profissional. No entanto, os factores que se encontram na base das disparidades entre homens e mulheres em matéria de emprego, desemprego e salários (por exemplo, a segregação com base no sexo, a tributação e a remuneração) não são devidamente abordados. Muitos Estados-Membros apresentam uma série de medidas que deveriam produzir um impacto positivo na redução das *disparidades salariais entre os sexos*, mas a maioria das acções é fragmentária, especialmente nos países onde essas disparidades se revelam mais acentuadas. Muitas iniciativas continuam a ser voluntárias, carecendo de uma avaliação de impacto. *As estruturas de acolhimento de crianças* são apresentados como uma prioridade pela maioria dos Estados-Membros, mas, não raro, o enfoque e a ambição da abordagem variam, além de que não se atenta suficientemente na sua qualidade e acessibilidade económica. A *integração da perspectiva da igualdade entre os sexos* (*gender mainstreaming)* continua a não ser sistemática, revelando-se desprovida de uma avaliação do impacto dos sistemas existentes e das novas políticas sobre homens e mulheres.

Integração das pessoas desfavorecidas

Uma integração mais eficaz das *pessoas que enfrentam dificuldades específicas* no mercado de trabalho é determinante para aumentar a oferta de mão-de-obra e reforçar a coesão social. A maioria dos Estados-Membros apresenta políticas que visam reduzir o *abandono escolar precoce* e melhorar a situação no mercado de trabalho de *pessoas com deficiência, de migrantes e minorias étnicas*. Todavia, subsistem disparidades significativas e impõe-se uma intensificação e extensão dos esforços, de modo a abranger outras pessoas em desvantagem, tais como as que possuem baixas qualificações, os beneficiários de prestações sociais e os

progenitores isolados. Os empregadores devem ser mais implicados no cumprimento do objectivo de uma participação acrescida das pessoas desfavorecidas.

Tornar o trabalho compensador

Para intensificar a participação na força de trabalho e promover mercados de emprego inclusivos, é essencial reduzir as espirais remanescentes de desemprego, inactividade e pobreza. Um número crescente de Estados-Membros está a proceder a reformas para *tornar o trabalho compensador* mediante o efeito combinado de impostos e prestações sociais. As reformas incidem em larga medida na *redução dos impostos* e na introdução de prestações concedidas aos trabalhadores, medidas aplicadas ou previstas por um número crescente de Estados-Membros. Alguns países tornaram mais rigorosas as *condições de elegibilidade ou de duração das prestações*, mas as reformas dos sistemas de prestações não são suficientemente abrangentes. Vários Estados-Membros ainda têm de se debruçar sobre os desincentivos ao emprego com baixas remunerações, centrando-se em particular na situação dos inactivos e ponderando os incentivos não financeiros ao exercício de uma actividade profissional, incluindo os aspectos relacionados com a qualidade do emprego. Constata-se a necessidade de aprofundar as reformas em matéria de prestações, impostos e pensões, no intuito de estimular os trabalhadores mais velhos a permanecer mais tempo em actividade, designadamente nos Estados-Membros com baixas taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos. Os Estados-Membros devem prosseguir os esforços para reduzir os custos não salariais do trabalho, sobretudo em relação aos salários mais reduzidos e às pessoas que possuem baixas qualificações.

Transformar o trabalho não declarado

O trabalho não declarado gera uma concorrência desleal entre empresas e obsta a uma integração duradoura no mercado de trabalho dos trabalhadores em questão. Os PAN confirmam o empenho acrescido dos Estados-Membros na campanha contra o trabalho não declarado através de uma abordagem mais integrada, na qual se conjugam a simplificação do ambiente empresarial, as reformas dos sistemas fiscais e de prestações, uma maior eficácia na aplicação da lei e a imposição de penalizações. Mas é preciso fazer mais para compreender a natureza e a dimensão do problema. Os Estados-Membros comunicaram um conjunto de medidas para *simplificar os procedimentos administrativos e o registo do emprego e das contribuições à segurança social*, bem como para intensificar a coordenação entre as autoridades pertinentes. Além disso, para reforçar os atractivos do trabalho, diversos países dão conta de *medidas fiscais para prevenir o trabalho não declarado e tornar o trabalho compensador*. Muitos Estados-Membros adoptam medidas dirigidas aos *trabalhadores estrangeiros ou aos imigrantes ilegais*, tais como uma melhor informação sobre os direitos laborais e um controlo mais rigoroso das condições de trabalho.

Atenuar as disparidades regionais

Subsistem *disparidades* inter-regionais significativas *em matéria de emprego e desemprego*, que se irão agravar com o alargamento. Vários estudos confirmam a existência de uma forte correlação entre o investimento no capital humano e o desempenho económico a nível nacional e regional, o que faz do investimento uma importante ferramenta de política de coesão regional. O papel do Fundo Social Europeu (FSE) é determinante neste domínio.

Governança e parcerias eficazes na execução das orientações

O êxito da política de emprego depende da qualidade da sua execução. Geralmente, os PAN de 2003 são documentos de base bem concebidos, mas só raramente constituem o instrumento central de discussão e definição das prioridades nacionais em matéria de emprego. É necessário, em particular, dar proeminência à *implicação dos órgãos parlamentares*. Os *parceiros sociais*, bem como as *autoridades regionais e locais*, são encarados pelos governos nacionais como parceiros importantes, mas a sua associação ao processo dos PAN pode ser melhorada.

Os Estados-Membros têm procurado progressivamente dar conta das prioridades orçamentais nos PAN, mas a informação continua a ser pouco sistemática. Os dados sobre a aplicação dos PAN e os serviços operacionais concentra-sem no papel dos Serviços Públicos de Emprego (SPE) e pouco se atende a outras instâncias de execução, como as responsáveis pela educação e a formação e os serviços sociais.

Impõe-se uma melhoria da governança das políticas de emprego a nível nacional e da UE. Na esfera nacional, isto implica constituir parcerias de reforma, formular políticas de emprego ambiciosas, com metas que levem em conta os objectivos fixados a nível comunitário, e recorrer aos PAN de forma mais eficaz enquanto documentos centrais de planeamento e acompanhamento, que congregam os diversos elementos de reforma. A nível europeu, trata-se de reforçar o papel das recomendações específicas da UE a cada país, afectar mais directamente fundos comunitários à execução da agenda de Lisboa, fomentar um empenho vigoroso dos parceiros sociais europeus e reforçar a divulgação, bem como uma aprendizagem mútua mais aberta e sistemática, através do intercâmbio de experiências.

INTRODUÇÃO

O presente Relatório Conjunto sobre o Emprego (RCE) fornece a primeira panorâmica sobre a situação do emprego e uma avaliação dos progressos realizados pelos Estados-Membros na aplicação do novo conjunto de Orientações para o Emprego acordado para o período 2003-2006, norteado por três objectivos abrangentes, a saber, pleno emprego, qualidade e produtividade do trabalho e reforço da coesão e inclusão sociais. O documento contém uma análise dos desenvolvimentos registados em toda a UE em função dos principais objectivos e orientações estabelecidos, bem como uma breve análise da situação por país. Os indicadores principais e de conjuntura definidos pelo Comité do Emprego servem de base à análise e constam dos anexos.

O Título VIII do Tratado que institui a Comunidade Europeia define os princípios e procedimentos para o desenvolvimento de uma estratégia coordenada em matéria de emprego. O artigo 128.º enuncia as medidas específicas conducentes à formulação dessa estratégia, incluindo a elaboração anual de orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros. Cada Estado-Membro apresenta ao Conselho e à Comissão um Plano de Acção Nacional, contendo as principais medidas de execução da respectiva política de emprego, à luz das Orientações. Da análise dos planos de acção nacionais resulta a apresentação ao Conselho Europeu de um Relatório Conjunto do Conselho e da Comissão sobre a situação do emprego na UE e a aplicação das orientações neste domínio. Com base neste relatório, o Conselho Europeu adopta anualmente conclusões que, por seu turno, poderão motivar uma reformulação destas orientações. Além disso, sob proposta da Comissão, o Conselho dirige recomendações adequadas aos Estados-Membros.

A Estratégia Europeia de Emprego, desenvolvida segundo o enquadramento institucional acima descrito, constitui um contributo fundamental para a agenda política mais vasta definida para a União Europeia na Cimeira de Lisboa e nos Conselhos Europeus subsequentes. No contexto de uma racionalização do ciclo de coordenação política, decidida em 2002, os principais temas que integram a agenda de Lisboa – o presente Relatório Conjunto sobre o Emprego, o Relatório de Aplicação das Orientações Gerais de Política Económica e o Relatório de Execução da Estratégia do Mercado Interno – são apresentados como parte do «Pacote de Execução», concebido para sincronizar e reforçar a coordenação e a coerência entre políticas.

Embora os principais contributos para o presente relatório provenham dos Planos de Acção Nacionais para o Emprego apresentados no Outono de 2003 por cada Estado-Membro, uma fonte importante na edição deste ano foi o relatório elaborado pelo Grupo de Missão para o Emprego, constituído por solicitação do Conselho Europeu da Primavera de 2003 e presidido por Wim Kok, antigo primeiro-ministro dos Países Baixos, que apresentou o seu relatório à Comissão Europeia em 26 de Novembro de 2003[2].

Partindo desta base, o presente Relatório Conjunto sobre o Emprego, no seu capítulo final, formula mensagens fundamentais dirigidas ao Conselho Europeu da Primavera de 2004.

---

[2] «A criação de mais emprego na Europa» - Relatório do Grupo de Missão para o Emprego, presidido por Wim Kok.

1. CONTEXTO POLÍTICO E ECONÓMICO

O presente Relatório Conjunto sobre o Emprego é lançado num momento de optimismo cauteloso quanto a uma recuperação dos mercados de trabalho da UE. As políticas de emprego e as reformas estruturais levadas a cabo ao longo dos últimos anos fortaleceram a capacidade de adaptação do mercado de trabalho europeu a eventuais abalos, tal como recentemente demonstrado pela relativa resiliência do emprego. Partimos agora de uma posição melhor para assegurar uma retoma do crescimento e um emprego elevado, embora se deva ter presente que a acumulação da oferta de mão-de-obra e os efeitos retardados do ciclo económico sobre o emprego irão protelar o seu aumento. A nova Estratégia Europeia de Emprego fornece uma resposta integrada e coerente aos desafios em matéria de emprego que se deparam à UE. O presente relatório analisa os compromissos assumidos pelos Estados-Membros no âmbito das novas Orientações Europeias para o Emprego e aponta os domínios onde é mais premente a realização de progressos e a tomada de medidas. As acções agora lançadas concorrerão para apoiar a recuperação da economia e do emprego.

1.1 ESTAGNAÇÃO NO CRESCIMENTO DO EMPREGO

Após uma forte resiliência inicial do mercado de trabalho da UE, o impacto do abrandamento económico começou a fazer-se sentir com maior intensidade.

Os desenvolvimentos do mercado do trabalho desde o início do recente abrandamento económico indicam que, actualmente, o emprego na UE resiste melhor do que no passado a um enfraquecimento da actividade económica. Com efeito, até à data, a reacção do emprego à recente conjuntura tem sido muito mais moderada do que numa situação análoga, verificada na década de 90. Este cenário decorre de um percurso de criação e destruição de emprego diverso daquele que se verificou no início dos anos 90, com um declínio do emprego menos acentuado até ao momento na agricultura e na indústria e com o sector dos serviços a gerar muito mais postos de trabalho.

A actual resiliência é fundamentalmente uma consequência das mudanças sobrevindas no mercado de trabalho europeu ao longo da segunda metade da década de 90, que afectaram os mecanismos que ligam o emprego e a actividade ao ciclo económico. Globalmente, os efeitos combinados de uma participação crescente das mulheres e dos jovens, o nível cada vez mais elevado das competências da população activa e a maior oferta de novos tipos de contratos facilitaram o desenvolvimento de um padrão de crescimento com elevada intensidade de emprego, também apoiado por uma definição das remunerações pelos parceiros sociais mais favorável ao emprego e por cortes nos custos não salariais do trabalho.

A Europa continuou a sentir o impacto da recessão económica ao longo da maior parte de 2002 e 2003, com um crescimento do PIB inferior a 1%. Após vários anos de criação intensiva de postos de trabalho, *no início de 2003*, *o crescimento do emprego estagnou*. A tendência descendente do índice de desemprego inverteu-se em meados de 2001 e os níveis têm *aumentado gradualmente* de um mínimo de 7,3% em 2001 para 8% em 2003. Espera-se uma subida do emprego, embora lenta, no período 2004-2005.

Em 2004, existe o risco de uma estagnação continuada do emprego e, possivelmente, de uma subida do desemprego, se não se verificar uma retoma económica e se não se avançar com novas reformas do mercado de trabalho. Mesmo com uma recuperação económica modesta, o crescimento do emprego poderá ser limitado, uma vez que se pode partir do princípio de que, no recente período de abrandamento, as empresas acumularam mão-de-obra. O crescimento

da oferta de mão-de-obra é essencial ao cumprimento das metas de Lisboa, mas, tendo em conta que se prevê um crescimento da força de trabalho superior ao crescimento do emprego, é muito possível que o desemprego continue a aumentar no futuro próximo.

1.2 A ESTRATÉGIA DE EMPREGO A MÉDIO PRAZO MANTÉM-SE VÁLIDA

O desempenho do emprego é uma componente fundamental do objectivo de Lisboa, definido em 2000, no sentido de tornar a UE na economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e com maior coesão social. Esse desempenho está estreitamente relacionado com áreas de incidência das reformas, como as pensões, a educação, a investigação e a inclusão social, assim como os mercados de trabalho, produtos e serviços.

A nova Estratégia Europeia de Emprego foi concebida para apoiar a consecução das metas de Lisboa. As novas orientações estabelecem três objectivos abrangentes e complementares: pleno emprego; qualidade e produtividade no trabalho; e coesão e inclusão sociais. Foram identificados dez domínios de acção específicos para secundar estes objectivos. As orientações abarcam igualmente acções destinadas a melhorar a governança das políticas de emprego.

Perante o abrandamento económico, a incerteza prolongada em relação à cronologia e à escala da recuperação, e reflectindo a viva preocupação dos chefes de Estado e de Governo no sentido de manterem e intensificarem a dinâmica das reformas estruturais, o Conselho Europeu da Primavera de 2003 convidou a Comissão a criar um *Grupo de Missão Europeu para o Emprego, sob a presidência de Wim Kok, antigo primeiro-ministro dos Países Baixos,* para ajudar a determinar quais as reformas práticas susceptíveis de ter um impacto mais directo e imediato na execução da Estratégia de Emprego por parte dos Estados-Membros.

O Grupo de Missão, reconhecendo as melhorias estruturais alcançadas num conjunto de Estados-Membros e o aumento do emprego na UE desde meados da década de 90 até 2002, alertou para o risco que a União Europeia corre de não cumprir o seu ambicioso objectivo fixado em Lisboa, em 2000. Se os Estados-Membros não intensificarem os seus esforços, afigura-se cada vez mais improvável alcançar a meta global para 2010 e os objectivos de emprego.

Na reacção ao abrandamento, a Europa não deve perder de vista os desafios mais vastos e de mais longo prazo com que se confronta. A globalização e a integração económica estão a afectar cada vez mais a forma como os europeus vivem e trabalham, exigindo uma resposta pronta à mudança e uma gestão tempestiva desta. O envelhecimento acelerado da população tem vindo a pôr em questão a capacidade de a Europa se manter competitiva e de atingir, no futuro, taxas mais elevadas de emprego e de crescimento económico.

Em vez de encetar um novo processo de alteração das orientações da UE, o Grupo de Missão considera que o enfoque a nível europeu deve incidir num acompanhamento mais estreito das reformas levadas a cabo pelos Estados-Membros. O presente relatório analisa as respostas dadas pelos Estados-Membros em relação a todo o espectro das Orientações para o Emprego, levando em conta a avaliação e as propostas do Grupo de Missão para o Emprego.

O Grupo de Missão para o Emprego exorta os Estados-Membros a tomarem *imediatamente* medidas decisivas, de modo a aumentarem a confiança e a apoiarem o crescimento económico. Para além da necessidade de criar mais empregos a curto prazo, o grupo sublinha que as políticas de emprego devem aumentar os índices de emprego e de produtividade – os

motores essenciais das potencialidades de crescimento económico da Europa e componentes vitais da estratégia de Lisboa.

O Grupo de Missão para o Emprego identifica quatro requisitos essenciais para fomentar o emprego e a produtividade:

– aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas,

– atrair mais pessoas para o mercado de trabalho,

– investir mais e com maior eficácia no capital humano

– e garantir a efectiva implementação de reformas através de uma melhor governança.

O Grupo de Missão identificou prioridades de acção com relevância geral para os Estados-Membros em cada uma destas vertentes. Dirige igualmente mensagens específicas quanto às reformas necessárias em cada um dos 15 actuais e dos dez novos Estados-Membros.

A nova estratégia foi concebida também no intuito de apoiar as reformas do emprego e do mercado de trabalho nos dez novos Estados-Membros, com adesão prevista à UE para 2004. Confrontados com grandes restruturações a nível político, económico e institucional, ao longo da última década, os novos Estados-Membros lançaram-se em reformas aprofundadas do mercado de trabalho, de forma a adaptarem-se à economia de mercado e a prepararem-se para a integração na UE. Em estreita parceria com a Comissão Europeia, estes países realizaram avaliações conjuntas dos respectivos desafios em matéria de emprego e de mercado de trabalho e apresentaram relatórios periódicos[3]. Participarão plenamente na Estratégia Europeia de Emprego coordenada a partir de 1 de Maio de 2004.

2. AVALIAÇÃO GLOBAL DOS OBJECTIVOS DE EMPREGO DA UE

Os Planos de Acção Nacionais de 2003, elaborados em resposta às novas Orientações, apresentam uma abordagem da política de emprego que, em termos gerais, é bastante equilibrada quanto aos três objectivos abrangentes da Estratégia Europeia de Emprego, embora, em determinados casos, os objectivos referentes à qualidade-produtividade e/ou à inclusão não sejam apresentados em pé de igualdade com o objectivo do pleno emprego[4]. Os progressos no cumprimento destes objectivos são analisados a seguir.

2.1 PLENO EMPREGO: UE EM RISCO DE FICAR AQUÉM DAS METAS RELATIVAS À TAXA DE EMPREGO

Os progressos para alcançar a meta de Lisboa de 70% da taxa de emprego global na EU estagnaram e é agora evidente que a EU não atingirá a meta intermédia fixada neste domínio para 2005 (de 67%, acordada em Estocolmo). A taxa de emprego global estagnou em 2003 no nível que registou em 2002 (64,3%). Mesmo com uma recuperação económica, a taxa de

---

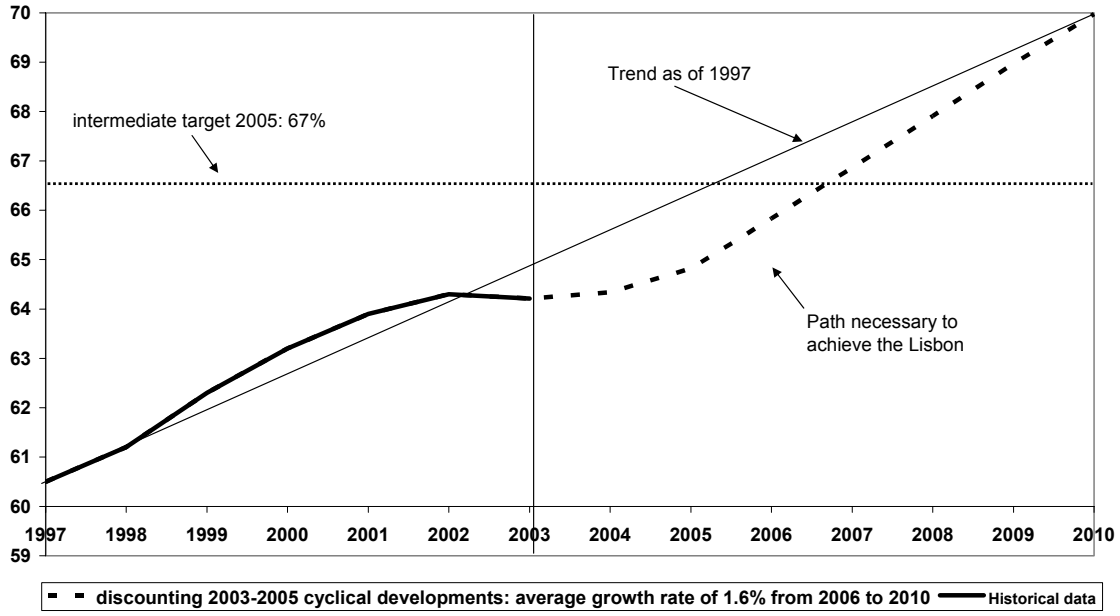
[3] «Progressos na implementação dos Documentos de Avaliação Conjunta em matéria de políticas de emprego nos países da adesão», COM(2003) 663.

[4] A qualidade não é explicitamente debatida nos Planos de Acção Nacionais de 2003 da Alemanha (apenas como «medidas de acompanhamento»), Itália, dos Países Baixos e Reino Unido. A inclusão social não é expressamente focada nos casos da Alemanha, Áustria e Itália. No entanto, isto não constitui qualquer juízo prévio em relação à substância dos Planos de Acção Nacionais em questão no que respeita a esses objectivos.

emprego pode ficar-se apenas pelos 65% em 2005. Em alguns Estados-Membros com taxas de emprego muito baixas (Grécia, Espanha e Itália), verificou-se uma certa recuperação, tendo o emprego continuado a crescer em 2002 e 2003. No entanto, apenas quatro Estados-Membros atingem a meta dos 70% (Dinamarca, Países Baixos, Suécia e Reino Unido), enquanto a Finlândia, Portugal e a Áustria estão próximos daquele valor.

O abrandamento prolongado acarreta um crescimento zero ou muito reduzido do emprego durante três anos (2002-2004) e pouca ou nenhuma progressão da taxa de emprego neste período. Por conseguinte, tal como ilustrado pelo gráfico infra, em 2005, a UE não irá atingir as metas intermédias em matéria de emprego e será necessária uma aceleração significativa do crescimento do emprego nos próximos anos. Para atingir os 70% da meta de Lisboa, o emprego teria de crescer, entre 2004 e 2010, em média, 1,6%, o que constituiria uma inversão da tendência dos actuais níveis de desempenho, mas que não é irrealizável, se se comparar com os resultados verificados no período 1997-2000. Isto implicaria um aumento do emprego em 15 milhões de postos de trabalho na UE 15. Este valor teria de se situar perto dos 22 milhões postos de trabalho se a meta fosse fixada para a UE 25.

Chart 1: PATH TO LISBON EMPLOYMENT RATE TARGET: 1997-2010



Fonte: Serviços da Comissão. Inquérito Europeu às Forças de Trabalho até 2003. Para 2003-2005, a taxa de emprego foi actualizada com recurso à previsão do emprego da DG ECFIN e às projecções demográficas do Eurostat. A partir de 2005, a taxa de emprego foi obtida por extrapolação, pressupondo um aumento anual constante.

Chart 1: path to Lisbon employment target: 1997-2010	Quadro 1: Percurso rumo à meta de emprego de Lisboa: 1997-2010
Intermediate target 2005: 67 %	Meta intermédia para 2005: 67%
Trend as of 1997	Tendência a partir de 1997
Path necessary to achieve the Lisbon target in 2010	Percurso necessário para atingir a meta de Lisboa em 2010

Discounting 2003-2005 cyclical developments: average growth rate of 1.6 % from 2006 to 2010	Descontando as evoluções cíclicas de 2003-2005: taxa média de crescimento de 1,6% de 2006 a 2010
Historical data	Dados históricos

Os dados agregados ocultam tendências divergentes nas taxas de emprego por sexo. *A taxa de emprego das mulheres continuou a subir em 2002 e, situada nos 55,6%, mantém a progressão no sentido da meta intermédia de 57% para 2005.* Ultrapassa já a meta da UE de 60% estabelecida para 2010 em sete Estados-Membros (Dinamarca, Países Baixos, Áustria, Portugal, Finlândia, Suécia e Reino Unido). A média da UE é claramente determinada por baixas taxas de emprego das mulheres apenas em quatro Estados-Membros (Bélgica, Grécia, Espanha e Itália). Para se atingir a meta dos 60%, o aumento médio anual da taxa de emprego feminino registado desde 1997 terá de ser mantido ao longo dos próximos sete anos. Este objectivo não pode estar sujeito apenas ao crescimento económico - importa manter também o ritmo das reformas.

A realização de progressos com vista à meta de Lisboa dependerá decisivamente da evolução da situação no emprego dos trabalhadores mais velhos. *Embora as taxas de emprego desta categoria tenham aumentado substancialmente para um pouco mais de 40%, a meta de 50% fixada ainda está muito distante* e apenas foi atingida por quatro Estados-Membros (Dinamarca, Portugal, Suécia e Reino Unido), estando ao alcance de outros dois (Finlândia e Irlanda). Os progressos na consecução desta meta dependerão essencialmente dos restantes Estados-Membros (em particular, Bélgica, França, Itália, Luxemburgo e Áustria), onde a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos é inferior a 33%. Por conseguinte, impõem-se medidas urgentes para aumentar o número de trabalhadores mais velhos em actividade, bem como para garantir que, no futuro, o grupo com idades compreendidas entre os 40 e os 50 anos se possa manter durante mais tempo no mercado de trabalho. Para se alcançar o objectivo europeu de 50%, até 2010, será necessário dar emprego a mais sete milhões de pessoas no escalão etário entre os 55 e os 64 anos na UE 15.

Os Estados-Membros empreenderam uma série de reformas para estimular a participação e a oferta de mão-de-obra, tais como políticas para tornar o trabalho compensador, políticas activas do mercado de trabalho, acções no domínio da educação, formação e mobilidade. Contudo, as reformas destinadas a melhorar o ambiente para a criação de emprego são menos exaustivas. Por vezes, as abordagens centram-se na criação de emprego mediante uma redução dos custos do trabalho (Bélgica, França e Áustria); através da liberalização (Alemanha, França e Itália); mediante o fomento do desenvolvimento das PME e da inovação (Grécia, Irlanda, Países Baixos, Áustria, Finlândia, Suécia e Reino Unido); por meio do desenvolvimento regional (Portugal e Irlanda); ou confiando apenas na interacção entre o crescimento económico e mercados de trabalho flexíveis (Dinamarca, Espanha e Itália). As oportunidades proporcionadas pela economia baseada no conhecimento para a criação de emprego não se destacam no pacote de políticas.

Na sua resposta às Orientações para o Emprego de 2003, os Estados-Membros demonstraram um *maior empenho através da definição de metas nacionais*, que assumiram a forma de objectivos referentes à taxa de emprego ou de um objectivo de criação de emprego durante o mandato do governo (consulte-se o quadro no Anexo 2). Alguns dos países (nomeadamente a Bélgica, França, Grécia, Áustria e Finlândia) revelam maiores ambições do que no passado. Contudo, o estabelecimento de metas tem de ser secundado pela execução rigorosa de reformas.

2.2 QUALIDADE E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: PROGRESSOS DÍSPARES NAS VÁRIAS DIMENSÕES

As interacções positivas entre a qualidade no trabalho, a produtividade, o emprego e a inclusão social foram sublinhadas no relatório da Comissão elaborado por solicitação do Conselho Europeu da Primavera realizado em Bruxelas[5]. Este relatório contém uma análise circunstanciada dos progressos realizados neste domínio, seguindo a *abordagem pluridimensional* definida nas Orientações para o Emprego.

O declínio no crescimento da produtividade do trabalho ao longo da última década é motivo de especial preocupação para a UE. O crescimento da produtividade do trabalho abrandou mais ainda nos últimos anos, em contraste com o aumento do emprego. O período entre 1996 e 2002, quando cotejado com a primeira metade da década de 90, assistiu a um aumento significativo do contributo do crescimento do emprego para o crescimento do PIB. Comparativamente, até à recente recessão, os Estados Unidos foram capazes de conjugar um desempenho forte em termos de emprego com a aceleração da produtividade do trabalho, daqui decorrendo a vantagem de um ponto percentual no crescimento do PIB nos EUA em relação à UE ao longo do período 1996-2002. Vale a pena referir que alguns dos Estados-Membros mais pequenos atingiram níveis de desempenho bem acima da média comunitária e até superiores aos dos EUA.

A curto prazo, o crescimento efectivo da produtividade do trabalho pode desviar-se do seu curso a longo prazo, particularmente num período de abrandamento económico, quando um menor crescimento da produtividade pode ser parcialmente imputado mais a um ajustamento do número de horas do que ao número de pessoas. Do mesmo modo, embora as reformas do mercado de trabalho que fomentam um padrão de crescimento com maior intensidade de mão-de-obra possam gerar um crescimento efectivo da produtividade abaixo das potencialidades de longo prazo, este facto não deve ser encarado como uma concessão. Uma taxa de emprego mais elevada acarreta um aumento inequívoco do PIB *per capita*, sem quaisquer consequências negativas para o crescimento a longo prazo da produtividade da força de trabalho existente.

Por conseguinte, num momento em que as tendências recentes estão longe de ser animadoras, impõe-se uma acção simultânea com vista ao crescimento do emprego e à intensificação dos esforços para melhorar o crescimento da produtividade a longo prazo. Para este efeito, é crucial a disponibilidade de uma mão-de-obra altamente qualificada, competente e adaptável, assim como um investimento acrescido e mais rendível por parte da UE no seu capital humano, no quadro de uma política orçamental sã. A UE necessita também de acelerar a divulgação das TIC, designadamente no sector dos serviços, intensificar o investimento em I&D e infra-estruturas, lançar acções para a melhoria da cultura empresarial e intensificar as reformas dos mercados de bens e serviços. Uma vez que alguns dos sectores que geraram um elevado número de postos de trabalho apresentaram um desempenho assaz pobre em termos de crescimento da produtividade, os esforços para aumentar a qualidade do emprego – incluindo uma subida de nível das competências e uma organização do trabalho mais

---

[5] Veja-se a Comunicação COM(2003) 728, de 16.11.2003 - «Melhorar a qualidade do emprego: análise dos progressos recentes».

adequada - nestes sectores deverão concorrer igualmente para dar resposta ao desafio da produtividade[6].

No âmbito dos PAN, a produtividade é predominantemente considerada como um objectivo por direito próprio, independentemente da sua relação com a qualidade. Importa notar também que a maioria dos países com uma elevada taxa de emprego (Reino Unido, Países Baixos, Suécia e Finlândia) visa uma subida da produtividade para compensar a prevista escassez na oferta de mão-de-obra a médio prazo. Por conseguinte, na maioria dos Estados-Membros, existe ampla margem para uma abordagem mais exaustiva, que reconheça as interacções positivas entre a qualidade no trabalho, a produtividade e o crescimento do emprego e a inclusão social.

As tendências e os desempenhos recentes em torno das várias dimensões da qualidade são animadores em alguns aspectos. Na UE, é possível detectar melhorias sistemáticas no que respeita à educação e às competências, às disparidades entre os sexos (com excepção das disparidades salariais) e à segurança no local de trabalho. Porém, *existe margem para melhorias significativas* no âmbito de cada uma das 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. Em diversos Estados-Membros, os jovens enfrentam dificuldades crescentes para encontrar empregos com perspectivas de carreira razoáveis. Os nacionais de países exteriores à UE encontram-se em clara desvantagem, tanto em situação de emprego como de desemprego, e a integração de pessoas com deficiência no mercado laboral continua a ser problemática, sobretudo no caso de pessoas com deficiências profundas. Quanto à igualdade entre os sexos, a falta de estruturas adequadas de acolhimento de crianças e de cuidados a outros dependentes representa um obstáculo a uma maior participação das mulheres. As disparidades salariais entre homens e mulheres parecem pouco tendentes a um decréscimo e subsiste a segregação sectorial e profissional entre uns e outras. Por último, mas não de somenos, e tal como já referido, a tendência no crescimento da produtividade é decepcionante.

Apenas alguns Estados-Membros procuram debruçar-se sobre cada uma das dimensões da qualidade com recurso a uma abordagem abrangente. Em cada Estado-Membro, privilegia-se antes a identificação das suas próprias *dimensões críticas* específicas *como prioridades de acção*. Por exemplo, o equilíbrio entre flexibilidade e segurança e a igualdade entre os sexos são sublinhados como aspectos cruciais em Itália, Espanha, Grécia e Portugal. A formação merece destaque em Portugal e Espanha, bem como em outros Estados-Membros com elevada produtividade (Dinamarca, França, Finlândia e Suécia). A saúde e a segurança surgem como uma prioridade importante em muitos países, com cinco deles (Dinamarca, Grécia, França, Portugal e Reino Unido) a definirem metas para a redução de acidentes. O tempo de trabalho, que só indirectamente é abrangido pelas dez dimensões, também é referido como aspecto relevante (Bélgica, Luxemburgo e Finlândia).

2.3 COESÃO E INCLUSÃO SOCIAIS: DAR MAIS ATENÇÃO A MERCADOS DE TRABALHO INCLUSIVOS

Para além dos desempregados inscritos, em 2002, 4,5% da população da UE em idade activa (um ligeiro aumento em relação a 2001) encontrava-se inactiva, mas disposta a trabalhar. A

---

6 Para uma análise mais circunstanciada das tendências e do desempenho em termos de produtividade, consulte-se o capítulo 2 do relatório «*Employment in Europe 2003*» e a Relatório Económico Anual de 2003.

subida recente do desemprego é preocupante, uma vez que pode prenunciar uma escalada do desemprego de longa duração, um dos riscos principais de exclusão social. Este cenário dificultaria também cada vez mais o acesso de pessoas em situação de desvantagem ao mercado de trabalho. Neste contexto, a situação laboral de pessoas com deficiência, migrantes e minorias étnicas, progenitores isolados, jovens que abandonam o ensino precocemente e trabalhadores mais velhos, já de si precária, poder-se-ia tornar ainda mais complicada (veja-se a orientação 7).

Na sequência da apresentação dos Planos de Acção Nacionais para a Inclusão[7], nos quais se expõem as abordagens de luta contra a pobreza e a exclusão social em diversos domínios políticos, os Planos de Acção Nacionais para o Emprego procuram descrever, de forma mais pormenorizada, o contributo das políticas de emprego para a inclusão social. Não obstante, existe ainda uma margem considerável para a introdução de melhorias, na medida em que a maioria dos Estados-Membros atendeu aos objectivos fixados na terceira orientação abrangente em matéria de inclusão social.

Existe um fio condutor comum nos planos sobre o emprego, que é o facto de considerarem que a participação no emprego desempenha um papel muito importante na promoção da inclusão social. No entanto, existem diferenças de ênfase quando se pondera até que ponto é que a política para o mercado de trabalho pode ser considerada como amplamente suficiente para dar resposta ao problema da exclusão social. Alguns Estados-Membros (Países Baixos, Finlândia) tendem a concentrar-se na supressão de obstáculos à participação no emprego. Esta abordagem norteada pelo princípio de «tornar o trabalho compensador» favorece reformas horizontais dos sistemas fiscais e de segurança social (créditos fiscais para aqueles que auferem baixos rendimentos, eliminação dos desincentivos ao trabalho, em articulação com medidas de apoio, tais como a provisão de estruturas de acolhimento de crianças). Outros Estados-Membros (França, Portugal, Suécia, Áustria, Grécia), embora reconheçam o papel fundamental da política de emprego na luta contra a exclusão social, tendem a concentrar-se mais na situação difícil de grupos específicos e privilegiam intervenções por medida, atendendo às necessidades concretas das pessoas em questão. Os Estados-Membros[8] também reconhecem explicitamente os limites das políticas de emprego em determinados casos e acentuam a necessidade de sinergias acrescidas com políticas em outros domínios, como a educação, os cuidados de saúde ou a habitação, no quadro de uma abordagem verdadeiramente multidimensional.

O Conselho Europeu de Barcelona havia convidado os Estados-Membros a fixarem metas nacionais para a redução da pobreza até 2010. A maioria aproveitou a oportunidade proporcionada pelos PAN/inclusão e pelos PAN/emprego para fixar essas metas. Entre os exemplos significativos contam-se a Grécia (reduzir até 2010 a percentagem de pessoas em risco de pobreza para a média da UE 15), os Países Baixos (aumentar a taxa de emprego entre as minorias étnicas para 54% até 2005), a Suécia (reduzir para metade o número de pessoas necessitadas de assistência social entre 1999 e 2004) e a França (aumentar as saídas do desemprego dos beneficiários do rendimento mínimo entre 2003 e 2005). O Reino Unido visa aumentar para 70% a percentagem de progenitores isolados em actividade, reduzir a proporção de crianças em agregados sem emprego e aumentar a taxa de emprego em áreas deprimidas e grupos desfavorecidos.

---

7 Veja-se o Relatório Conjunto sobre Inclusão de 2003.

8 Por exemplo, a Dinamarca recorre ao conceito de «herança social negativa» e a Grécia reconhece factores como a composição e nível de educação do agregado familiar.

O enfoque sobre as disparidades regionais é menos saliente (com excepção dos planos de Portugal, Grécia, Bélgica e Reino Unido), embora as assimetrias regionais em termos de desempenho do mercado de trabalho continuem a ser consideráveis. As disparidades de participação no mercado de trabalho entre regiões, sobretudo no que respeita ao desemprego, e os elevados índices de desigualdade entre os diversos grupos sociais geram bolsas de carência e exclusão social até nas regiões mais ricas da UE. A resposta a estes desequilíbrios requer uma combinação equilibrada de investimento em capital produtivo e humano, bem como reformas do mercado de trabalho, como uma política salarial que leve em consideração as condições locais e regionais.

Para atingir os objectivos de Lisboa, será necessária uma inversão de tendência nos próximos anos. Tanto o crescimento do emprego como o crescimento da produtividade do trabalho terão de registar uma forte aceleração. As recentes reformas do mercado de trabalho provaram a sua importância ao aumentarem a resiliência do emprego à recessão económica. Um apoio mais vigoroso ao espírito empresarial, à investigação e à difusão da inovação, bem como um investimento acrescido e mais eficaz no capital humano, são igualmente importantes para gerar esta mudança. As reformas citadas terão de ser levadas a cabo com determinação, a par de reformas dos mercados de bens, serviços e capitais.

Os Estados-Membros devem confirmar o seu empenho nas reformas, mediante a definição de metas nacionais para a taxa de emprego, tal como proposto pelo Grupo de Missão para o Emprego, e a criação de sinergias entre as estratégia de emprego, qualidade, produtividade e inclusão social neste processo. Ao porem em prática as dez orientações específicas, os Estados-Membros contribuirão para a promoção da adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, fomentarão a oferta de mão-de-obra e melhorarão os níveis do capital humano, aspectos identificados pelo Grupo de Missão como requisitos essenciais para o êxito.

3. EXECUÇÃO DE ORIENTAÇÕES ESPECÍFICAS: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS E POLÍTICAS

3.1 MEDIDAS ACTIVAS E PREVENTIVAS PARA DESEMPREGADOS E INACTIVOS

Factos e desafios fundamentais

O abrandamento económico travou a queda a longo prazo da taxa de desemprego da UE. A taxa de desemprego subiu de 7,4% em 2001 para 8,1% em 2003 e, actualmente, em toda a UE 15, existem 14 milhões de pessoas sem emprego. O *desemprego de longa duração* estabilizou acima dos 3% (mais de 5% na Grécia e Itália). O desemprego de longa duração afecta relativamente mais mulheres do que homens (com taxas médias de 3,6% contra 2,6%), excepto na Finlândia, Irlanda, Suécia e no Reino Unido. O *desemprego dos jovens* aumentou no primeiro semestre de 2003 e continuam a registar-se níveis muito elevados na Grécia, Itália, Espanha, Finlândia, França e Bélgica[9].

Embora se estime que a taxa de desemprego global estabilize ao longo dos próximos dois anos, existe o *risco constante de recrudescimento do desemprego e da inactividade de longa duração*. Daqui decorre a necessidade de um maior investimento em políticas de activação e

[9] No primeiro semestre de 2003, o rácio de desemprego juvenil situava-se nos 7,5% (e ultrapassava os 9% na Grécia, Espanha, Itália e Finlândia). A taxa de desemprego dos jovens atingiu os 15,7% (com valores superiores a 20% nos mesmos países).

prevenção, de modo a reduzir o ciclo de desemprego e evitar os influxos para situações de desemprego de longa duração, afastamento do mercado de trabalho e inactividade.

Resposta política

A orientação específica foi revista em 2003, estruturando-se agora em torno de uma sequência clara de providências a tomar desde uma fase inicial de desemprego até ao desemprego de longa duração. Em consequência da alteração, os indicadores correspondentes foram revistos e seria prematura uma avaliação clara da sua observância em 2002/2003. Dos anexos 1 e 2 constam os indicadores disponíveis até à data no âmbito da nova abordagem.

Todavia, os Estados-Membros realizaram mais progressos no sentido de garantir que cada pessoa desempregada beneficie de *assistência na procura de emprego e serviço de orientação numa fase precoce do seu ciclo de desemprego*. É, designadamente, o caso na Dinamarca (novo «programa de contacto intensivo»); na Bélgica (prospecção precoce na região flamenga); na França, praticamente todos os candidatos a emprego beneficiam do PAP – ND[10] no prazo de quatro meses); na Alemanha (inscrição e intervenção mais céleres por parte dos serviços públicos de emprego, mercê das reformas Hartz); e em Itália, onde, no quadro do processo de reforma do mercado de trabalho, os serviços públicos de emprego terão de oferecer entrevistas de orientação no prazo de três meses após o início do período de desemprego.

Prosseguem também os esforços para dar uma *nova oportunidade* sob a forma de acções de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade a cada desempregado antes de transcorridos seis e 12 meses de desemprego (respectivamente, consoante se trate de jovens ou de adultos). As principais reformas a salientar incluem o programa *Jump-Plus* na Alemanha, a revisão na Bélgica do sistema de acordos para o primeiro emprego, com vista a facilitar o recrutamento pelas empresas, e o *High Unemployment Area Programme* na Irlanda, que visa identificar e eliminar os obstáculos ao emprego. Os indicadores fornecidos pelos Estados-Membros, embora díspares[11], apontam para uma cobertura acrescida dos desempregados pelas referidas medidas. Oito Estados-Membros (Bélgica, Alemanha, França, Irlanda, Luxemburgo, Finlândia, Suécia e Reino Unido) atingem ou ultrapassam a nova meta de 25% para *a activação de desempregados de longa duração*. Contudo, é ainda escassa a atenção concedida à inclusão de pessoas inactivas, entravando em particular o acesso das mulheres a medidas activas e preventivas. Os Estados-Membros deverão realizar um esforço específico para fornecerem *indicadores de activação e prevenção comparáveis*, de forma a permitir uma avaliação dos progressos ao longo dos próximos anos.

A modernização dos serviços de emprego para apoiar a activação e a prevenção está a avançar e, em alguns Estados-Membros, registou-se um incremento da colaboração entre os serviços públicos de emprego e parceiros do sector privado, nomeadamente agências de trabalho temporário (Países Baixos, Itália, Alemanha e Reino Unido). Foram tomadas medidas destinadas a melhorar os serviços prestados a empregadores, mediante o desenvolvimento de centros de atendimento telefónico e a colocação directa de ofertas de emprego na Internet (Reino Unido, Irlanda, Alemanha, Bélgica e Suécia). Assiste-se a um reforço dos serviços a nível regional (França, Espanha, Itália) e local (Dinamarca, Países Baixos). Na maioria dos

---

10 *Plan d' Action Personnalisé – Nouveau Départ* (Plano de Acção Personalizado – Novo Começo).

11 Vários Estados-Membros não comunicaram os indicadores com base nas definições revistas.

países, os SPE estão a desenvolver novos sistemas de TIC e são desejáveis renovados esforços para prosseguir o processo de modernização.

Sete Estados-Membros (Áustria, Dinamarca, Espanha, Luxemburgo, Finlândia, Suécia e Reino Unido) fornecem dados sobre a *eficácia das medidas de activação* em termos de integração num posto de trabalho no seguimento de uma dessas medidas. Na Áustria, quase metade dos desempregados encontrou emprego seis meses depois de ter participado numa medida, contra aproximadamente um terço na Suécia e Espanha e mais de dois terços no Luxemburgo. Diversos Estados-Membros promovem intervenções por medida destinadas a jovens (Bélgica, Alemanha, França, Grécia, Itália) e mulheres (Grécia, Espanha, Itália), não raro conjugadas com incentivos à contratação dirigidos aos empregadores. Vários países (Dinamarca, França, Países Baixos, Finlândia e Suécia) adoptaram medidas significativas para melhorar a gestão das prestações de desemprego por meio da cooperação com instituições do mercado de trabalho. A sujeição do benefício de prestações à participação no processo de activação constitui um exemplo claro desta cooperação.

Apesar das restrições orçamentais, ainda existe uma margem considerável para reafectações da despesa e uma *maior eficiência*, através de uma melhor calendarização e orientação das medidas.

Neste contexto, o Grupo de Missão para o Emprego sublinhou que as medidas destinadas a prevenir o desemprego e a apoiar, não o emprego, mas a (re)integração de novos desempregados e pessoas inactivas são essenciais para explorar as potencialidades da força de trabalho e ainda mais decisivas em períodos de abrandamento económico, bem como nos sectores e regiões em restruturação. O Grupo de Missão instou os Estados-Membros a:

- Oferecer serviços personalizados numa fase precoce a todos os desempregados que procuram emprego, sob a forma de orientação, formação ou novas oportunidades de emprego, em consonância com as Orientações para o Emprego;

- melhorar a eficácia dos programas de activação, através de uma identificação das necessidades reais dos candidatos a emprego e preferindo as acções por medida aos programas gerais em larga escala;

- desenvolver mecanismos de reacção rápida na eventualidade do encerramento de unidades fabris ou de restruturação em larga escala de empresas;

- dotar os serviços de emprego de capacidade suficiente (em termos de pessoal e recursos) para a prestação desses serviços por medida e reforçar as parcerias locais de emprego;

- atender às necessidades específicas dos grupos mais vulneráveis, incluindo jovens desfavorecidos e pessoas com deficiência.

3.2 CRIAÇÃO DE EMPREGO E ESPÍRITO EMPRESARIAL

Factos e desafios fundamentais

Numa União Europeia alargada, será necessário criar 22 milhões de empregos para atingir em 2010 a meta fixada em Lisboa para a taxa de emprego. Em 2002, o crescimento do emprego na UE foi de apenas 0,4%, o que equivale a *uma criação líquida de emprego de 600 mil postos de trabalho*. Em 2003, espera-se que o crescimento do emprego seja especialmente fraco na Dinamarca, na Alemanha, nos Países Baixos e em Portugal. O *índice de criação de*

novas empresas manteve-se estável no período 1997-2000. Entre os Estados-Membros que forneceram dados comparáveis, a Dinamarca, o Luxemburgo, a Espanha e o Reino Unido são aqueles onde se registam as taxas de criação mais elevadas. O Luxemburgo e o Reino Unido constituem os países onde é mais alta a *taxa de sobrevivência* de novas empresas. O *investimento empresarial*, em percentagem do PIB da UE, decaiu de 18,3% para 17,2% entre 2000 e 2002.

Urge fazer mais para explorar as potencialidades de criação de emprego da UE através de um ambiente empresarial melhorado e mediante o fomento da capacidade de inovação das empresas. O aumento das oportunidades de emprego através do incentivo ao espírito empresarial e à criação de novas empresas é um factor determinante para a consecução das metas de Lisboa relativas à taxa de emprego. O fomento da inovação e a divulgação mais eficaz dos seus resultados na economia é também essencial para o incremento do emprego e do crescimento económico.

Resposta política

A maioria dos Estados-Membros realizou progressos no *apoio às empresas em fase de arranque* e na redução da carga administrativa, sobretudo quandoestas medidas são articuladas com iniciativas de e-Governo para simplificar o registo de empresas e reduzir os custos de conformidade com a legislação. Alguns Estados-Membros definiram *metas* para a criação de novas empresas (França e Bélgica) e os Estados-Membros já anunciaram mais objectivos no quadro do Projecto de Metas Quantitativas para as empresas. A *transferência de empresas* foi objecto de atenção reforçada em França e nos Países Baixos; a Grécia, a Finlândia e a Suécia estão a tomar medidas para aligeirar os encargos fiscais da transmissão geracional de propriedade. A expansão dos *serviços de apoio às empresas* representa uma prioridade na maioria dos Estados-Membros, mas apenas alguns adoptam medidas para continuar a atender à qualidade destes serviços (Espanha, Finlândia, Dinamarca, Portugal). Poucos são os Estados-Membros que comunicam acções específicas concebidas para reduzir a carga administrativa na *admissão de pessoal*, mas foram desenvolvidos sistemas para o registo de emprego de novos trabalhadores (Bélgica, Espanha, França e Grécia).

A simplificação da regulamentação existente prossegue nos Estados-Membros e intensificaram-se os esforços em relação à avaliação do impacto da nova legislação e ao tratamento de casos de regulamentação contraditória. Vários Estados-Membros constituíram grupos de trabalho interministeriais ou grupos de missão para a *simplificação e a melhoria da regulamentação*. No Reino Unido, o guia revisto sobre a avaliação do impacto regulador prevê que os serviços realizem análises do impacto de novos diplomas sobre as pequenas empresas, a que se deverá seguir uma clara responsabilização pela reforma reguladora em cada ministério. Um conjunto de Estados-Membros – Dinamarca, Grécia, Portugal, Finlândia e Bélgica - está a ponderar a *simplificação do direito das falências*. Vários Estados-Membros introduziram medidas novas, ou reforçaram o quadro existente, para *o acesso a financiamento de empresas em fase de arranque e de PME já existentes*, mas esta questão continua a ser um entrave de vulto ao desenvolvimento das empresas, em particular de pequena e média dimensão[12]. As redes de apoio às empresas, que, para além do acesso a financiamento, podem oferecer assistência na gestão e uma participação nos conselhos de administração, estão a ser objecto de uma promoção acrescida na França e na Bélgica.

---

[12] Para uma análise mais aprofundada, consulte-se o relatório de 2004 sobre a aplicação da Carta Europeia das Pequenas Empresas, em que o «acesso a financiamento» constitui um dos domínios prioritários.

Para alcançar o objectivo de *tornar o exercício do espírito empresarial uma opção de carreira aberta a todos*, os Estados-Membros prevêem uma série de medidas de formação e acções orientadas para grupos sub-representados na classe empresarial. O espírito empresarial das mulheres é promovido principalmente através da formação e da criação de redes (Reino Unido, Luxemburgo, Espanha e Grécia). A Dinamarca privilegia a flexibilização dos serviços para atender a necessidades individuais. A abertura de determinadas profissões de acesso restrito na Grécia e a supressão de requisitos referentes a notas mínimas obrigatórias em determinadas actividades profissionais na Alemanha e na Áustria são passíveis de aumentar as oportunidades de criação de empresas. Alguns Estados-Membros concedem apoio específico a empresas em fase de arranque na economia social. No intuito de reduzir o risco de transição para o emprego por conta própria, a Áustria tenciona alargar os critérios de elegibilidade para efeitos de obtenção das prestações de desemprego. Além disso, deve ser analisado o impacto dos sistemas de protecção social sobre os incentivos para a assunção do estatuto de trabalhador por conta própria e para a passagem de trabalhador por conta de outrem a trabalhador por conta própria. Numa conjuntura de envelhecimento da população de proprietários de empresas, é necessário desenvolver medidas e mecanismos de apoio que garantam uma *transferência bem sucedida de empresas*. A maioria dos Estados-Membros reconhece a importância de *promover o espírito empresarial através da educação e formação e alguns incluem expressamente esta vertente nos programas de estudos* em diversos níveis de ensino (mas é escassa a informação específica apresentada sobre os módulos). A *melhoria dos métodos de ensino* de professores e de conselheiros de orientação profissional constitui uma prioridade na Finlândia, que privilegia também o aumento da qualidade da educação. Em alguns países, são fomentadas as ligações entre empresas e estabelecimentos de ensino, com vista à formação do espírito empresarial (Áustria, Irlanda, Luxemburgo, Reino Unido), à formação para modernizar as *competências de gestão* ou ao desenvolvimento da capacidade de inovação das empresas.

Neste contexto, o Grupo de Missão para o Emprego sublinhou a necessidade de os Estados-Membros:

- Reduzirem os entraves administrativos e regulamentares à criação e subsequente gestão de novas empresas, desenvolvendo, por exemplo, serviços de consultoria (como os balcões únicos) para empresas em fase de arranque e prestando assistência às PME na gestão de recursos humanos;

- melhorarem o acesso de empresas em fase de arranque e PME ao financiamento;

- promoverem uma cultura empresarial, designadamente pelo incremento da formação empresarial no ensino superior e profissional e pela revisão da legislação em matéria de insolvência, no intuito de mitigar os riscos excessivos para os empresários;

- reduzirem o nível dos custos não salariais do trabalho para as pessoas com poucas qualificações e para aquelas que auferem salários baixos, bem como garantirem uma evolução salarial favorável ao emprego, que reflicta a situação do mercado de trabalho e os níveis gerais de produtividade, e permitirem uma diferenciação salarial suficiente nos sectores e regiões;

- fomentarem as redes e parcerias para a promoção e divulgação da inovação a nível regional e sectorial, difundirem a utilização das TIC, tornando-as mais acessíveis, e intensificarem a formação a todos os níveis;

– assegurarem incentivos adequados, tanto por meio do sistema fiscal como dos direitos de propriedade intelectual, para estimular índices acrescidos de investimento privado na investigação e inovação, bem como explorarem as potencialidades do Mercado Único através de normas comuns, cooperação transnacional e mobilidade dos investigadores;

– reverem a legislação em matéria de insolvência no intuito de mitigar os riscos excessivos para os empresários e neutralizar o estigma do fracasso.

3.3 FAZER FACE À MUDANÇA E PROMOVER A ADAPTABILIDADE E MOBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Factos e desafios fundamentais

Nos últimos anos, assistiu-se a uma subida do emprego a termo e a tempo parcial, embora este processo tenha estagnado em 2002. Detecta-se agora uma tendência para a convergência, com os Estados-Membros em que o emprego a tempo parcial e a termo estão sub-representados a registarem aumentos significativos (excepto a Grécia e a Irlanda). Na maioria dos países, os *padrões de tempo de trabalho* têm vindo a diversificar-se cada vez mais. Verifica-se uma tendência de declínio a médio prazo no número de *acidentes de trabalho*, com melhorias significativas na Grécia, Irlanda, Portugal e Bélgica. A *mobilidade geográfica* entre regiões mantém-se num nível bastante baixo. Em 2002, permaneceu inalterada ou até decaiu em quase todos os Estados-Membros.

Os países europeus estão a atravessar um período de *intensa mudança económica e de restruturação empresarial*. Por trás do crescimento marginal do emprego em 2002 e da sua estagnação em 2003, oculta-se a criação e destruição de um número significativo de postos de trabalho[13]. Os Estados-Membros, os trabalhadores e as empresas têm de desenvolver a sua capacidade de prever, desencadear e aborver a mudança. Uma melhor capacidade de reacção à mudança exige um elevado grau de flexibilidade dos mercados de trabalho e uma diversidade de regimes contratuais e laborais. Esta situação só vingará se for combinada com uma segurança adequada dos trabalhadores em termos da sua capacidade de se manterem e progredirem no mercado de trabalho. Urge fomentar a mobilidade geográfica e profissional para propiciar um mercado de trabalho adaptável.

Resposta política

As recentes reformas do mercado de trabalho começaram a proporcionar às empresas maiores possibilidades de recorrerem a *uma diversidade de contratos de trabalho*. *Detecta-se uma tendência* para uma *maior flexibilidade através dos padrões do tempo de trabalho e do ambiente profissional.* Por exemplo, na maioria do Estados-Membros observam-se períodos de referência alargados para a contabilização dos períodos de actividade ou novas opções para as interrupções de carreira, com vista a um melhor equilíbrio entre a vida profissional e privada. Alguns Estados-Membros começam a concentrar-se na *introdução de uma maior flexibilidade nos contratos-tipo:* por exemplo, em relação à definição dos limiares para além dos quais se aplica uma protecção do emprego mais rigorosa (Alemanha) ou à legislação em matéria de despedimentos, que define um quadro mais transparente e fiável para empregadores e trabalhadores (Espanha, Portugal). Alguns Estados-Membros lançaram

---

[13] Consulte-se o documento «*Employment in Europe 2003*», que refere cerca de meio milhão de anúncios de despedimentos, nomeadamente no sector financeiro e das TIC.

revisões aprofundadas da legislação relacionada com o emprego (Países Baixos, Portugal, França).

Os esforços para promover a adaptabilidade através da *formação profissional e da formação contínua* tendem a ser mais produtivos nos casos em que os parceiros sociais celebraram acordos relevantes. As disparidades na formação ministrada consoante os trabalhadores estejam abrangidos por acordos colectivos ou não são especialmente acentuadas na Bélgica, Alemanha, Espanha, França, Itália, no Luxemburgo e Portugal.

A melhoria das condições laborais e a redução do número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais são prioridades importantes para quase todos os Estados-Membros, com cinco deles a definirem metas para a redução de acidentes (Reino Unido, Dinamarca, França, Grécia, Portugal). Privilegia-se a prevenção por meio de melhor informação e orientação, bem como de um controlo mais rigoroso. *Os Estados-Membros consagram maior atenção à mudança económica e à restruturação.* A reorientação profissional, fundada na formação, o aconselhamento específico e os serviços de colocação externa são encarados pela maioria dos países como a abordagem indicada. A execução desta política requer uma maior eficácia na cooperação e coordenação de todos os intervenientes, um controlo reforçado e uma maior funcionalidade dos sistemas de alerta precoce. As acções que visam promover a *mobilidade geográfica* tendem a ser enquadradas num contexto de redução das assimetrias regionais, dado que, a curto prazo, a carência de mão-de-obra não constitui uma preocupação para a maioria dos Estados-Membros. As políticas destinam-se a facilitar a mobilidade e o transporte, muitas vezes por meio de incentivos financeiros (Espanha); sempre que pertinente, focam aspectos ligados às competências (conhecimento de línguas estrangeiras e validação de competências em casos de mobilidade transnacional).

A maioria dos Estados-Membros está ligada à EURES para prestar serviços adicionais relativos ao mercado de trabalho, tanto no campo da oferta como da procura. Embora vários Estados-Membros refiram o imperativo de que todos os postos de trabalho disponibilizados pelos Serviços Públicos de Emprego se encontrem acessíveis numa plataforma europeia comum até 2005, apenas alguns indicam uma ambição concreta nesse sentido (Alemanha, Suécia, Portugal, Dinamarca).

Na promoção de uma flexibilidade acrescida do mercado de trabalho, conjugada com a segurança, os Estados-Membros têm de levar em consideração o vasto espectro de medidas com impacto sobre a capacidade de adaptação dos trabalhadores e das empresas. O acesso dos trabalhadores (em especial de *trabalhadores com baixas qualificações e dos mais velhos*) *à formação contínua* reveste-se de especial importância. É necessário fazer mais para incrementar os níveis de participação através da concessão de incentivos a empregadores e a indivíduos. Os parceiros sociais devem zelar por uma aplicação efectiva dos acordos nesta matéria.

O aproveitamento da interacção entre flexibilidade e segurança e a modernização da organização do trabalho são fundamentais para aumentar o emprego e potenciar a produtividade. Conquanto possa ser necessária uma maior flexibilidade em determinados Estados-Membros relativamente aos contratos-tipo[14], a reflexão sobre o quadro contratual é passível de requerer também um reforço da segurança nos contratos atípicos. A aprovação de uma directiva-quadro da UE relativa às *condições laborais para os trabalhadores de agências*

---

[14] Os contratos-tipo são definidos como contratos sem termo, quer se trate de trabalho a tempo inteiro ou parcial.

de trabalho temporário potenciaria as oportunidades proporcionadas pelo sector das agências de trabalho temporário no sentido de conciliar flexibilidade e segurança. Importa atentar mais de perto na *gestão da restruturação*, designadamente tendo em conta o alargamento. Pretende-se assim enveredar por uma abordagem preventiva, que minimize os riscos potenciais das restruturações para os trabalhadores, as empresas e as comunidades locais.

Neste contexto, o Grupo de Missão para o Emprego sublinhou a necessidade de os Estados-Membros e os parceiros sociais:

- analisarem e, sempre que necessário, ajustarem o nível de flexibilidade previsto nos contratos-tipo, de modo a garantir a sua atractividade para empregadores e trabalhadores;
- reverem o papel de outras formas de contratos, com vista a alargar o leque de opções à disposição de empregadores e trabalhadores, em função das suas necessidades;
- garantirem uma segurança adequada para todos os trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo contratual, e evitar o aparecimento de mercados laborais de dois níveis;
- eliminarem os obstáculos à criação e ao desenvolvimento de agências de trabalho temporário enquanto intermediários eficazes e atractivos no mercado laboral, que proporcionam melhores oportunidades de trabalho e padrões de emprego elevados;
- promoverem a utilização das TIC e a flexibilidade do tempo de trabalho enquanto instrumentos de modernização da organização laboral;
- eliminarem os obstáculos ao trabalho a tempo parcial e fomentarem os seus atractivos para empregadores e trabalhadores;
- adaptarem os sistemas de protecção social, de modo a que estes apoiem a mobilidade no mercado de trabalho e facilitem as transições entre estatutos diferentes, nomeadamente em termos de trabalho, formação, interrupções de carreira ou emprego por conta própria (seguro «emprego a emprego»).

3.4 PROMOVER O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO E DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Factos e desafios fundamentais

A UE debate-se com dificuldades significativas para atingir a meta para 2010 de 85% de jovens com 22 anos de idade com os seus estudos secundários superiores concluídos. Em 2002, 75,5% dos jovens com idades entre os 20 e os 24 anos[15] tinham completado o ensino secundário de nível superior, o que representa um ligeiro aumento em relação a 2001 (75,2%). Existem grandes disparidades entre os Estados-Membros, com taxas que variam entre os 43,7% em Portugal e os 91% no Reino Unido. Em geral, as mulheres apresentam índices de habilitações mais elevados do que os homens. *A participação na educação e formação*[16]

---

15 Devido à sensibilidade dos dados relativos aos jovens de 22 anos, o indicador de substituição acordado para efeitos de quantificação desta meta é o nível de escolaridade dos jovens na faixa etária dos 20-24 anos.

16 Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho. Na maioria dos Estados-Membros, a participação, para efeitos do IFT, refere-se a ensino e formação nas quatro semanas anteriores ao inquérito.

continua a ser reduzida, cifrando-se em apenas 8,5% para a população entre os 25 e os 64 anos (8,4% em 2001). *A manter-se esta taxa de progressão, a UE não cumprirá a meta para 2010 de uma taxa de participação de 12,5%.* As taxas de participação são reduzidas em vários Estados-Membros, situando-se abaixo dos 4% na Grécia, França e Portugal e abaixo dos 6% em Espanha, Itália, Irlanda e Alemanha. Os índices mais elevados de participação de adultos verificam-se no Reino Unido e na Suécia, onde as taxas ultrapassam os 21%. A participação varia igualmente em função do grupo etário e do nível de habilitações. Os grupos mais necessitados são aqueles com menores probabilidades de receberem formação. As pessoas com idades entre 25 e 34 anos são quase cinco vezes mais susceptíveis de participar no ensino e formação do que as pessoas com idades entre 55 e 64 anos. Já para as pessoas com baixas qualificações as probabilidades de participarem em acções de formação são quatro vezes menores do que para as pessoas com elevadas qualificações, acentuando-se assim a fractura em termos de competências. As mulheres revelam uma maior propensão para participar em acções de formação do que os homens.

A consecução dos objectivos da UE para 2010 exige uma dinâmica de reforma política que garanta oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. Em concreto, os desafios essenciais residem no incremento dos níveis das *competências de base*, dando a todos o direito a uma formação secundária, na redução do número de *casos de abandono escolar precoce e no aumento do acesso à formação ao longo da vida*. Além disso, os Estados-Membros, juntamente com os parceiros sociais, devem tornar *transparentes os direitos e deveres* em matéria de educação e formação, definir e controlar os padrões de qualidade na educação e formação e zelar por um nível de investimento suficiente por parte dos empregadores. Atendendo sobretudo à actual conjuntura económica, é vital que não se deixe *o investimento dos empregadores em capital humano* entrar numa espiral descendente, mas, ao invés, que esse investimento cresça.

Resposta política

Diversos Estados-Membros envidaram esforços consideráveis para cobrir múltiplos aspectos da aprendizagem ao longo da vida, principalmente relacionados com a empregabilidade, mas poucos apresentam um sistema ou estratégia coerente e abrangente nesta matéria. As reformas recentes na Dinamarca, Suécia, Finlândia e França visam flexibilizar os sistemas existentes e *adaptá-los às necessidades individuais*. A Bélgica, Alemanha, Áustria e Finlândia elegeram como prioridade a melhoria da *transição da escola para a vida activa*. Em Itália, os sistemas de formação profissional foram objecto de uma reforma aprofundada, mediante a implantação de um novo sistema de estágios, a criação de *Fondi interprofessionali* e de licenças de formação individuais. Outros exemplos prendem-se com áreas de reforma específicas, designadamente o *combate ao analfabetismo* (Bélgica, França, Irlanda e Reino Unido), a *melhoria das competências de base* (Dinamarca, Alemanha, Irlanda, Portugal e Reino Unido) e das *competências nas TIC* (Dinamarca, Alemanha, Irlanda, Países Baixos e Grécia).

As reformas em diversos Estados-Membros pretendem pôr em prática um *sistema mais orientado pela procura*, através de mecanismos que permitam prever com maior rigor as necessidades em termos de competências. A Irlanda constituiu um grupo de peritos sobre «Necessidades Futuras de Competências» e a Estratégia em Matéria de Competências para a Inglaterra visa relacionar mais directamente a provisão de formação com as necessidades dos empregadores. A maioria dos Estados-Membros comunicou a realização de progressos a nível nacional no sentido da consecução dos objectivos mais vastos da UE para 2010. Vários Estados-Membros fixaram metas que correspondem às metas da UE (Irlanda, Portugal, França, Suécia e Dinamarca). Outros estabeleceram objectivos sobre aspectos distintos da aprendizagem ao longo da vida (Bélgica, Reino Unido, Espanha). É particularmente

importante que os Estados-Membros menos avançados definam metas ambiciosas para a dinamização das respectivas políticas.

Alguns Estados-Membros assumem o compromisso de *realizar um investimento acrescido e mais eficaz no capital humano*. No entanto, é escassa a informação sobre os níveis de investimento ou as formas de incentivar essa afectação mais produtiva desses recursos. Foram definidas algumas metas para incrementar o investimento no capital humano, mas as *estratégias de aumento do investimento privado* – de particulares ou empresas – são pouco pormenorizadas. Os Estados-Membros conceberam um leque razoavelmente alargado de políticas neste domínio, mas fornecem poucas indicações sobre a forma como tencionam concretizar o compromisso de aumento daquele investimento exigido pela orientação. Existem diversos tipos de políticas para *incentivar os empregadores, em particular as PME, a investir na sua força de trabalho*. As abordagens contemplam a redução das contribuições à segurança social dos empregadores que ministram formação (Espanha), créditos fiscais às empresas que investem, ajudas aos empregadores para suportarem os custos da concessão de licenças aos seus trabalhadores, convenções sobre formação e taxas obrigatórias.

Os *parceiros sociais* são cada vez mais chamados a participar na concepção e execução de políticas de educação e formação de adultos, assistindo-se a uma proliferação dos acordos colectivos ou contratuais que abrangem a formação. Os esforços para incentivar os *particulares* a participar e a investir na aprendizagem foram intensificados de múltiplas formas. Alguns Estados-Membros realizaram experiências para alargar a participação na aprendizagem ao longo da vida através de *incentivos financeiros*, como contas de tempo ou contas individuais de aprendizagem, e de pagamentos para compensar tempo passado fora do serviço. Todavia, as políticas tendem a ser bastante genéricas e os Estados-Membros terão ainda de desenvolver uma gama de políticas que motive todos os indivíduos – independentemente do nível das suas qualificações – a assumirem maiores responsabilidades pela aprendizagem. Muitas iniciativas estão também direccionadas para *o reconhecimento e a certificação da aprendizagem não formal ou no local de trabalho*, com vista a um reconhecimento mais eficaz das competências existentes e a uma redução do tempo despendido na formação. Seria possível uma melhor consideração do importante papel do FSE no investimento em capital humano.

Neste contexto, o Grupo de Missão para o Emprego salientou a importância para os Estados-Membros de um incremento do investimento no capital humano. O Grupo de Missão insta os Estados-Membros e os parceiros sociais:

Tendo em vista o aumento dos níveis de capital humano, a:

- dar a todos o direito de acesso ao ensino secundário e a um nível mínimo de competências de base;
- promover o acesso de um maior número de jovens à universidade;
- aumentar o acesso à formação ao longo da vida, prestando especial atenção às pessoas com baixas qualificações e outras pessoas desfavorecidas;
- prever mais rigorosamente as necessidades futuras em matéria de competências, designadamente através de uma rede europeia de agências de previsão;

– Os Estados-Membros têm de impor a si próprios metas transparentes e ambiciosas, que complementem os objectivos europeus, com vista à instituição de sistemas eficazes de aprendizagem ao longo da vida.

Tendo em vista a partilha de custos e responsabilidades, a:

– Tornar transparentes os direitos e obrigações de todas as partes em matéria de educação e formação;

– definir e controlar a observância de normas que garantam a qualidade dos sistemas de educação e formação, quer ministrada por autoridades públicas, empresas ou formadores especializados;

– garantir um nível suficiente de investimento pelos empregadores, bem como uma repartição equitativa de custos e benefícios entre eles, através de uma combinação de regimes voluntários e facultativos, tais como fundos de formação sectoriais ou regionais, e através de outras medidas, como créditos fiscais e serviços de apoio.

Tendo em vista a facilitação do acesso à aprendizagem ao longo da vida:

– melhorar a identificação das necessidades individuais e o acesso à formação. Para este efeito, a formação poderia passar a ser um elemento central das relações contratuais, melhorando o aconselhamento e a orientação mediante a criação de planos de desenvolvimento pessoal e reforçando o reconhecimento e a validação de competências e qualificações;

– alargar a oferta de formação, através de um aproveitamento mais eficaz das novas ferramentas disponíveis, como a aprendizagem electrónica;

– promover o trabalho em rede e as parcerias entre agentes a todos os níveis, de forma a fomentar a cooperação e o intercâmbio de boas práticas.

3.5 AUMENTAR A OFERTA DE MÃO-DE-OBRA E PROMOVER O ENVELHECIMENTO EM ACTIVIDADE

Factos e desafios fundamentais

O contínuo *aumento da participação das mulheres na mão-de-obra* na maioria dos Estados-Membros compensou parcialmente a diminuição ou a estagnação na taxa de participação dos homens. A taxa de actividade feminina continuou a aumentar, embora a um ritmo mais lento, chegando aos 60,9% em 2002 (a taxa de actividade masculina subiu ligeiramente para 78,4%). *As taxas de participação dos jovens* (15-24) mantiveram-se estáveis ou decaíram na maioria dos Estados-Membros desde 1997 e as taxas de emprego permanecem baixas, registando uma ligeira redução em 2002 para 40,6%[17]. A *taxa de emprego das pessoas mais velhas* aumentou significativamente em alguns Estados-Membros (França, Finlândia, Países Baixos) e, a nível da UE, atingiu os 40,1% em 2002, com uma diferença significativa entre mulheres e homens (30,5% e 50,1%, respectivamente). No entanto, em quatro Estados-Membros (Luxemburgo, Áustria, Bélgica e Itália), a taxa ainda se encontra bem abaixo dos 30%.

[17] Em parte, esta tendência resulta de uma participação acrescida.

O envelhecimento da população europeia redundará gradualmente numa *contracção da mão-de-obra*. Até 2030, a população em idade activa poderá estar reduzida a 280 milhões na UE 25 (comparados com os actuais 303 milhões), o que implica um decréscimo significativo no volume do emprego, mesmo se se atingir a meta de 70% em 2010. Este facto tem repercussões para as potencialidades de crescimento e para a sustentabilidade dos regimes de pensões e prestações. Vários Estados-Membros vêem-se confrontados com o desafio de um *número crescente de requerentes de prestações de doença e por incapacidade* (Reino Unido, Países Baixos, Suécia, Luxemburgo, Dinamarca), que geram espirais graves de inactividade, afectando sobretudo pessoas com mais de 50 anos.

Considerando que o Conselho Europeu da Primavera de 2001, realizado em Barcelona, apelou a um aumento, até 2010, de cinco anos *na idade média para o abandono do mercado de trabalho na UE*, esta saída continua a verificar-se em idades relativamente precoces em diversos Estados-Membros, embora a idade média de saída do mercado de trabalho tenha subido de 60,5[18] em 2001 para 61 anos em 2002. Sem medidas urgentes e drásticas para inverter as tendências actuais, não existe qualquer possibilidade de a Europa se aproximar, e muito menos atingir, as suas metas no sentido de aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e a idade média de abandono do mercado de trabalho. O desafio não consiste apenas em assegurar a permanência no mercado de trabalho daqueles com idades entre os 55 e 64 anos, mas também no reforço da empregabilidade daqueles na faixa dos 40 e 50 anos.

Resposta política

Os Estados-Membros estão a avançar no desenvolvimento de *estratégias abrangentes para aumentar a participação na mão-de-obra*. Alguns estão a centrar as suas intervenções em todos os grupos pertinentes - jovens, mulheres, trabalhadores mais velhos e imigrantes (Suécia, Dinamarca, Finlândia e Reino Unido). Os esforços políticos na maioria dos Estados-Membros encontram-se agora melhor articulados e as tendências recentes das taxas de emprego tanto em relação aos trabalhadores mais velhos como às mulheres são animadoras. Poucos são os países que comunicam medidas para promover a *participação dos jovens* na educação e no mercado de trabalho (Suécia, Dinamarca, Finlândia e Áustria), embora a maioria dos Estados-Membros esteja a investir na activação dos jovens, no âmbito da orientação específica 1. *O aumento da participação das mulheres* é uma vertente crítica do desafio suscitado pelo envelhecimento e os Estados-Membros não podem confiar apenas em efeitos de grupo para atingir os objectivos. As medidas preconizadas incidem sobre as estruturas de acolhimento de crianças e outras estruturas de prestação de cuidados (consulte-se a secção 3.6. infra).

A restruturação económica, os regimes voluntários de reforma antecipada e os desincentivos existentes no âmbito dos regimes gerais de reforma continuam a impedir uma subida significativa das taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos. Um número crescente de Estados-Membros está a levar a cabo estratégias nacionais em matéria de envelhecimento (Suécia, Reino Unido, Dinamarca, Finlândia) e alguns fixaram metas nacionais para aumentar a idade média de abandono do mercado de trabalho (França, Finlândia, Portugal). Os Estados-Membros aplicam uma série de medidas relacionadas com a reforma dos sistemas de prestações e é concedida maior atenção à melhoria da capacidade de trabalho por meio de um acesso facilitado à formação e adaptação às condições de trabalho. Insiste-se particularmente

---

[18] Este valor foi revisto em alta a partir da estimativa original apresentada nas Orientações para o Emprego. Os valores para 2001 e 2002 continuam a ser provisórios.

sobre a reforma das pensões, designadamente o aumento da idade normal de aposentação e o desincentivo da reforma antecipada, sem deixar de estimular as fórmulas de reforma flexível.

A *imigração* é considerada pela maioria dos Estados-Membros como uma importante fonte de mão-de-obra adicional, mas apenas para as profissões e os sectores que se debatem com dificuldades de recrutamento. Vários países (Bélgica, Alemanha, Espanha, Irlanda) visam simplificar o sistema de autorizações de trabalho e a legislação relativa à admissão de imigrantes, bem como facilitar a imigração oriunda dos novos Estados-Membros (Irlanda, Áustria e Reino Unido). A maioria confere redobrada atenção às políticas de integração de migrantes a residir actualmente na UE (orientação 7) ou ao suprimento de carências e congestionamentos de mão-de-obra.

Apesar dos progressos, para se cumprirem as metas acordadas a nível da UE em relação ao emprego e à idade de aposentação, as taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos e das mulheres têm de registar melhorias mais céleres. O desafio suscitado pelo envelhecimento afecta todas as gerações e não poderá ser levado de vencida em abordagens parciais. Para estimular a *participação das mulheres*, são essenciais uma mudança significativa dos incentivos económicos, sobretudo estruturas de benefícios fiscais mais direccionadas, estruturas de *acolhimento de crianças* adequadas e a preços comportáveis, bem como tornar o *trabalho a tempo parcial* mais atractivo do ponto de vista financeiro, tanto para as mulheres como para os homens. Constata-se a necessidade de *compromissos mais sólidos e mais decididos dos parceiros sociais* na gestão da oferta de mão-de-obra, sobretudo em relação a aspectos como o género, a idade e a imigração, assim como na concepção e divulgação de boas práticas nos sectores público e privado. As empresas, no respeito da sua responsabilidade social, devem reconhecer os benefícios de uma força de trabalho etariamente diversificada e proceder a ajustamentos das suas práticas laborais, de modo a manterem os trabalhadores experientes durante mais tempo ao seu serviço.

É necessário desenvolver uma *política de imigração mais activa e coordenada a nível da UE*, enquanto parte integrante de uma abordagem global do aumento da oferta de mão-de-obra.

Neste contexto, o Grupo de Missão para o Emprego sublinhou a necessidade de os Estados-Membros e os parceiros sociais definirem uma estratégia abrangente de envelhecimento em actividade, de forma a que os trabalhadores se aposentem mais tarde e os empregadores admitam e conservem ao seu serviço trabalhadores mais velhos. Para o efeito, importa:

– fornecer incentivos aos trabalhadores, para que estes se aposentem mais tarde e os empregadores admitam e conservem ao seu serviço trabalhadores mais velhos. Esses incentivos incluem a adaptação dos mecanismos fiscais e de prestações, das regras em matéria de emprego e pensões para reforçar os incentivos a que os trabalhadores mais velhos permaneçam mais tempo em actividade e para desincentivar as saídas precoces do mercado de trabalho. Todos os Estados-Membros devem envidar esforços para desencorajar a reforma antecipada;

– promover o acesso de todos à formação, independentemente da idade, e desenvolver estratégias de aprendizagem ao longo da vida, designadamente formação no local de trabalho para os trabalhadores mais velhos, que estão sub-representados neste domínio;

– melhorar a qualidade do emprego, de modo a fornecer um ambiente de trabalho atractivo, seguro e adaptável ao longo de toda a vida activa, incluindo a possibilidade de trabalho a tempo parcial e de interrupções de carreira.

3.6 IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

Factos e desafios fundamentais

As potencialidades da participação das mulheres continuam, em larga medida, por explorar. Na UE 15, 6,4 milhões de mulheres em idade activa não exercem uma profissão remunerada, embora se mostrem dispostas a trabalhar, e 6,6 milhões encontram-se desempregadas. Em 2002, a taxa de emprego das mulheres aumentou ligeiramente de 55% para 55,6%, reduzindo as *disparidades entre os sexos no domínio do emprego* em 17,2 pontos percentuais. A *disparidade entre os sexos em matéria de desemprego* diminuiu 1,8%. As *disparidades mais elevadas (superiores a 20% no emprego e a 5% no desemprego)* verificam-se na Espanha, Grécia e Itália. As disparidades salariais entre os sexos têm-se mantido elevadas desde 1998, na ordem dos 16%, com uma diferença mais pronunciada no sector privado (21%) do que no sector público (12%). As *disparidades globais mais elevadas (superiores a 20%)* detectam-se na Alemanha, no Reino Unido e nos Países Baixos. Oito Estados-Membros apresentam diferenças salariais acima dos 20% no sector privado (Portugal, Reino Unido, Países Baixos, Áustria, Alemanha, Irlanda, Espanha e Grécia). Os regimes de trabalho constituem também uma dimensão importante. Praticamente um terço das mulheres em actividade trabalham a tempo parcial, contra menos de 5% dos homens em actividade. Um terço das mulheres que trabalham a tempo parcial recorre a esta fórmula para poder prestar cuidados a filhos ou a outros dependentes. Numa perspectiva do *impacto da maternidade sobre o emprego* das mulheres, a questão dos cuidados à infância assume especial importância.

As disparidades entre os sexos no mercado de trabalho devem ser progressivamente eliminadas, se a União Europeia pretende atingir o pleno emprego, melhorar a qualidade do emprego e promover a inclusão e a coesão sociais. Para tanto, é necessária uma abordagem de integração das questões de igualdade e acções políticas específicas vocacionadas para a criação de condições que permitam a homens e mulheres ingressar, reingressar e permanecer no mercado de trabalho. O Conselho Europeu de Barcelona acordou que, até 2010, os Estados-Membros deveriam providenciar estruturas de acolhimento para, pelo menos, 90% das crianças entre três anos e a idade de escolaridade obrigatória e para, pelo menos, 33% das crianças com menos de três anos. Os factores que se encontram na base das disparidades entre homens e mulheres em matéria de emprego, desemprego e salários (por exemplo, a segregação com base no sexo) devem ser enfrentados e urge definir metas para a redução dessas clivagens, sem pôr em questão o princípio da diferenciação salarial consoante a produtividade e a situação do mercado de trabalho.

Resposta política

Os Estados-Membros raramente se debruçam sobre as *disparidades de emprego e desemprego* enquanto tal. Referem-se principalmente a uma participação acrescida das mulheres. Mais dois Estados-Membros definiram *metas nacionais para o emprego das mulheres* (Áustria e Grécia), o que eleva o total para sete países. Nem sempre se estabelece claramente *a ligação entre a fixação de uma meta e a concepção de um programa de política*. Geralmente, a *política de conciliação* é encarada como a única forma de aumentar a taxa de emprego das mulheres e atenuar as disparidades. Só pontualmente se faz referência à eliminação dos *desincentivos financeiros* relacionados com os salários e a tributação. Portugal, a Grécia e a França definiram *metas nacionais para reduzir as disparidades ou*

taxas de desemprego das mulheres. A Espanha e a Itália, dois dos países com disparidades entre os sexos mais elevadas, não apresentaram quaisquer iniciativas específicas.

As *disparidades salariais entre os sexos* parecem merecer uma maior relevância política, nomeadamente através de um papel mais activo dos *parceiros sociais* (Bélgica, Irlanda, Suécia, Dinamarca, Finlândia, França e Luxemburgo). A França e a Grécia fixaram *metas nacionais* para reduzir esta diferença, enquanto outros países avançam medidas tais como um maior recurso a estatísticas salariais, sistemas de avaliação do emprego, pacotes de instrumentos para as empresas e análises de igualdade salarial, que, em conjunto, devem produzir um impacto positivo. Todavia, *a maioria destas acções são fragmentárias*, especialmente nos países com as disparidades mais pronunciadas (Alemanha, Portugal e Áustria). Muitas iniciativas são também voluntárias, carecendo de uma avaliação de impacto. Os países com maior percentagem de mulheres em trabalho a tempo parcial (Reino Unido e Países Baixos) não analisaram as consequências deste facto para as disparidades salariais entre os sexos. Muitos Estados-Membros relacionam as disparidades salariais entre homens e mulheres com a *segregação baseada no sexo*, tornando esta questão *uma prioridade política mais concreta* do que no passado. Para além dos países nórdicos, o Reino Unido, a Irlanda, os Países Baixos, a França, Áustria, Alemanha e Bélgica citam nos seus PAN iniciativas cujo grau de ambição é variável (prendem-se principalmente com as opções educativas e com o incentivo à entrada das mulheres nas profissões e sectores tecnológicos). Geralmente, *os esforços políticos no sentido de reduzir a segregação não se afiguram suficientes*, sobretudo atendendo aos aumentos recentes da discriminação na maioria dos Estados-Membros. Esta é uma questão premente para países com taxas elevadas de crescimento do emprego das mulheres, tais como a Espanha, a Irlanda, o Luxemburgo e a Áustria.

Alguns Estados-Membros melhoraram as oportunidades de trabalho a *tempo parcial*. Determinados países ainda consideram a conciliação um problema das mulheres, enquanto outros reconhecem *o papel dos homens* nas responsabilidades familiares e de prestação de cuidados (principalmente através do incentivo ao gozo e à melhoria dos regimes de licença de paternidade). Os *cuidados à infância* representam uma prioridade política em praticamente todos os Estados-Membros, embora o enfoque e a ambição das abordagens seja diverso. Relativamente à *meta da UE relativa às estruturas de acolhimento de crianças* de uma cobertura, até 2010, de 33% para crianças com menos de três anos e de 90% para aquelas com mais de três anos até à idade da escolaridade obrigatória, apenas a Suécia, Dinamarca e Bélgica (Flandres) atingem a meta referente ao grupo etário mais jovem. Para as crianças com mais de três anos a situação melhora, mas muitos países excluem o acolhimento pós-escolar, o que influencia decisivamente as possibilidades de actividade profissional dos progenitores. Os países que ainda enfrentam os *maiores desafios em matéria de aumento da capacidade de acolhimento de crianças*, sobretudo para crianças entre os 0 e os 3 anos, são a Itália, Alemanha (*Länder* antigos), Áustria, o Luxemburgo, o Reino Unido, a Espanha, Grécia, Irlanda e Portugal. Muitos definem *metas nacionais* para aumentar a provisão de cuidados à infância (Bélgica, França, Grécia, Irlanda, Portugal e Reino Unido). Não raro, as políticas carecem de uma *articulação entre a extensão das estruturas de acolhimento de crianças e as necessidades do mercado de trabalho*, além de que conferem escassa atenção à qualidade e acessibilidade económica desses serviços. As potenciais espirais negativas destas políticas que reforçam os papéis de homens e mulheres, como os regimes de subsídios de cuidados à infância ou de acolhimento no domicílio, não parecem atrair atenção suficiente. Em geral, verifica-se uma lacuna de iniciativas concretas que incidam sobre a *prestação de cuidados a outros dependentes*.

A *integração das questões de igualdade* (*gender mainstreaming*) continua a ser reduzida e não sistemática (excepção feita à Suécia), faltando uma avaliação do impacto dos sistemas existentes e das novas propostas políticas na igualdade (com excepção da Irlanda). O fornecimento de estatísticas desagregadas em matéria de igualdade e o desenvolvimento de mecanismos ou instrumentos institucionais para a integração das questões de igualdade são menos proeminentes nos PAN de 2003.

Assim, são necessários esforços substanciais para manter a dinâmica com vista ao cumprimento da meta fixada em Lisboa de 60% para a taxa de emprego das mulheres até 2010 através de um reforço da integração da igualdade nas orientações, consagrando especial atenção às políticas fiscais e salariais, bem como à introdução de medidas relativas ao tempo de trabalho mais favoráveis à família nos países que registam baixos índices de emprego feminino. Deverá ser concedida prioridade à extensão dos *serviços de acolhimento de crianças*, sobretudo entre os 0 e os 3 anos.

Assinalando que o aproveitamento das potencialidades da participação das mulheres é tanto uma questão de igualdade entre os sexos como de eficácia económica, o Grupo de Missão insta os Estados-Membros e os parceiros sociais a:

- suprimir os desincentivos financeiros à participação das mulheres, nomeadamente em matéria salarial e fiscal, incluindo as disparidades salariais entre os sexos;
- aumentar a disponibilidade, a acessibilidade económica e a qualidade dos serviços de cuidados à infância e a idosos;
- melhorar os regimes de trabalho, com medidas para fomentar os atractivos do trabalho a tempo parcial, bem como facilitar as interrupções de carreira e o trabalho flexível;
- acções por medida para prover a necessidades específicas das mulheres desfavorecidas.

3.7 PROMOVER A INTEGRAÇÃO E COMBATER A DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS EM DESVANTAGEM NO MERCADO DE TRABALHO

Factos e desafios fundamentais

A situação no mercado de trabalho das *pessoas que enfrentam dificuldades específicas* continua a ser muito *mais desfavorável* do que a do resto da população. Durante vários anos, subsistiram discrepâncias entre os Estados-Membros quanto às definições de pessoas desfavorecidas por não existir uma definição a nível da UE. Os grupos mais citados de pessoas desfavorecidas são as pessoas com deficiência, os migrantes e minorias étnicas e (embora em menor grau) os jovens em situação de abandono escolar precoce e as pessoas com baixas qualificações. Neste contexto, a situação das mulheres é ainda mais grave do que a dos homens. As *disparidades em matéria de desemprego entre nacionais da UE e de países exteriores à UE manteve-se estável no elevado índice de* 7,7% em 2002. Só a Finlândia apresenta uma redução de vulto (de 8,3 pontos percentuais em comparação com 2001), enquanto na Dinamarca e Bélgica as diferenças cresceram 1,6 e 6,2 pontos percentuais, respectivamente. Nos casos de pessoas com baixas qualificações, jovens, trabalhadores mais velhos e pessoas com deficiência, subsiste um importante desafio colocado pelo aumento da sua participação no mercado de trabalho.

A *média na UE de casos de abandono escolar precoce de 18,8% em 2002*[19] apresenta uma ligeira melhoria em relação a 2001 (19,4%), mas fica ainda muito aquém da meta comunitária de 10%. A taxa é especialmente elevada em Portugal (45,5%), Espanha (29%) e Itália (24,2%).

A integração de *imigrantes e de pessoas com deficiência continua a representar um desafio crucial na maioria dos Estados-Membros*, uma preocupação extensível a *outras pessoas em risco*, como as que possuem baixas qualificações, os beneficiários de prestações sociais ou os progenitores isolados.

Resposta política

A maioria dos Estados-Membros apresenta políticas de redução do *abandono escolar precoce*. As medidas vão desde uma cooperação reforçada entre estabelecimentos de ensino e empresas (Alemanha e Países Baixos) a práticas pedagógicas mais adaptadas e a um incremento da orientação personalizada dos alunos (Luxemburgo e França). As políticas mais frequentes vocacionadas para melhorar a situação no mercado de trabalho de *pessoas com deficiência* são políticas de activação que passam pelo apoio individualizado, a participação acrescida no ensino e na formação profissional, a melhoria da legislação destinada a promover a integração das pessoas com deficiência e os incentivos fiscais.

A maioria dos Estados-Membros continua a lançar medidas de apoio à integração de *migrantes e minorias étnicas*, tais como programas de alfabetização, cursos de línguas, planos de diversidade para o recrutamento de migrantes, formação e orientação profissional, muitas vezes financiadas por programas do FSE. Diversos Estados-Membros referem explicitamente a transposição de duas directivas no âmbito do artigo 13.º ou indicam medidas adicionais, como campanhas de sensibilização para o combate à discriminação. Alguns estabelecem o nexo entre o reforço da participação de imigrantes enquanto parte da solução para o envelhecimento e o incremento da oferta de mão-de-obra (orientação 5) e relativamente ao descongestionamento específico em determinadas profissões (orientação 3). Apenas alguns Estados-Membros (Países Baixos, Irlanda, Dinamarca, Finlândia e Suécia) definiram metas nacionais para a melhoria da posição no mercado laboral de nacionais de países exteriores à UE ou minorias étnicas. Do mesmo modo, para outros grupos desfavorecidos, tais como as pessoas com deficiência ou os progenitores isolados, poucos são os Estados-Membros (Países Baixos, Irlanda, Portugal, Suécia e Reino Unido) que indicam metas quantificáveis. Algumas destas metas referem-se a resultados do mercado de trabalho, como o objectivo do Reino Unido de uma taxa de emprego de 70% para os progenitores isolados, enquanto outras metas se propõem melhorar uma situação específica – por exemplo, na Irlanda, o aumento para 95% da participação de populações itinerantes no sistema educativo.

Os *empregadores* também devem ser mais estreitamente associados à consecução do objectivo de reforço da participação das pessoas desfavorecidas, designadamente mediante a exploração exaustiva das *potencialidades da diversidade* na gestão dos seus recursos humanos e adaptações dos locais de trabalho, bem como a introdução de padrões de trabalho flexíveis.

---

[19] Percentagem de jovens entre os 18 e os 24 anos que concluíram o último ciclo do ensino básico ou menos e não continuam a frequentar qualquer nível de ensino ou formação.

Neste contexto, o Grupo de Missão para o Emprego sublinhou a necessidade de os Estados-Membros e os parceiros sociais:

– reduzirem o número de jovens que abandonam prematuramente a escola e darem a todos o direito de acesso ao ensino secundário e a um nível mínimo de competências de base;

– traçarem percursos eficazes para o emprego e a formação dos jovens, nomeadamente através de aconselhamento e orientação personalizados e da concepção de programas por medida vocacionados para prover a necessidades específicas de pessoas com deficiência;

– levarem a efeito uma política de integração multidimensional para migrantes e nacionais de países exteriores à UE, de modo a facilitar a participação na educação e formação, combater a discriminação no local de trabalho, atender a necessidades específicas das mulheres migrantes, promover a criação de empresas por imigrantes e melhorar o reconhecimento de qualificações e competências obtidas no estrangeiro.

3.8 TORNAR O TRABALHO COMPENSADOR ATRAVÉS DE INCENTIVOS PARA REFORÇAR OS SEUS ATRACTIVOS

Factos e desafios fundamentais

Continuam a existir desincentivos financeiros ao ingresso, permanência e progressão das pessoas no mercado de trabalho. Dados recentes sobre a dimensão das *espirais de desemprego* revelam taxas marginais de tributação que excedem os 85% em vários Estados-Membros, contra 70% nos EUA[20]. A tendência descendente da *carga fiscal sobre os salários baixos na UE 15* parece ter-se interrompido, com essa carga a estabilizar nos 37,8% em 2002. A carga fiscal implícita sobre o trabalho por conta de outrem continuou a seguir uma linha descendente, cifrando-se em 36,4% em 2002. Espera-se que estabilize em 2003. No entanto, os *custos não salariais do trabalho* permanecem elevados em diversos Estados-Membros, com um impacto potencialmente negativo sobre as oportunidades de emprego e respectivos incentivos. A elevada percentagem de *trabalhadores pobres* persiste entre as preocupações de alguns Estados-Membros (Portugal, Luxemburgo, Espanha e Itália). As espirais da *incapacidade* – ou seja, desincentivos ao reingresso no mercado de trabalho de pessoas com doenças ou invalidez prolongadas – continuam presentes nos Países Baixos, Reino Unido, Suécia e Luxemburgo.

Para intensificar a participação na mão-de-obra e promover mercados de trabalho inclusivos, é essencial reduzir as espirais remanescentes de desemprego, inactividade e pobreza. As Orientações para o Emprego exortam os Estados-Membros a reverem e, sempre que se justifique, a procederem a reformas dos seus sistemas fiscais e de prestações naquele sentido, incidindo sobre a duração e gestão das prestações, sem prejuízo de um nível adequado de protecção social. As políticas devem visar, sobretudo, reduzir significativamente as elevadas taxas marginais efectivas da fiscalidade até 2010 e, sempre que adequado, desagravar a carga fiscal sobre os salários baixos, reflectindo as condições nacionais.

---

[20] Os cálculos da OCDE para uma pessoa solteira que aufere 67% do salário de um operário médio em 2001 e 2002. Os cálculos levam em consideração os efeitos combinados de impostos e prestações sobre o rendimento de uma pessoa que, de uma situação de desemprego, reingressa no mercado de trabalho.

Resposta política

É cada vez maior o número de Estados-Membros que leva a cabo reformas com o intuito de tornar o trabalho compensador, centrando-se no impacto combinado de impostos e prestações (Bélgica, França, Dinamarca, Alemanha, Países Baixos, Suécia, Reino Unido e Espanha). *As reformas incidem em larga medida sobre a redução dos impostos* e das contribuições sociais e a introdução de prestações concedidas aos trabalhadores, embora as reformas dos incentivos inerentes aos sistemas de prestações tenham sido menos abrangentes. Estes *regimes de prestações concedidas aos trabalhadores* ou prémios relacionados com o emprego foram introduzidos ou estão previstos num número crescente de Estados-Membros (Bélgica, França, Países Baixos, Reino Unido, Irlanda), atendendo simultaneamente à necessidade de aumentar os incentivos ao trabalho e à questão dos *trabalhadores pobres*.

Vários Estados-Membros têm de se debruçar sobre os desincentivos ao exercício por parte de inactivos de uma profissão com baixa remuneração, desincentivos decorrentes sobretudo da perda das prestações dependentes do rendimento, em conjugação com entraves não financeiros à participação (por exemplo, acesso insuficiente a formação, falta de perspectivas de carreira, dificuldades de conciliação da vida profissional e familiar, lacunas no domínio dos cuidados à infância e de outras estruturas de prestação de cuidados). Os progressos numa articulação efectiva entre as prestações concedidas em situações de inactividade e as medidas de activação são insuficientes em muitos Estados-Membros.

Alguns países tornaram mais rigorosas as *condições de elegibilidade ou de duração das prestações* (Alemanha, Países Baixos, Suécia, Dinamarca e Bélgica). Apesar dos avanços, constata-se ainda um recurso generalizado a *regimes de reforma antecipada*. As reformas dos sistemas fiscais, de prestações e de pensões em determinados Estados-Membros incentivam os trabalhadores mais velhos a manterem-se mais tempo em actividade (Espanha, Áustria, Suécia, Finlândia, Alemanha, Irlanda), mas impõe-se uma reforma mais profunda, especialmente nos países com taxas de emprego mais baixas.

Muitos Estados-Membros prosseguem os esforços para reduzir os *custos não salariais do trabalho*, sobretudo em relação aos salários baixos e a pessoas que possuem qualificações baixas, centrando-se nas contribuições sociais dos empregadores (Bélgica, França, Países Baixos, Luxemburgo, Espanha, Grécia), que representam a maior percentagem da carga fiscal sobre o trabalho. Outros anunciaram mais reformas para o período 2004-2007 (Finlândia, Áustria e Dinamarca), enquanto a Irlanda se centrou numa redução das contribuições dos trabalhadores à segurança social. Alguns enveredaram por reduções fiscais dirigidas às mulheres ou aos progenitores isolados, para que permaneçam ou se reintegrem no mercado de trabalho após uma interrupção (Grécia, Espanha, Irlanda, Finlândia), a pessoas com deficiência e desempregados (jovens/mais velhos) (Grécia), ou para que as pessoas aceitem empregos a tempo parcial (França). Existe um défice de informação relativamente à segregação com base no sexo nos sistemas fiscais e de prestações, particularmente no que respeita ao risco de pobreza ou de exclusão social. A tributação ligada à família, sempre que aplicável, continua a ser um desincentivo importante, em especial para as mulheres (Alemanha).

A natureza complexa das armadilhas do desemprego, da inactividade e da pobreza vinca a necessidade de uma abordagem integrada no sentido de tornar o trabalho compensador, abarcando os incentivos financeiros e não financeiros ao trabalho, incluindo os aspectos relacionados com a qualidade do trabalho. Importa também registar progressos na *medição dessas armadilhas*. A realização efectiva de reformas dos sistemas fiscais e de prestações assenta numa *aplicação melhorada dos critérios de elegibilidade e no reforço da gestão de*

prestações. Em alguns Estados-Membros (Países Baixos, Reino Unido, Suécia, Luxemburgo) são necessários esforços decisivos para *reduzir as espirais da incapacidade*, não só por meio de uma revisão dos sistemas fiscais e de prestações, bem como dos critérios de elegibilidade, mas também pela melhoria da empregabilidade dos beneficiários. Devem ser suprimidas as possibilidades de substituição de prestações de desemprego e outras prestações em situações de inactividade pela reforma antecipada ou prestações por incapacidade. As reformas dos sistemas fiscais e de prestações têm de estar *articuladas com a fixação de um salário mínimo*, de modo a assegurar um nível adequado de rendimento que torne a aceitação de um emprego mais atractiva para pessoas inactivas ou desempregados com baixas qualificações.

Neste contexto, no intuito de pôr termo às armadilhas do desemprego, da inactividade e dos baixos salários através de um ajustamento do equilíbrio entre os impostos e as prestações, o Grupo de Missão para o Emprego sublinhou a necessidade de os Estados-Membros:

- complementarem os salários baixos, sempre que necessário, com prestações ligadas ao trabalho, como um incentivo à aceitação de empregos baixamente remunerados, embora mantendo os salários a um nível que reflicta a produtividade;

- zelarem por que as prestações dependentes do rendimento (como as prestações familiares ou subsídios de habitação) cumpram o seu papel de mitigarem a pobreza, sem para tanto constituírem um desincentivo ao exercício de uma actividade profissional;

- evoluírem de sistemas de tributação do rendimento baseados no agregado familiar para sistemas de tributação baseados no rendimento individual;

- tornarem o trabalho a tempo parcial mais atractivo do ponto de vista financeiro para os pais e famílias monoparentais que queiram conciliar a vida familiar com a vida profissional, assim como para trabalhadores mais velhos que queiram combinar uma passagem à reforma gradual com o trabalho a tempo parcial.

3.9 TRANSFORMAR O TRABALHO NÃO DECLARADO EM EMPREGO LEGAL

Factos e desafios fundamentais

O trabalho não declarado é uma questão abrangida pela primeira vez por uma orientação específica. De acordo com valores nacionais, as estimativas sobre o volume do trabalho não declarado vão desde os 1,5% do PIB no Reino Unido até qualquer coisa como 14,6% na Itália[21], mas muitos Estados-Membros não fornecem dados. Além disso, os números nacionais baseiam-se em fontes diversas, o que dificulta substancialmente as comparações entre países.

A dificuldade dos Estados-Membros em quantificar a dimensão do trabalho não declarado decorre da natureza complexa do problema. O trabalho não declarado afecta a qualidade do emprego dos envolvidos, a coesão social e o ambiente empresarial no seu conjunto. Por conseguinte, as Orientações para o Emprego apelam a uma abordagem exaustiva, que conjugue a simplificação do ambiente empresarial, reformas dos sistemas fiscais e de prestações, uma aplicação mais eficaz da legislação, a imposição de penalizações e a realização de esforços no sentido de medir o problema e os progressos alcançados.

---

[21] A percentagem de empregos não declarados em comparação com o número total de empregos (legais e ilegais) em Itália.

Resposta política

Os PAN confirmam a prioridade, regra geral, acrescida dada pelos Estados-Membros à questão do trabalho não declarado e os progressos realizados na adopção de abordagens políticas mais abrangentes. A política nesta matéria deve assentar numa combinação de acções preventivas e penalizações[22]. Apenas alguns Estados-Membros dispõem de planos para melhorar o conhecimento do fenómeno e da sua dimensão (França e Portugal). Foi tomado pelos Estados-Membros um conjunto de medidas no domínio da *simplificação dos procedimentos administrativos para as empresas e para o registo do emprego e das contribuições à segurança social*, que reduz os custos de cumprimento da lei e contribui para uma maior qualidade dos dados sobre o emprego (Bélgica, Grécia, França, Espanha). Para tornar o emprego mais atractivo, vários países comunicam *medidas ligadas à fiscalidade para evitar o trabalho não declarado e para tornar o trabalho compensador* na economia formal. Entre elas, incluem-se medidas para aumentar os incentivos à declaração de serviços domésticos (Países Baixos, Bélgica, Alemanha, Finlândia e Suécia), bem como para aumentar o limiar do emprego não tributável (Bélgica e Alemanha) ou ainda limiares mais elevados para o registo de IVA (Dinamarca e Finlândia) (ver igualmente a orientação 8).

A intensificação da *coordenação entre as autoridades relevantes* constitui uma prioridade em diversos Estados-Membros, no intuito de controlar com maior rigor a declaração do trabalho, designadamente através do intercâmbio de dados. No Reino Unido, foram constituídas equipas especiais interdisciplinares e o mesmo está previsto na Áustria. Em Itália, o Comité e as comissões para a detecção do trabalho não declarado promovem a colaboração entre os organismos e parceiros pertinentes a nível nacional e local. Em alguns Estados-Membros (Bélgica, França, Itália e Portugal), *a cooperação com os parceiros sociais* é parte integrante da estratégia de transformação do trabalho não declarado em emprego legal. Alguns Estados-Membros organizam, como instrumento preventivo, *campanhas de sensibilização pública* sobre as consequências negativas do trabalho não declarado.

Vários Estados-Membros (Grécia, Bélgica, Suécia, Áustria, Países Baixos, Portugal, Finlândia e França) adoptaram medidas especiais dirigidas a *trabalhadores estrangeiros ou imigrantes ilegais*. A tónica recai sobre os imigrantes ilegais e inclui melhorias no processo de registo de trabalhadores imigrantes e um reforço das penalizações contra os empregadores que admitem trabalhadores sem autorizações de trabalho. As medidas vocacionadas para a integração dos trabalhadores estrangeiros que residem legalmente nos Estados-Membros concentram-se numa melhor informação sobre os direitos laborais e num controlo reforçado das condições de trabalho (Finlândia). *Vários Estados-Membros lançaram acções orientadas em sectores onde o trabalho não declarado é mais significativo*. Estas medidas baseiam-se numa abordagem preventiva, como os incentivos à declaração dos serviços domésticos, e num controlo reforçado. Na Alemanha e na França, está a ser esclarecida a obrigação dos adjudicarários pela conformidade dos subcontratantes em matéria de declaração de emprego.

Neste contexto, o Grupo de Missão para o Emprego insta os Estados-Membros a intensificarem os seus esforços no sentido de transformar o trabalho não declarado em emprego regular, nomeadamente pela supressão dos desincentivos nos sistemas fiscais e de prestações à transição do trabalho não declarado para o emprego legal.

---

[22] Confirmado pela Resolução do Conselho relativa à transformação do trabalho não declarado em emprego regular (JO C 260 de 29.10.2003).

3.10 FAZER FACE ÀS DISPARIDADES REGIONAIS EM MATÉRIA DE EMPREGO

Factos e desafios fundamentais

As disparidades regionais em matéria de emprego e desemprego estão a diminuir na maioria dos Estados-Membros, mas continuam a ser significativas. As disparidades do desemprego são mais pronunciadas do que as do emprego. As maiores clivagens em matéria de desemprego observam-se na Itália, Espanha e Bélgica. Em relação ao emprego, detectam-se em Itália, França e Espanha. As evoluções menos positivas podem ser observadas em Itália, Alemanha e Bélgica, enquanto na Finlândia, no Reino Unido, na Irlanda e na França, embora os níveis de disparidade sejam altos, se registam progressos.

As disparidades entre regiões da União Europeia em termos de emprego e desemprego continuam a ser grandes e acentuar-se-ão após o alargamento. A investigação neste domínio confirma a existência de uma forte correlação entre o investimento no capital humano e o desempenho económico a nível nacional e regional, o que faz daquele investimento uma importante ferramenta da política de coesão regional. As disparidades têm de ser enfrentadas com recurso a uma ampla abordagem, que mobilize agentes a todos os níveis, no intuito de apoiar a coesão económica e social, recorrendo para isso aos Fundos Estruturais da Comunidade.

Resposta política

Para combater estas disparidades, todos os Estados-Membros lançaram mão de políticas de emprego regional e/ou local de algum tipo, frequentemente apoiadas por programas dos Fundos Estruturais. Contudo, os PAN não facultam informação suficiente para avaliar até que ponto os Estados-Membros concebem e executam políticas destinadas a reduzir as disparidades regionais em matéria de emprego e desemprego. Alguns Estados-Membros fixaram metas para a redução das assimetrias em questão (Grécia, França, Reino Unido). Geralmente, as disparidades são encaradas como o resultado de um desenvolvimento económico e de infra-estruturas de sustentação inadequados, enquanto a dimensão do capital humano raramente é vista como um dos principais factores de base. As estratégias para estimular o desenvolvimento económico regional fundam-se em serviços públicos para as empresas, na criação de oportunidades económicas e em programas de apoio ao investimento. No caso da Irlanda, esta abordagem constitui claramente a tónica. Outros Estados-Membros (Dinamarca, Grécia) privilegiam o desenvolvimento de infra-estruturas. Alguns países visam desenvolver centros de crescimento, dos quais se espera que gerem um arrastamento positivo para as áreas envolventes (Irlanda, Portugal). Todavia, o impacto sobre o emprego destas iniciativas raramente é avaliado.

As políticas de emprego regionais centram-se na mobilidade e no desenvolvimento de competências. Em muitos Estados-Membros, foram instituídos regimes para a promoção da mobilidade, tanto de activos como de desempregados. O desenvolvimento de competências tem repercussões para as políticas educativas – por exemplo, na Suécia, onde determinadas vertentes da política educativa se orientam para os desequilíbrios regionais (constituição de centros de aprendizagem, orientação, cooperação com empresas). Em geral, os Estados-Membros indicam que afectam recursos importantes para apoiar a criação de emprego a nível regional e local. Para alguns Estados-Membros, a evolução demográfica repercute-se nas disparidades regionais e influencia as políticas de emprego (Finlândia, Portugal).

Atribui-se um papel à economia social sobretudo no âmbito das políticas de inclusão social. O Luxemburgo tenciona aprovar legislação sobre a economia social, no intuito de aumentar a transparência do financiamento e a sua eficácia. Na Bélgica, as regiões dispõem de programas específicos de apoio à economia social, com o objectivo de estabelecer um quadro legal para as cooperativas. Apenas a Bélgica e Portugal dão conta de Planos de Acção Regionais para o Emprego, enquanto *os Planos de Acção Locais se mantêm firmemente na ordem do dia*. A implicação dos parceiros sociais foi reforçada neste contexto (Alemanha, Espanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Itália, Portugal, França e Reino Unido).

A redução das disparidades exige uma combinação equilibrada do desenvolvimento do capital económico e humano. O aumento dos índices de produtividade através do investimento em capital humano tem de ser constituído em prioridade, especialmente nas regiões mais desfavorecidas. O *alargamento* iminente acentuará as disparidades regionais e exigirá uma maior atenção a este aspecto. A capacidade dos agentes a nível subnacional para desenvolverem e executarem estratégias de emprego deve ser promovida e apoiada pelos Estados-Membros.

A UE mobiliza recursos financeiros consideráveis, especialmente para promover o desenvolvimento e a adaptação estrutural dos Estados-Membros e regiões mais atrasados. Neste contexto, o Grupo de Missão assinala que um recurso optimizado ao orçamento da UE constitui uma importante alavanca financeira para executar a Estratégia Europeia de Emprego.

4. BOA GOVERNANÇA E PARCERIAS NA EXECUÇÃO DAS ORIENTAÇÕES PARA O EMPREGO

Factos e desafios fundamentais

O êxito das políticas de emprego depende em larga medida da qualidade da sua execução. É por este motivo que as Orientações para o Emprego insistem particularmente numa melhor governança em matéria de emprego, apelando à associação mais estreita dos organismos parlamentares, dos parceiros sociais e de outros agentes relevantes, à implantação de sistemas de execução efectivos e eficientes e à afectação adequada de recursos financeiros.

Resposta política

Geralmente, os PAN de 2003 são documentos de base bem concebidos, com uma orientação a médio prazo que cobre o primeiro ciclo trienal de apresentação de relatórios da Estratégia Europeia de Emprego revista. Facultam um vasto leque de informação sobre as abordagens e ambições nacionais da política de emprego, muitas vezes fundadas em metas numa multiplicidade de domínios (por exemplo, taxas de emprego, acidentes de trabalho, pobreza, prevenção e activação, disparidades regionais, aprendizagem ao longo da vida, emprego das mulheres, provisão de estruturas de acolhimento de crianças, nacionais de países exteriores à UE, empresas, capital humano e idade de aposentação).

Os PAN raramente constituem o instrumento central para a discussão e definição a nível nacional das prioridades de cada país no domínio do emprego. Mais concretamente, a *implicação dos órgãos parlamentares continua a ser escassa*. Alguns Estados-Membros indicam que os PAN foram enviados aos respectivos parlamentos (Espanha, Irlanda); outros encetaram um debate *ad hoc* com os respectivos parlamentos (Finlândia, Dinamarca); outros ainda desenvolveram práticas de informação mais contínuas (Luxemburgo, Suécia, Portugal). Por via de regra, os PAN dirigem-se mais a comissões parlamentares (sobretudo do emprego

e dos assuntos sociais) do que a sessões plenárias e os parlamentos raramente têm um papel de decisão no processo de adopção dos planos.

As autoridades regionais e, em alguns casos, as autoridades locais são importantes parceiros dos governos centrais na concepção e execução das políticas de emprego. A implicação das instâncias regionais no processo dos PAN encontra-se bastante desenvolvida em alguns Estados-Membros. A informação e consulta tempestivas decorrem, em parte, dos quadros constitucionais (Áustria, Bélgica, Espanha), mas, em outros países, resultam de uma intensificação da cooperação. Em alguns casos, as instâncias políticas e administrativas de nível local e regional procuram activamente uma associação mais estreita. Os sistemas cada vez mais complexos de participação e execução conjunta de políticas por vezes acarretam a necessidade de uma cooperação acrescida (Bélgica, Reino Unido).

Os quadros institucionais solidamente implantados e fiáveis possibilitam um diálogo social mais alargado. A *implicação dos parceiros sociais na elaboração dos PAN está a evoluir e os seus contributos para a execução dos planos são apresentados e comunicados de forma mais eficaz*. A participação evoluiu num quadro institucional já estabelecido ou centrou-se em acções específicas (França, Irlanda, Grécia, Portugal). A implicação dos parceiros sociais a nível europeu foi reforçada através da adopção do seu programa de trabalho conjunto para 2003-2005 e a Cimeira Social para o Crescimento e o Emprego, que se reúne periodamente em vésperas do Conselho Europeu da Primavera.

O debate no âmbito dos PAN sobre os serviços operacionais e responsáveis pela execução é parcial e concentra-se nas políticas activas para o mercado de trabalho, bem como nos Serviços Públicos de Emprego. Outras instâncias de execução, como as responsáveis pela educação e a formação e os serviços sociais, raramente são objecto de discussão. A grande importância conferida aos SPE diz indirectamente respeito às autoridades subnacionais, na medida em que o processo de descentralização desses serviços leva ao estabelecimento de relações novas ou influi nas existentes com as autoridades locais. Esta situação decorre por vezes de alterações jurídicas. A modernização dos SPE está a avançar e uma das suas muitas características é a progressão no sentido de uma colaboração acrescida com o sector ou parceiros privados, designadamente as agências de trabalho temporário (Países Baixos, Alemanha, Reino Unido). Diversos Estados-Membros restruturam os SPE na óptica de uma prestação mais diferenciada de serviços a clientes tanto do lado da oferta como da procura (Alemanha, Bélgica, Países Baixos, Finlândia, Irlanda, Dinamarca). *Uma orientação mais eficaz do utente, propiciada pelas novas ferramentas de TIC, ajudou a mudar a óptica em relação aos serviços públicos de emprego, que de um serviço de apoio (*back office*) passaram a um serviço público/auto-serviço.*

Uma eficácia de execução reforçada constitui um objectivo partilhado por todos os Estados-Membros. Todavia, embora os mecanismos de avaliação sejam descritos até certo ponto, seria apreciada mais informação sobre resultados e exemplos práticos. Esporadicamente, alude-se de forma genérica a uma avaliação melhorada, de que é exemplo a análise prevista nos Países Baixos sobre a eficácia dos instrumentos das autoridades locais para o mercado de trabalho. A conjunta económica menos favorável afectou o desempenho dos SPE, devido ao desfasamento temporal entre o reconhecimento da necessidade de um reforço de recursos e a acção neste sentido. Esta assincronia revelou-se um problema em períodos anteriores de rápido aumento do desemprego. Os PAN não dão conta sistemática do reforço dos recursos. A Espanha, Finlândia e Alemanha são excepções assinaláveis, já que nestes países foram admitidos ou reafectados mais efectivos.

As disposições orçamentais que sustentam as políticas de emprego dos Estados-Membros afectam uma multiplicidade de rubricas orçamentais. Embora as restrições orçamentais se tenham feito sentir praticamente por toda a parte, a despesa em políticas do mercado de trabalho aumentou em alguns Estados-Membros, tais como a Bélgica (acima dos 4%), Finlândia (mais de 5%) e especialmente a Áustria, com um aumento impressionante de 17,0% em 2002, após os 18,5% em 2001. Poucos Estados-Membros ilustram a forma como asseguram a transparência e a rendibilidade da afectação de recursos financeiros à execução das Orientações para o Emprego. As comunicações tendem a centrar-se no FSE. Até à data, só alguns Estados-Membros procederam à correspondência das despesas do FSE com a nova estrutura das orientações (Bélgica, França e Portugal). Vários Estados-Membros referem a importância crescente das operações e gestão do FSE para o sector voluntário e das obras sociais (Reino Unido, Grécia). Em outros, começa a surgir uma nova perspectivação do FSE, particularmente pronunciada na Dinamarca, onde actualmente é considerado um instrumento empresarial e industrial. A revisão intercalar dos programas dos Fundos Estruturais, que deverá estar concluída em breve, fornecerá informação adicional sobre a forma como, até à data, o FSE apoiou as Orientações para o Emprego.

Neste contexto, o Grupo de Missão para o Emprego sublinhou a necessidade de melhorar a governança relativamente às políticas de emprego.

Os Estados-Membros devem reiterar o seu empenho na consecução dos objectivos de emprego que fixaram em conjunto a nível europeu mediante:

- a constituição de parcerias de reforma em matéria de emprego, nas quais participem todos os intervenientes;

- a formulação de políticas nacionais claras, com metas que reflictam os objectivos acordados a nível da UE, nomeadamente, as metas referentes à taxa de emprego, a idade efectiva de abandono do mercado de trabalho e os indicadores de aferição em matéria de educação e formação; sempre que pertinente, também o redireccionamento da despesa e a maior eficiência na utilização de fundos públicos;

- o recurso aos PAN enquanto documentos centrais de planeamento e acompanhamento, que atendam ao amplo espectro de políticas necessárias e mobilizem todos os agentes essenciais às reformas: os PAN necessitam de um reforço da sua legitimidade política, pelo que a implicação dos parlamentos nacionais, bem como a consulta dos parceiros sociais e da sociedade civil, deve passar a ser a regra em toda a UE. Um papel mais activo dos parlamentos nacionais poderia igualmente servir o objectivo de uma melhor integração dos PAN nos ciclos orçamentais anuais;

Nos países onde as competências em matéria de política de emprego são partilhadas entre autoridades nacionais, regionais e locais, a relação entre os diversos níveis poderia, sempre que tal se revele adequado, estruturar-se com base num método aberto de coordenação.

Os instrumentos a nível da UE poderiam ser utilizados de forma mais eficaz no sentido de:

- reforçar o papel das recomendações específicas da UE a cada país;

- canalizar mais directamente os fundos da UE para cumprir a agenda de Lisboa, em particular os objectivos e metas de emprego;

– fomentar um empenho vigoroso dos parceiros sociais europeus;

– reforçar a divulgação e a aprendizagem mútua através do intercâmbio de experiências.

5. AVALIAÇÃO DOS DESEMPENHOS E POLÍTICAS DOS ESTADOS-MEMBROS

As fichas dos países apresentadas a seguir passam em revista os seguintes tópicos:

– desempenhos fundamentais em matéria económica e de emprego;

– características principais da combinação de políticas com incidência no emprego, tal como comunicada em particular na edição de 2003 dos Planos de Acção Nacionais para o Emprego;

– principais aspectos de governança no domínio da política de emprego;

– resposta às recomendações de Julho de 2003 do Conselho e desafios fundamentais no futuro.

Ao considerar os desafios fundamentais no futuro, o relatório leva também em conta os domínios abrangidos pelo Grupo de Missão para o Emprego, nomeadamente as mensagens específicas dirigidas a cada país.

BÉLGICA

Contexto económico e do mercado de trabalho: A economia belga mostrou-se lenta ao longo de 2002 e até 2003, com um crescimento de 0,7% do PIB em 2002 e um crescimento inferior a 1% previsto para 2003. O emprego total decaiu em 2002 e espera-se nova quebra em 2003. A taxa de emprego global estagnou num mínimo de 59,9% em 2002. A taxa de emprego de pessoas mais velhas continua a ser, de longe, a mais baixa da UE. O desemprego subiu mais rapidamente do que a média da UE para 7,3% em 2002, prevendo-se 8,2% em 2003. O desemprego de longa duração representa quase metade do desemprego total. Subsistem as disparidades regionais persistentes em matéria de emprego e a carga, tanto fiscal como não fiscal, sobre o trabalho continua a ser elevada.

Evolução da política de emprego: A Bélgica segue uma abordagem equilibrada e estratégica para a consecução dos diferentes objectivos e orientações, bem como de metas identificadas, em muitos domínios políticos. A criação de 200 mil novos postos de trabalho até 2007 foi estabelecida como meta fundamental que elevaria a taxa de emprego global para 65%. As medidas, que foram acordadas na Conferência de Emprego realizada em Setembro de 2003, destinam-se a gerar directamente 60 mil novos empregos; o volume restante deverá resultar do futuro crescimento económico. A prossecução da redução dos custos do trabalho é o vector central da estratégia de emprego, juntamente com o reforço das políticas activas do mercado de trabalho. As simplificações administrativas são introduzidas no intuito de promover o espírito empresarial. O envelhecimento em actividade é promovido por meio de medidas orientadas, mas poderá ser necessária uma reforma mais aprofundada. A qualidade no trabalho é abordada nas suas diversas dimensões numa perspectiva de equilíbrio adequado entre flexibilidade e segurança. Apesar dos esforços recentes, a participação na educação e formação tem vindo a estagnar.

Governança: A posição preponderante do emprego nas prioridades do governo gerou uma maior consciência da Estratégia Europeia de Emprego. As autoridades regionais e os parceiros sociais têm sido activamente associados à elaboração dos PAN e participaram recentemente na Conferência de Emprego, com o objectivo de apoiar a estratégia nacional de emprego. A reorganização em curso dos serviços públicos de emprego deverá permitir uma melhor definição das suas competências. Foram afectados importantes recursos orçamentais suplementares à estratégia de emprego, mas, proporcionalmente, os orçamentos para a formação profissional continuam a ser baixos. O contributo do FSE é canalizado principalmente para medidas preventivas, a aprendizagem ao longo da vida e acções de inclusão social.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Bélgica adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. Foi intensificada a *abordagem preventiva* e foram anunciados novos esforços, mas é necessário determinar o seu impacto. Neste contexto, impõe-se uma abordagem mais proactiva da restruturação de empresas e de reacção à situação de jovens desfavorecidos e imigrantes. Embora os influxos para o desemprego de longa duração tenham diminuído, continuam a ser significativos e o desemprego de longa duração subiu. As reduções dos custos do trabalho, os sistemas de emprego locais e outras políticas de activação deverão concorrer para uma subida das *taxas de emprego*, mas a meta dos 200 mil novos postos de trabalho só em parte se encontra abrangida pelas medidas acordadas. Embora muitas medidas tenham sido tomadas para promover o envelhecimento em actividade, não foi estabelecida qualquer meta e subsistem os incentivos à reforma antecipada. A reforma fiscal está a decorrer como previsto e foram decididos cortes adicionais nas contribuições à segurança social. Foram propostas novas medidas para dar resposta às *espirais de desemprego* que ainda subsistem, mas, no essencial, o sistema de prestações mantém-se inalterado. As iniciativas para melhorar o acompanhamento da disponibilidade para o

mercado de trabalho de pessoas desempregadas ainda não se concretizaram. As acções de desenvolvimento local devem reduzir as *disparidades regionais em matéria de emprego*, mas centram-se em actividades com baixa produtividade. Algumas medidas foram adoptadas no intuito de melhorar a mobilidade da mão-de-obra e foram celebrados acordos de cooperação para tentar suprimir os obstáculos regionais entre os serviços de emprego. Além disso, constata-se a necessidade de incrementar os incentivos à *aprendizagem ao longo da vida*.

DINAMARCA

Contexto económico e do mercado de trabalho: Ao longo do último ano, a economia dinamarquesa deu sinais claros de abrandamento da actividade económica, após um período de sete anos de forte crescimento. As estimativas para 2003 situam o crescimento do PIB em termos reais nos 0,8%, caindo dos 2,1% registados em 2002, enquanto o crescimento da produtividade se conta entre os mais elevados da UE. A força de trabalho e o emprego total decaíram significativamente desde 2001. O desemprego, estimado em 5,5% em 2003, sofreu uma subida brusca, depois de no início de 2002 ter atingido o ponto mais baixo em 25 anos, afectando especialmente os licenciados e agravando o desemprego de longa duração. As taxas de participação e activação na Dinamarca figuram entre as mais elevadas da UE e este Estado-Membro já atingiu todas as metas quantitativas para o emprego fixadas em Lisboa.

Evolução da política de emprego: a agenda política continua voltada para os desafios a longo prazo que se colocam à sociedade dinamarquesa, tais como o envelhecimento da população, as potenciais carências de mão-de-obra e a sub-representação das minorias étnicas no mercado de trabalho. São ponderosos os desafios de inverter a tendência descendente no emprego e em relação à mão-de-obra. Para manter o actual nível de tributação e dos serviços sociais e para equilibrar os efeitos do envelhecimento da população até 2010, as autoridades dinamarquesas estimam que será necessário gerar 59 mil novos empregos. A estratégia do governo na perspectiva do pleno emprego baseia-se numa abordagem pelo lado da oferta, com uma ênfase acrescida sobre a assistência aos desempregados na procura de emprego. Para o êxito desta abordagem, é essencial que a actividade económica geral melhore e que o sector privado admita uma larga percentagem dos licenciados que anteriormente eram admitidos pelo Estado. O governo prosseguiu as reformas relativas à integração das minorias étnicas, no seguimento dos limitados sucessos neste domínio ao longo dos últimos anos. Entende-se que a estratégia de integração se norteia por dois propósitos: explorar as potencialidades laborais daquele grupo e melhorar a sua integração na sociedade dinamarquesa.

Governança: Em geral, a Dinamarca dispõe de estruturas de governança consolidadas, graças a uma tradição única de implicação dos parceiros sociais em questões do mercado de trabalho. Não obstante, um conjunto de questões continua a requerer atenção. Um dos desafios operacionais será garantir uma maior igualdade de tratamento entre os desempregados que estão cobertos pelo seguro de desemprego (tutelado pelo sistema dos SPE) e aqueles que estão cobertos pela assistência social (gerida pelos municípios). Verifica-se a necessidade de reforçar o envolvimento das instâncias regionais e locais na execução da estratégia nacional de emprego e de associar mais estreitamente as administrações locais à concepção e execução dessa estratégia.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Dinamarca adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. Quanto à *oferta de mão-de-obra*, conseguiu-se uma avaliação rigorosa dos desafios e uma identificação da resposta política necessária. Contudo, o aspecto dos congestionamentos não merece relevo suficiente, se se exceptuarem as iniciativas locais lançadas nos sectores da educação e dos cuidados de saúde. Tendo em conta que se espera uma agudização do problema no futuro, esta medida poderá revelar-se insuficiente e poderá exigir uma intervenção mais exaustiva e coordenada. Foi dada uma resposta adequada à recomendação relativa às *pessoas em situação de desvantagem*. Aprovaram-se reformas baseadas em incentivos financeiros ao exercício de uma actividade profissional, bem como em outras medidas destinadas a encorajar os imigrantes a integrarem-se melhor na sociedade dinamarquesa. Falta demonstrar se as reduções das prestações para imigrantes, combinadas com medidas de activação acrescidas, conduzirão na prática a um reforço da participação no mercado de trabalho. A resposta à recomendação no sentido de *tornar o*

trabalho compensador foi um novo pacote fiscal, que determina uma redução gradual, mas moderada, dos impostos sobre o trabalho entre 2004 e 2007. Os efeitos reais desta reforma têm de continuar a ser acompanhados nos próximos anos. Além disso, devem ser envidados esforços para inverter a tendência negativa dos últimos anos relativamente à participação na formação profissional contínua.

ALEMANHA

Contexto económico e do mercado de trabalho: Em 2002, o PIB real cresceu 0,2% e espera-se que se mantenha inalterado em 2003. Os custos unitários reais do trabalho diminuíram 0,8% em 2002 e prevê-se novo decréscimo de 0,9% em 2003. O crescimento do emprego em 2002 foi negativo, na ordem dos -0,6%, e a taxa de emprego global situou-se nos 65,3%. Em 2003, estima-se uma queda mais acentuada do emprego em cerca de 1,5%. A taxa de emprego das mulheres manteve-se estável nos 58,8% e a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos subiu para os 38,4%, mas mantém-se nos níveis de 1997. A taxa de desemprego subiu para 8,6 em 2002 e prevê-se que registe novo aumento para 9,4% em 2003. O desemprego de longa duração subiu para os 4,0% em 2002. O índice de desemprego na parte oriental do país era mais de duas vezes superior ao dos *Länder* ocidentais.

Evolução da política de emprego: Embora a Alemanha confirme o seu empenho em contribuir para o cumprimento das metas de emprego fixadas em Lisboa, não foi estabelecida qualquer meta específica nesta matéria. O PAN não articula explicitamente os três objectivos abrangentes. A lei Job-AQTIV, os quatro diplomas legais relativos à promoção do emprego e a reforma da assistência financeira aos desempregados (Hartz I-IV), destinada a melhorar as políticas activas do mercado de trabalho e os serviços de colocação em empregos, bem como a mais vasta «Agenda 2010», constituem uma resposta mais vigorosa aos principais desafios do mercado de trabalho. Significativamente, observa-se um empenho em proporcionar a todos os desempregados entre os 15 e os 25 anos uma medida de activação ou qualificação, limitando do mesmo passo a 12 meses (18 meses para as pessoas com mais de 55 anos) o direito a prestações de desemprego. A criação de emprego será fomentada através de níveis de tributação e contribuições à segurança social favoráveis para os «mini-empregos». A maioria destas reformas são de execução recente. Por conseguinte, qualquer avaliação do impacto da nova legislação apenas pode ser de carácter preliminar.

Governança: A cooperação entre o Estado Federal, os *Länder* (estados federados), os municípios e os parceiros sociais é determinante. No entanto, a visibilidade da Estratégia Europeia de Emprego continua a ser reduzida. Impõem-se medidas para assegurar que o novo sistema de governança das políticas activas para o mercado de trabalho não resulte numa selecção dos desempregados e na exclusão dos grupos desfavorecidos. Em 2002, a contribuição do FSE para a execução da Estratégia Europeia de Emprego ascendia a 1 646 mil milhões de euros. O PAN sublinha o papel do FSE, em especial nas orientações 1, 3, 6 e 7.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Alemanha adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. Os esforços para melhorar a *eficiência das políticas activas para o mercado de trabalho* prosseguem e a criação de centros de emprego representa uma evolução muito positiva. No entanto, a lei Job-AQTIV não teve qualquer impacto imediato. Uma vez que a redução das disparidades regionais depende da criação de novos postos de trabalho pelas empresas, é preocupante que a criação de empresas na Alemanha Oriental tenha caído em relação ao nível observado nos *Länder* ocidentais. A reforma da protecção do emprego está a avançar e prevêem-se alterações para as pequenas empresas, bem como uma facilitação do acesso a determinadas profissões. Falta ainda saber de que forma serão passadas à prática as recomendações do grupo de peritos sobre o financiamento da *aprendizagem ao longo da vida*. Relativamente à *igualdade entre os sexos*, a provisão de estruturas de acolhimento para crianças com menos de três anos continua muito abaixo da meta comunitária de 33%, especialmente nos *Länder* ocidentais, e a disparidade salarial entre homens e mulheres mantém-se elevada. Por último, quanto a *tornar o trabalho compensador*, a separação da tributação do rendimento dos casais gerou desincentivos ao trabalho,

particularmente para as mulheres. Em contrapartida, foram melhorados os incentivos ao emprego para trabalhadores mais velhos e trabalhadores dos escalões salariais mais baixos. A somar aos desafios supramencionados, importa considerar a simplificação do *enquadramento para as empresas*; é necessário lançar estratégias *abrangentes para o envelhecimento em actividade* e reforçar a *integração de imigrantes*.

GRÉCIA

Contexto económico e do mercado de trabalho: O crescimento do PIB em termos reais acelerou em 2002 para os 3,8%, bem acima da média de 1,1% da UE, e continuou a crescer em 2003 na ordem dos 4,1%. Estima-se um crescimento forte ainda em 2004, mas que deverá abrandar em 2005. A produtividade do trabalho subiu em 2001 e 2002 mais de 4%, um nível superior à média da UE. Em contrapartida, a taxa de emprego global em 2002 encontrava-se muito abaixo da média comunitária (56,7%, contra 64,3%), especialmente para as mulheres (42,5%). Está previsto um aumento de 1% em 2003 e um crescimento a um ritmo mais lento em 2004 e 2005. Em 2002, a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, na casa dos 39,7%, situava-se muito perto da média da UE. A taxa de desemprego de 10%, embora tenha registado um claro decréscimo em 2002, permanece acima da média europeia (7,7%). Está prevista a sua redução para 9,5%, devendo cair ainda para os 9,0% em 2005. A taxa de desemprego é particularmente elevada no caso das mulheres (15% em 2002) e dos jovens (9,6%). A participação dos adultos em acções de aprendizagem é comparativamente baixa (1,2% da população em idade activa, contra uma média da UE de 8,5%).

Evolução da política de emprego: Entre os objectivos principais do governo grego, contam-se o incremento das taxas de actividade e do emprego, nomeadamente das mulheres e dos jovens, a redução do elevado índice de desemprego e o reforço da coesão e inclusão sociais. Foi fixada a ambiciosa meta de criação de 300 mil postos de trabalho e, em 2003, o governo prevê criar 25 mil empregos a tempo parcial no sector público. O PAN atribui alta prioridade à melhoria da igualdade de oportunidades, da saúde e segurança no local de trabalho e da participação de adultos na educação e formação. Importa investir na eficácia e eficiência das políticas activas do mercado de trabalho, designadamente através de medidas de reforma e programas significativos dos serviços públicos de emprego (OAED), em consulta com os parceiros sociais. Os sistemas fiscais e de pensões devem fornecer outros incentivos com vista a tornar o trabalho compensador e a incentivar um aumento do emprego na economia formal.

Governança: O governo grego empenhou-se numa colaboração estreita com os parceiros sociais, que actualmente se encontram representados no Comité Nacional do Emprego, participando assim activamente no planeamento e execução dos PAN. As autoridades locais e regionais têm também assento no Comité e foram estabelecidas ligações com os PAN inclusão. Importaria empreender esforços no sentido de implicar de forma mais intensiva os parceiros sociais no planeamento e avaliação de actividades. O FSE fornece um contributo substancial para a execução dos PAN, nomeadamente no domínio da educação, formação e igualdade entre os sexos.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Grécia adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. No contexto da adaptabilidade, estão previstas novas acções de promoção do *emprego a tempo parcial*, mas o recente pacote de reforma do mercado de trabalho exerceu apenas um efeito limitado e está actualmente a ser revisto. A diversidade dos regimes de trabalho deve ser incentivada, designadamente através do investimento nos atractivos para empresas e trabalhadores do trabalho a tempo parcial ou do trabalho temporário proporcionado por agências. As medidas destinadas a promover a *aprendizagem ao longo da vida* apontam na direcção certa, mas impõem-se mais esforços para coordenar a educação, a formação e os sistemas de emprego e para aumentar a participação na aprendizagem ao longo da vida, sobretudo para os adultos. Os progressos na vertente da *igualdade entre os sexos* são evidentes, mas subsistem elevadas disparidades em matéria de emprego e desemprego. A Grécia tomou um conjunto de medidas destinadas a reforçar a empregabilidade das mulheres e a conciliar a vida profissional e familiar, embora o PAN não dê conta dos progressos desde 2002, dificultando assim uma avaliação da eficácia das políticas.

Persiste o desafio de alcançar as metas fixadas para as estruturas de acolhimento de crianças. Em relação à *activação*, está prevista uma inflexão das políticas passivas para políticas activas, enquanto as medidas destinadas a reduzir as contribuições à segurança social apenas tiveram, até à data, um impacto limitado. É necessário dedicar uma maior atenção ao estímulo da oferta de mão-de-obra e a tornar o trabalho compensador. Embora tenham sido tomadas providências para acelerar a *reforma dos SPE* e para aplicar uniformemente a abordagem preventiva e personalizada, o esforço de reforma deve ser intensificado. Além disso, a *carga administrativa sobre as empresas* deve ser reduzida, de modo a fomentar a criação de emprego.

ESPANHA

Contexto económico e do mercado de trabalho: Apesar da conjuntura internacional, a economia espanhola registou um bom desempenho em 2002 e na primeira parte de 2003, com o PIB a crescer a um ritmo mais rápido do que o da UE (2% em 2002 e uma previsão de 2,3 para 2003). O crescimento do emprego continua a ser vigoroso (1,5% em 2002 e 1,7% esperados para 2003). A taxa de emprego subiu para 58,4% em 2002, mas a taxa de desemprego aumentou igualmente para 11,3% (previsão para 2003). Em ambos os casos, os aumentos foram maiores para as mulheres. Subsistem disparidades significativas entre homens e mulheres, juntamente com uma tendência acrescida para a segregação com base no sexo em determinados sectores e profissões. A taxa de emprego para os trabalhadores mais velhos subiu igualmente 0,5 pontos percentuais, situando-se nos 39,7%. A contratação *a termo* continua a ser elevada, o que em parte explica a baixa participação em acções de formação. Ao invés, o *trabalho a tempo parcial* continua a estar sub-representado.

Evolução da política de emprego: Em termos gerais, as medidas apresentadas são uma continuação da política existente. A criação de emprego e a participação no mercado de trabalho constituem um objectivo principal, prosseguido, nomeadamente, através de medidas para tornar o trabalho compensador e para melhorar a qualidade do emprego e a produtividade. Apesar da baixa taxa de emprego, não foram fixadas quaisquer metas nacionais. A redução dos contratos a termo e o aumento da participação das mulheres e dos trabalhadores mais velhos são activamente incentivados. O reforço da coesão e inclusão sociais materializa-se no lançamento de medidas activas para grupos e regiões com dificuldades específicas. Embora se tenha constatado uma intensificação de medidas centradas na participação dos trabalhadores mais velhos, a abordagem baseia-se essencialmente em incentivos financeiros. É também necessário assegurar uma melhor provisão em termos de cuidados à infância, de modo a apoiar a participação feminina. Para reduzir as disparidades regionais, são lançadas acções que visam fomentar a mobilidade geográfica, mas o funcionamento do mercado da habitação continua a ser um entrave. A integração do número crescente de trabalhadores imigrantes requer mais atenção.

Governança: A política de emprego envolve as comunidades autónomas e as autarquias locais. Daqui resulta um processo de coordenação complexo, em que a ultimação definitiva do sistema de informação é um desafio fundamental. Durante a preparação do PAN, procedeu-se à consulta de um amplo espectro de parceiros, mas foi solicitado um processo de elaboração e seguimento mais sistemático. O PAN fornece informação orçamental circunstanciada para cada uma das orientações. O orçamento global para 2003 aumentou 9,5% em relação a 2002. Embora a contribuição do FSE tenha sido destacada, não foi apresentada qualquer análise sobre a concentração de recursos e os resultados.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Espanha adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. As acções para *fazer face à mudança e promover a adaptabilidade* dependem substancialmente de acordos entre a administração pública e os parceiros sociais, bem como de incentivos para estimular um processo de contratação estável. Mau grado os grandes esforços dos últimos anos, os progressos na redução dos níveis de trabalho a termo foram muitos limitados. A diversidade dos regimes de trabalho deve ser incentivada, designadamente através da promoção do trabalho a tempo parcial ou do trabalho temporário proporcionado por agências junto de empresas e trabalhadores. A *igualdade entre os sexos* foi tratada por meio da prossecução de medidas levadas a cabo em anos anteriores e de um aumento significativo dos recursos orçamentais. Espera-se que a provisão de estruturas de acolhimento para crianças com menos de três anos melhore significativamente, mas o acolhimento extra-escolar de crianças com mais de três anos e de outros

dependentes não foi focado no PAN. As *disparidades regionais* nas taxas de emprego e desemprego foram ligeiramente reduzidas em 2002; no entanto, são escassos os sinais da introdução de novos instrumentos para aprofundar o tratamento desta questão. A modernização dos serviços públicos de emprego registou alguns progressos. No entanto, ainda não foi ultimado o sistema de acompanhamento estatístico, anunciado no PAN de 2001. Além disso, o acesso a políticas activas do mercado de trabalho deve ser alargado no caso das pessoas desfavorecidas (em particular, jovens e imigrantes) e incrementado o acesso a formação, através de incentivos.

FRANÇA

Contexto económico e do mercado de trabalho: O desempenho económico e do mercado de trabalho deteriorou-se substancialmente ao longo do período 2002-2003. O crescimento económico caiu para 1,2% do PIB e prevê-se uma quebra para 0,1% em 2003. O ajustamento do mercado de trabalho à prolongada recessão resultou num crescimento do emprego muito moderado (0,7%) em 2002 e num crescimento negativo do emprego (previsão de -0,2%) em 2003. Paralelamente, o desemprego subiu 0,3%, situando-se nos 8,8% em 2002, e prevê-se um aumento para 9,4% em 2003. Embora a taxa de emprego se mantenha nos 63% (2002), permanece fortemente concentrada no grupo etário entre os 25 e os 54 anos (79,5%) em comparação com o grupo etário 15-24 (30,1%) ou o grupo etário 55-64 (34,8%). A participação na educação e formação, na ordem dos 2,7%, permanece significativamente abaixo da média de 8,5% na UE.

Evolução da política de emprego: O PAN francês apresenta uma abordagem bastante bem equilibrada com vista ao aumento da taxa de emprego, da qualidade e produtividade no trabalho e da inclusão social, tendo por base as metas para o período remanescente do mandato do governo (2003-2006). Contém diversas orientações políticas que, embora dependam do crescimento económico, irão contribuir para uma articulação mais equilibrada de políticas. As orientações políticas fundamentais prendem-se com reduções mais generalizadas dos encargos de segurança social das empresas, o incentivo à participação no mercado de trabalho através de atractivos financeiros acrescidos e de políticas de activação para desempregados e inactivos, bem como esforços redobrados para o acompanhamento da mudança e o investimento em recurso humanos. Será potenciado o papel dos parceiros sociais na execução de diversas reformas, nomeadamente no domínio da aprendizagem ao longo da vida, da igualdade entre os sexos e da modernização da organização do trabalho. A partir da recente reforma das pensões, serão reforçadas as estratégias de envelhecimento em actividade.

Governança: A melhoria da governança da política de emprego enquadra-se num processo de reformas institucionais mais vasto e numa delegação para o nível regional de alguns intrumentos do mercado de trabalho (por exemplo, a formação profissional). Foi também estreitamente associada ao relançamento e à reforma em curso do diálogo social. O novo Orçamento do Emprego ganhou em transparência, uma vez que agora indica as dotações financeiras para todas as medidas políticas de envergadura. O PAN referiu a ligação entre o actual apoio do FSE e as orientações para o emprego, com incidência sobre a prevenção e o desenvolvimento do capital humano.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A França adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. A resposta política relativamente à *prevenção e activação* reflecte-se numa extensão dos regimes personalizados de orientação para os desempregados, na entrada em funcionamento de regimes de apoio ao rendimento e numa revisão das prestações de desemprego. A *aprendizagem ao longo da vida* foi tratada no âmbito de um importante acordo dos parceiros sociais sobre o direito à formação profissional e será essencial garantir que os trabalhadores com baixas qualificações, bem como os trabalhadores das PME, beneficiem de um acesso acrescido à formação. Prevê-se que *a oferta de mão-de-obra e o envelhecimento em actividade* melhorem com o aumento da idade legal de aposentação, a redução dos regimes de reforma antecipada e o incentivo aos trabalhadores mais velhos a permanecerem no mercado de trabalho. A *parceria social* está a ser promovida com os parceiros sociais, que foram convidados a negociar acordos sobre o acompanhamento dos processos de restruturação económica e sobre a igualdade profissional entre os sexos. Para além das questões supramencionadas, a França deverá ponderar as formas de contrariar a *segmentação do mercado de trabalho*, através do incentivo à transição de pessoas

vinculadas por contratos a termo para contratos sem termo. A posição frágil dos *jovens* e dos *imigrantes no mercado de trabalho* merece ser seguida atentamente. Deve prosseguir-se a redução dos *casos de abandono escolar precoce* e a facilitação do acesso a *estágios profissionais*.

IRLANDA

Contexto económico e do mercado de trabalho: Embora, em 2002, a Irlanda tenha registado novamente o crescimento real mais elevado do PIB (6,8%) entre todos os Estados-Membros, as taxas de crescimento abrandaram significativamente, devido a uma deterioração da economia global. Isto reflecte-se numa taxa de crescimento do PNB de apenas 0,1%. Prevê-se que a economia se mantenha relativamente débil ao longo de 2003, com um ligeiro fortalecimento em 2004. O emprego cresceu 1,4% em 2002, contra 2,9% em 2001, sobretudo devido ao crescimento no sector público. A taxa de emprego global era de 65,3%, com a taxa de emprego das mulheres a cifrar-se em 55,4% (média da UE de 55,6%), a taxa de emprego masculina em 75,2% (média da UE de 72,8%) e a dos trabalhadores mais velhos em 48,1% (média da UE de 40,1%). O desemprego subiu de 3,9% para 4,4% e o desemprego de longa duração elevou-se para 1,3%. O crescimento da produtividade do trabalho, tanto *per capita* como por hora, aumentou substancialmente para 4,6% e os custos unitários reais do trabalho, que sofreram uma ligeira subida em 2001, decaíram 3,6%, a maior redução verificada na UE.

Evolução da política de emprego: A Irlanda enfrenta um duplo desafio: aumentar as taxas de participação dos grupos de inactivos e desempregados e garantir que os desempregados recentes não derivem para o desemprego de longa duração. Embora o número de mulheres empregadas tenha aumentando a uma taxa mais elevada do que o dos homens, em 2002, verificava-se ainda uma disparidade de emprego de 19,8%. A integração do processo de «*full engagement*» para todas as pessoas desempregadas há seis meses representa um passo significativo que vinca a importância das políticas de activação. Existe igualmente uma série de programas de emprego orientados para aqueles que são socialmente excluídos, grupos vulneráveis específicos e áreas carenciadas. Foram definidas metas para aumentar os índices de participação de mulheres e grupos vulneráveis. A Irlanda tem-se mostrado activa num conjunto de domínios para melhorar a qualidade do trabalho e a produtividade. No domínio da saúde e da segurança, registaram-se reduções assinaláveis no número de acidentes graves e mortais. A investigação e o desenvolvimento passaram a constituir prioridades de investimento. Um Grupo de Peritos sobre as Necessidades Futuras de Competências elaborou um conjunto de relatórios que identificam as lacunas emergentes em termos de competências e recomendam uma estratégia para as colmatar. Daqui resultou uma intensificação do investimento, nomeadamente em formação informática. No entanto, o PAN revela-se frágil na comunicação dos impactos.

Governança: A parceria social continua vigorosa na Irlanda, mas a recente recessão económica exerceu pressão sobre o processo de parceria. A sensibilização do público para a Estratégia Europeia de Emprego continua a ser diminuta. Para além do FSE, é escassa a informação fornecida sobre as dotações financeiras que apoiam as Orientações.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Irlanda adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. Realizaram-se bons progressos na atenuação do *desequilíbrio regional*. A disparidade das taxas de emprego foi agora reduzida para pouco mais de um por cento entre as duas regiões e a canalização de investimento e subsídios para a região mais pobre revelou um impacto positivo. A recente *National Spatial Strategy* apresenta um quadro estratégico a 20 anos para promover um desenvolvimento ainda mais generalizado em todas as regiões. Alcançaram-se aumentos consideráveis em termos de taxas de participação na *aprendizagem ao longo da vida* e foram lançadas iniciativas no domínio da formação nas empresas. No entanto, embora se comprove a existência de um grande número de iniciativas e medidas nesta matéria, é difícil vislumbrar um quadro global coerente. São referidas algumas metas, mas é pouca a informação sobre progressos. Está a ser tomado um conjunto de medidas que indicem sobre questões de *igualdade entre os*

sexos e a Irlanda está empenhada na execução de uma *National Women's Strategy* quinquenal. No entanto, a segregação profissional e a disparidade salarial entre os sexos (19% em 2000) continuam elevadas e não foram definidas quaisquer metas neste domínio. Realizaram-se alguns progressos em matéria de estruturas de acolhimento de crianças, mas subsistem problemas de oferta e acessibilidade económica. Registaram-se mais avanços na isenção fiscal dos salários baixos, mas não no domínio da individualização fiscal.

ITÁLIA

Contexto económico e do mercado de trabalho: O PIB cresceu apenas 0,4% em 2002 e a previsão para 2003 não ultrapassa os 0,3%. A criação de emprego prosseguiu a bom ritmo em 2002 (+1,1%), mas a um ritmo mais lento ao longo de 2003 (a estimativa é de +0,8%). Apesar de em 2002 ter ultrapassado pela primeira vez a marca dos 55% (com 55,5%), a taxa de emprego da Itália ainda é a mais baixa da UE 15. A taxa de emprego das mulheres está em ascensão, mas continua muito baixa, nos 42,0%. A taxa para os trabalhadores mais velhos também registou um crescimento marginal, mas permanece muito baixa, situando-se nos 28,9%. O desemprego continuou a decair em 2002 e atingiu os 9,0%; prevê-se outro decréscimo marginal para 8,8% em 2003. O desemprego dos jovens continua a constituir uma preocupação (com um rácio de 9,7% em 2002 contra uma média de 7,2% na UE). Apesar das recentes tendências favoráveis, persistem profundos desequilíbrios geográficos.

Evolução da política de emprego: O PAN de 2003 confirma as seguintes metas para 2005: uma taxa de emprego global de 58,5%, uma taxa para as mulheres de 46% e para os trabalhadores mais velhos de 40%. Pretende-se que estas metas sejam cumpridas no seguimento de reformas que reforçam a flexibilidade dos regimes contratuais e de tempo de trabalho, bem como de reformas dos sistemas educativo e de pensões. Estão na calha mais duas reformas (relativas à duração e nível das prestações de desemprego e aos índices de tributação dosendimentos do trabalho), que, por tornarem o trabalho mais atractivo, deverão aumentar a oferta de mão-de-obra. Conquanto as reformas tenham aumentado a flexibilidade do mercado de trabalho, de modo a melhorar a sua eficiência, a questão da segmentação por tipos de contrato e sectores, juntamente com o risco de segregação com base no sexo, continua por abordar. Para o Sul, o PAN confirma as metas constantes do QCA 2000-2006: atingir um crescimento acima da média da UE até meados da década e uma taxa de emprego de aproximadamente 60% até 2010, por meio de uma maior flexibilidade e transparência nos mercados de trabalho, o que, indirectamente, deverá favorecer o aparecimento no mercado de trabalho legal de trabalhadores já empregados na economia informal. O lançamento em 2004 dos «fundos interprofissionais», que serão geridos pelos parceiros sociais, deverá dar um impulso muito necessário à formação contínua e à aprendizagem ao longo da vida.

Governança: Verificou-se um forte envolvimento na definição de políticas das regiões investidas de competências para o efeito, bem como na gestão dos SPE e do FSE. Uma participação igualmente intensiva dos parceiros sociais foi limitada pela falta de acordo entre as suas 37 organizações diferentes. O contributo do FSE é especialmente importante para as regiões, já que, na sua óptica, constitui o principal instrumento financeiro para políticas activas.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Itália adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. A título de resposta à recomendação sobre a *adaptabilidade*, foi adoptada legislação em matéria de flexibilidade. Importa dar atenção aos esforços para contrariar a segmentação do mercado entre contratos a termo e contratos sem termo. Foi dado seguimento à recomendação sobre a *oferta de mão-de-obra e envelhecimento em actividade* através da recente reforma das pensões. Deverão ser concedidos incentivos adequados para manter os trabalhadores mais tempo no mercado de trabalho (incluindo o trabalho a tempo parcial). Os progressos na provisão de serviços de cuidados à infância foram reduzidos. Quanto à *aprendizagem ao longo da vida*, a anunciada afectação de fundos suplementares contribuiria em muito para dar resposta às debilidades existentes. As reformas educativas deverão concorrer para a prevenção do abandono escolar precoce e aumentar a revelância em termos de mercado de trabalho da educação terciária. Podem também ser assinalados progressos desiguais em relação aos *serviços de execução*, porquanto, se os SPE foram efectivamente reforçados (mas com menor eficácia no Sul), ainda não está operacional um

sistema nacional de dados informatizados. A cobertura e eficácia do seguro de desemprego e das políticas activas para o mercado de trabalho devem ser melhoradas, sobretudo no Sul. Relativamente à *criação de emprego*, os indicadores de desempenho mostram que se registaram melhorias, mas o resultado líquido dos incentivos dirigidos ao Sul não é claro, mesmo se se afigura provável que a transformação do trabalho não declarado em trabalho legal tenha sido apoiada. Importa continuar a reduzir o trabalho não declarado por meio de uma eliminação dos desincentivos no sistema fiscal e de uma melhoria da capacidade de aplicação da lei.

LUXEMBURGO

Contexto económico e do mercado de trabalho: A conjuntura económica desfavorável influenciou o mercado de trabalho: crescimento muito lento do PIB nacional (+1,3% em 2002 contra +8,9% em 2000); taxa de desemprego pela primeira vez em alta desde 1998 (2,8% da população activa em 2002 e previsão de 3,7% em 2003); crescimento mais lento do emprego interno (+3,2% em 2002; +5,6% em 2001); taxa de emprego interno total com fraca progressão (63,7% em 2002, ou seja, +0,6%); a taxa de emprego das mulheres segue a mesma tendência (51,6% em 2002; 50,9% em 2001) e a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos evolui bem, mas mantém-se baixa (28,3% em 2002; 25,6% em 2001).

Evolução da política de emprego: No conjunto, elencando um núcleo de medidas lançadas ou previstas, o PAN só com bastante parcimónia adianta objectivos quantificados para as medidas enunciadas. O PAN concentra-se no aumento da taxa de emprego das mulheres, o reforço da integração pelo trabalho e a prossecução das reformas em matéria de ensino e formação. Por enquanto, o problema da baixa taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos permanece em larga medida na fase de análise das suas causas. Embora o desemprego possua um carácter essencialmente friccional, a criação de novos empregos continua a ser incentivada, quer através de um melhor reconhecimento das iniciativas sociais em prol do emprego, quer da promoção da actividade empresarial. A melhoria da qualidade e da produtividade do trabalho, que se consubstancia no esforço de conciliação entre a vida familiar e profissional ou na extensão das disposições legais sobre a organização do trabalho, deverá por seu turno constituir um domínio de acção mais bem explorado, nomeadamente em benefício dos trabalhadores mais velhos.

Governança: Um Comité tripartido (Governo-empregadores-sindicatos) adoptou o PAN, com o Observatório das Relações Laborais e do Emprego a assegurar o acompanhamento da sua execução. Os parceiros sociais desempenham também um papel autónomo importante em iniciativas comuns (tempo parcial, teletrabalho) ou próprias. Parece-se reforçar-se a colaboração entre serviços luxemburgueses, públicos ou privados, ligados ao emprego ou à formação. Por último, os ministérios mais directamente implicados no PAN (Trabalho, Condição da Mulher, Educação) são também membros de instâncias que gerem os programas Objectivo 3 e EQUAL.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: O Luxemburgo adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. A melhoria da qualidade do ensino e da formação faz-se, nomeadamente, com recurso a novas iniciativas destinadas a jovens sem qualificações e através da facilitação do acesso individual à formação contínua. A avaliação da estratégia global, anunciada no PAN de 2002, deveria possibilitar o reforço da coerência entre os sistemas de educação e formação.

Actualmente, não existe nenhuma resposta estrutural formulada, pelo menos no sector privado, para reagir à baixa taxa de emprego dos *trabalhadores mais velhos*. Assinala-se, no entanto, o projecto de abolição do regime de autorização prévia imposto aos beneficiários de uma renda ou de uma pensão de velhice que desejem exercer uma actividade profissional. Os diplomas legais votados em 2002, que incentivam a permanência em actividade e reformam o sistema de incapacidade e reclassificação, ainda não foram objecto de uma avaliação. A tendência para a subida da *taxa de emprego das mulheres* continua a ser apoiada por medidas de conciliação da vida familiar e profissional, de facilitação de reingresso no emprego e de reforço dos atractivos da actividade profissional para as mulheres. Além disso, deveriam ser desenvolvidas soluções de activação orientadas para as pessoas cobertas pelo *regime de invalidez* que tenham capacidade para trabalhar. No intuito de *diversificar a estrutura das empresas* e de estimular fontes alternativas de criação de emprego, as *empresas em fase de arranque* devem ser apoiadas e a formação empresarial promovida.

PAÍSES BAIXOS

Contexto económico e do mercado de trabalho: Para 2003, prevê-se um crescimento negativo do PIB na ordem dos -0,9%, o desempenho mais débil na UE e que ilustra o abrandamento económico prolongado. A partir de 2004, espera-se um decréscimo dos custos unitários reais do trabalho, que, tendo atingido um pico em 2003, enfraqueceu consideravelmente a posição competitiva do país. O desemprego tem vindo a aumentar rapidamente desde o fim de 2001. Enquanto as taxas de emprego de homens e mulheres ultrapassam bem as metas de Lisboa, o emprego das minorias étnicas regista um grande atraso. O emprego dos trabalhadores mais velhos melhorou de forma significativa e excede a média da UE.

Evolução da política de emprego: O PAN identifica os principais desafios numa perspectiva trienal. Embora a abordagem estratégica dos objectivos de «pleno emprego» e de «reforço da coesão social» seja vigorosa, o objectivo de «melhorar a qualidade e a produtividade» permanece um tanto descurado. No entanto, na aplicação do princípio de que «todas as pessoas com capacidade para trabalhar o devem fazer», afiguram-se de grande relevância investimentos menos superficiais nas pessoas e um forte investimento no capital e na inovação. Foram fixadas metas nacionais ambiciosas para a participação no mercado de trabalho das minorias étnicas e das mulheres. O desemprego dos jovens não deverá exceder o dobro do nível global. As medidas fiscais reduzem, mas ainda não resolvem inteiramente as espirais do desemprego. As reformas da segurança social centram-se na redução da elevada dependência de prestações: cerca de 8% da força de trabalho beneficia do regime de prestações de desemprego ou de assistência social e cerca de 13% do regime de prestações por deficiência. Sem prejuízo de aperfeiçoamentos com os parceiros sociais, o tratamento fiscal favorável dos regimes de reforma antecipada deve cessar. As políticas de imigração, rejeitadas como uma oportunidade de contrabalançar o envelhecimento da população, são restritivas. É preocupante a protraída debilidade no recurso a uma abordagem abrangente dirigida aos adultos (não conformidade de 78% e 25% de entradas no desemprego de longa duração). Os valores relativos à sustentabilidade das colocações em emprego remetem igualmente para a necessidade de melhorar a qualidade das medidas de activação.

Governança: O recente acordo sobre um congelamento dos salários contratuais confirma o forte papel da parceria social. A auto-regulação pelos parceiros sociais também se encontra bem desenvolvida. Os programas de reintegração são adjudicados a empresas privadas com base em resultados. Todavia, estas empresas experimentam dificuldades em atingir os referidos resultados e em satisfazer a procura dos programas por pessoas afastadas do mercado de trabalho. O papel dos SPE restringe-se à mediação para o emprego junto dos novos desempregados. Dotadas de plena responsabilidade financeira, as autarquias tornaram-se agentes fundamentais das políticas de activação. O sistema de financiamento fomenta um forte interesse dos municípios na orientação do maior número de casos possível de beneficiários da previdência e no seu rápido reingresso no mercado de trabalho, o que poderá estar a hipotecar a sustentabilidade das colocações em emprego. O PAN é relativamente omisso quanto às dotações financeiras a nível das medidas políticas. Os cortes nos orçamentos nacionais poderão desencadear uma melhor absorção dos 1,8 mil milhões disponibilizados pelo FSE.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: Os Países Baixos adoptaram medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. Na sequência da nova recomendação sobre a *aprendizagem ao longo da vida*, o PAN elenca algumas acções destinadas a prevenir o afastamento do mercado de emprego dos trabalhadores com baixas qualificações, mas sem qualquer indicação dos resultados previstos. Ainda não é suficiente a resposta ao apelo de se recorrer igualmente à reciclagem e ao ensino para fazer face ao desemprego. Para dar uma resposta adequada à nova recomendação no sentido de se reduzir a *disparidade salarial entre os sexos* (21%), as políticas de combate à segregação

profissional com base no sexo precisa de ser complementada por políticas que incentivem mais mulheres a exercer uma actividade profissional a tempo inteiro. Em consonância com a recomendação de *tornar o trabalho compensador*, os limites impostos aos municípios (a partir de 2004) na concessão de apoio suplementar ao rendimento poderão contribuir para uma nova redução da espiral do desemprego. A reforma equacionada do regime de prestações por deficiência, conjugada com um mecanismo de incentivo que dá ao empregador e ao trabalhador doente um interesse comum (sempre que possível) num rápido regresso ao local de trabalho, parece adequada para reduzir o influxo. Embora se preste maior atenção à activação dos beneficiários de prestações por incapacidade e à sobre-representação das minorias étnicas e mulheres (jovens) no regime, os resultados previstos, em termos de saídas, não são claros. Além disso, são necessárias acções que visem implantar um sistema abrangente para fomentar o *envelhecimento em actividade* e desincentivar a reforma antecipada. Importa considerar o *reforço de medidas preventivas e activas para adultos* e a facilitação da *integração de minorias étnicas e estrangeiros no sistema escolar e no mercado de trabalho*.

ÁUSTRIA

Contexto económico e do mercado de trabalho: O crescimento do PIB foi de 1,4% em 2002 e estima-se que abrande para 0,9% em 2003. A taxa de desemprego subiu em 2002 para 4,3% e prevê-se que atinja os 4,5% em 2003. No entanto, a taxa de desemprego de longa duração baixou para 0,8%. O desemprego dos jovens aumentou para 3,7% em 2003 e continua em alta, embora se conserve um dos mais baixos da UE. O crescimento do emprego global em 2002 foi de -0,4%, mas a taxa de emprego aumentou para 69,3%. Embora a taxa de emprego dos homens tenha decaído novamente (75,5%), a taxa feminina registou uma forte subida (63,1%), sobretudo devido ao trabalho a tempo parcial. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64) apresenta um aumento para 30,0% em 2002.

Evolução da política de emprego: O governo austríaco definiu uma meta nacional para aumentar a taxa de emprego das mulheres para os 65% em 2005. Para fazer face ao desafio fundamental da Áustria - o incremento da participação dos trabalhadores mais velhos -, o parlamento adoptou um pacote de reforma das pensões e um conjunto de medidas, tais como reduções das contribuições à segurança social e um regime de reforma antecipada mais equilibrado. Na ordem do dia, encontra-se também um reforço do direito ao trabalho a tempo parcial. Estão a ser tomadas medidas com o objectivo de aumentar a taxa de criação de empresas e desenvolver uma política activa do mercado de trabalho. Para fortalecer a base económica e explorar da melhor forma as potencialidades da mão-de-obra, o governo considera muito importante aumentar progressivamente a percentagem de investimento em I&D de 1,95% do PIB em 2002 para 3% em 2010. Quanto à melhoria da qualidade e da produtividade, a Áustria está a concentrar-se em medidas nos domínios da aprendizagem ao longo da vida, flexibilidade e segurança no trabalho, melhor protecção da saúde e da segurança, luta contra a discriminação e melhoria da organização do trabalho e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, embora as políticas para a consecução deste objectivo sejam descritas muito genericamente no PAN. Em relação ao reforço da coesão e inclusão sociais, o PAN refere-se essencialmente ao PAN sobre a inclusão. Com algumas excepções, a perspectiva a médio prazo das políticas não se encontra suficientemente desenvolvida.

Governança: Todos os principais intervenientes (diversos ministérios, os parceiros sociais, os *Länder*, as regiões, determinadas ONG) participaram na elaboração do PAN. Tradicionalmente, os parceiros sociais desempenham um papel significativo no quadro dos esforços políticos em matéria de emprego da Áustria, que transcende as questões relacionadas com o PAN. Na Áustria, o FSE é utilizado especialmente para a reintegração de grupos desfavorecidos no mercado de trabalho e representou cerca de um sexto do orçamento anual das políticas activas do mercado de trabalho em 2002.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Áustria adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. É descrito um conjunto de acções para fomentar a aprendizagem ao longo da vida, tais como um pacto para a juventude, o emprego e a formação, concluído entre o governo e os parceiros sociais em 2002. Está em curso a execução de uma estratégia abrangente, tal como previsto no programa do governo. Estão a ser lançadas importantes políticas de reforma das pensões, políticas activas do mercado de trabalho e subsídios ao custo da mão-de-obra. O aumento da participação no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos é um objectivo a longo prazo e a melhoria da taxa de emprego das pessoas com idades entre os 55 e os 64 anos em 1,4% de 2001 para 2002 constitui um bom sinal. No domínio da *igualdade de oportunidades*, a Áustria está a promover uma série de projectos interessantes, mas a única meta estabelecida foi o aumento da taxa de emprego das mulheres. A disparidade salarial entre os sexos tem propendido a um aumento. A oferta de

estruturas de acolhimento de crianças ainda não está à altura da procura. As primeiras avaliações do impacto do subsídio de cuidados à infância sobre a qualidade e a quantidade do emprego feminino são mescladas. Além disso, impõem-se acções para acompanhar e complementar as recentes reformas destinadas a facilitar a mobilidade profissional e a reduzir os custos não salariais para aqueles com remunerações mais baixas.

PORTUGAL

Contexto económico e do mercado de trabalho: O crescimento do PIB tem vindo a decair desde 1998 (4,6%). Em 2002, o crescimento foi de apenas 0,4% e as estimativas apontam para um crescimento negativo em 2003. O nível de produtividade continua a ser dos mais baixos da UE (62,6% da média comunitária). Os progressos para a consecução das metas de emprego fixadas em Lisboa têm sido muito animadores desde 1998, mas a tendência inverteu-se em 2002. No entanto, apenas a meta de emprego total para 2010 não foi ainda cumprida (68,2% em 2002), embora já esteja acima da meta para 2005. A taxa de desemprego aumentou significativamente de 4,1% em 2001 para 6,3% no terceiro trimestre de 2003, com o desemprego feminino a ser superior ao masculino. Pela primeira vez desde 1997, o número de desempregados de longa duração aumentou em 2002.

Evolução da política de emprego: A abordagem dos três objectivos estratégicos é bastante equilibrada e preconiza políticas tanto na vertente da oferta como da procura. As autoridades mostram-se empenhadas em reformas destinadas a desenvolver a estrutura empresarial, que continua a caracterizar-se por microempresas com elevada intensidade de mão-de-obra e com dificuldades de restruturação, bem como de abertura à inovação. O governo reagiu a estes desafios principalmente através de programas nos quais predomina a intervenção económica, mas que desempenham um papel fundamental na restruturação da economia e na criação de condições para facilitar a geração de emprego qualificado. Apesar da evolução ocorrida desde 1997, o emprego no sector dos serviços ainda encerra amplas potencialidades de desenvolvimento. É intenso o enfoque sobre a estratégia de aprendizagem ao longo da vida, que é fundamental para compensar algumas das graves insuficiências na educação, formação e qualificação, nomeadamente com vista à redução do elevado índice de abandono escolar precoce. Contudo, a execução da estratégia de aprendizagem ao longo da vida ainda não se encontra inteiramente operacional e requer mecanismos de acompanhamento mais eficazes. Registaram-se melhorias na coordenação entre a estratégia de Inclusão e o Plano Nacional para a Igualdade. Para garantir a realização dos objectivos e uma avaliação adequada das políticas de emprego, é necessário prestar maior atenção aos sistemas de gestão, controlo e avaliação.

Governança: As políticas económicas e de emprego necessitam de uma coordenação mais estreita. Importa assegurar a eficácia de sistemas e estruturas de execução a nível regional e local, assim como um financiamento adequado. A ênfase deve transcender o nível do governo, de modo a contemplar a implicação activa dos parceiros sociais e da sociedade civil na execução do PAN.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: Portugal adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. *Aprendizagem ao longo da vida:* Em 2001, foi adoptada uma estratégia nesta matéria. As recentes iniciativas legislativas com vista a novas leis de base no domínio da educação e da formação profissional são igualmente contributos positivos para o quadro legal que apoia aquela estratégia. Contudo, os indicadores negativos persistentes exigem melhorias na sua execução. Impõem-se medidas urgentes para reduzir o nível do abandono escolar precoce e garantir a provisão de um sistema educativo com maior qualidade e mais sensível às necessidades do mercado de trabalho. *Igualdade entre os sexos:* A oferta de serviços de apoio à família continua a melhorar e observaram-se progressos, designadamente em termos de estruturas de acolhimento de crianças, embora a procura ainda não esteja satisfeita. Faltam também acções concretas vocacionadas para combater a disparidade salarial entre homens e mulheres no sector privado e os elevados índices de segregação com base no sexo. A integração da dimensão da igualdade de oportunidades (numa perspectiva de género) deve ser mais desenvolvida em todo o PAN. *Parceria social:* Em 2003, entrará em vigor um novo Código do Trabalho. Foi objecto de uma vasta consulta entre parceiros

sociais e, entre as suas principais características, contam-se a simplificação do quadro administrativo e regulamentar, bem como a imposição de limites à utilização de contratos a termo. Em 2003, o governo apresentou uma proposta de «Contrato Social» para a Competitividade e o Emprego, baseado em acordos anteriores assinados em 2001. O esforço despendido na fase de negociação terá encontrar equivalência em mecanismos de execução igualmente fortes, de forma a corresponder às expectativas.

FINLÂNDIA

Contexto económico e do mercado de trabalho: Em 2002, o PIB cresceu 2,2% e, para 2003, prevê-se que o crescimento do PIB se fique pelos 1,5%. Apesar do lento crescimento económico, o emprego manteve-se inesperadamente elevado. A taxa de emprego total de 68,1% foi superior à meta da UE fixada para 2005. A taxa de emprego das mulheres foi de 66,2%, já acima da meta de Lisboa para 2010. A taxa de emprego na faixa etária 55-64 anos aumentou para 47,8%, acima da média da UE, mas inferior à meta comunitária de 50%. A taxa de desemprego manteve-se alta e situava-se nos 9,1% para ambos os sexos em 2002. Prevê-se que suba para 9,3% este ano.

Evolução da política de emprego: A estratégia de emprego finlandesa centra-se no aumento da taxa de emprego e na redução do desemprego estrutural, de modo a dar resposta ao desafio a médio prazo de uma contracção da força de trabalho. Esta política é apoiada por medidas vocacionadas para a melhoria da qualidade e produtividade do trabalho e para o reforço da inclusão social. O objectivo do governo consiste em abrir o emprego a, pelo menos, 100 mil pessoas até ao termo da legislatura, em 2007. A projecção a longo prazo é alcançar uma taxa de emprego de 75% até ao termo da legislatura seguinte, em 2011. Pretende-se incrementar a taxa de participação da força de trabalho em todas as regiões e grupos etários, em particular dos grupos mais velhos, nos quais se centrarão as potencialidades de crescimento do emprego. O desemprego deverá ser reduzido em 5%. O governo prepara-se para aumentar a imigração económica. Todavia, embora o crescimento económico continue a ser modesto, o cumprimento da meta de 70% para o emprego total continuará a ser um desafio, atendendo à situação demográfica.

Governança: O PAN foi elaborado no âmbito de uma cooperação tripartida e os organismos regionais foram igualmente associados ao processo. Os pontos de incidência do PAN foram debatidos na comissão parlamentar do Emprego e da Igualdade. No entanto, ainda existe margem de melhoria no sentido de assegurar o envolvimento activo de todos os agentes relevantes no processo do PAN. O plano faculta alguns dados financeiros. A proposta de orçamento para 2004 contemplava um aumento de 8% para a execução de uma política activa para o mercado de trabalho. O apoio das operações do FSE ao PAN foi comunicado em relação a cada orientação.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Finlândia adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. Foi lançado um programa de política em cooperação com os parceiros sociais que visa *melhorar a eficácia dos programas do mercado de trabalho e dinamizar uma oferta de mão-de-obra adequada*. É um facto claramente reconhecido na Finlândia que, para diminuir o desemprego estrutural, é necessário aumentar a taxa de activação, a qual tem de aumentar para 30% no período 2003-2007. No seguimento da sua estratégia de *envelhecimento em actividade*, a Finlândia propõe-se garantir que, até 2010, as pessoas se mantenham no emprego por mais dois ou três anos do que actualmente. A política fiscal do governo visa *tornar rendível a aceitação de trabalho e o emprego das pessoas*, bem como promover a criação de emprego para aqueles que possuem baixos rendimentos. O objectivo consiste em reduzir a tributação em, pelo menos, 1,120 mil milhões de euros durante a legislatura. Os cortes fiscais em 2003 totalizarão 792 milhões de euros. Em 2002, a tributação dos salários baixos era de 40,4%, uma percentagem inferior em 0,6% relativamente a 2001, mas acima da média de 37,8% na UE. Mau grado os esforços realizados, não se observa qualquer tendência significativa para uma *menor segregação ou disparidade salarial entre os sexos*. É necessária uma abordagem estratégica a longo prazo. Além disso, a Finlândia deve prosseguir os seus esforços para melhorar o acesso a formação daqueles que possuem baixas qualificações e deverá investir mais na redução das espirais do desemprego e dos custos do trabalho para aqueles que possuem salários baixos.

SUÉCIA

Contexto económico e do mercado de trabalho: O abrandamento da economia continuou em 2002 (taxas de crescimento de 0,9% e 1,0%) e o crescimento do emprego foi negativo pela primeira vez em cinco anos, com um declínio da taxa de emprego de 74,1% para 73,6%. Esta regressão deveu-se principalmente a uma quebra de 0,8% do emprego masculino, uma vez que o emprego feminino se manteve estável nos 72,2%. O aspecto positivo foi o aumento no emprego de trabalhadores mais velhos de 66,8% para 68%. Apesar de uma ligeira diminuição do emprego, as metas de Lisboa foram mais do que cumpridas e o desemprego manteve-se estável nos 4,9%, embora o rácio do desemprego dos jovens tenha subido ligeiramente de 5,9% para 6,4%. O desemprego de longa duração, cifrado em 1%, continua a ser um dos mais baixos na UE.

Evolução da política de emprego: A primeira prioridade da Suécia é o pleno emprego, ou seja, 80% do grupo etário 20-64 anos, embora a data de consecução seja posterior à meta de 2004. Para este efeito, estão a ser tomadas medidas para aumentar a idade de abandono efectivo do mercado de trabalho, bem como a taxa de participação de imigrantes, e (aqui residindo o maior desafio do mercado de trabalho) tentar reduzir o número de baixas médicas de longa duração, 65% das quais são de mulheres, especialmente no sector público. A elevada taxa de doença está em contradição com outras indicações que indiciam um ambiente laboral de qualidade, como mecanismos bem desenvolvidos de formação contínua, a integração efectiva das questões de igualdade entre homens e mulheres e a licença de paternidade. A produtividade por hora cresceu mais de 3% em 2002, mas partindo de uma base relativamente baixa. As mulheres representam uma percentagem reduzida dos empresários e dos trabalhadores por conta própria, mas absorveram dois terços dos fundos disponíveis no quadro de um novo regime de incentivo à criação de empresas. O principal instrumento de coesão social continua a ser a assistência aos grupos mais vulneráveis na obtenção de emprego.

Governança: O diálogo social é vivo na Suécia e os parceiros sociais mostram-se activos, não só no contributo para o PAN, mas também na conclusão de acordos colectivos para a nova organização do trabalho, o ambiente laboral, a aprendizagem ao longo da vida, etc. Estes acordos estão a tornar-se menos centralizados – os requisitos mínimos são definidos a nível central e os acordos locais são elaborados no respeito por eles. Desde 2002, o governo tem apresentado relatórios ao parlamento sobre a execução da Estratégia Europeia de Emprego, mas a relação entre esta e as decisões políticas nacionais não é clara. Em 2003, os diversos programas do FSE (num total de 148 milhões de euros) corresponderam a cerca de 3% da despesa pública com o mercado de trabalho e o PAN refere as orientações que beneficiam do contributo do FSE.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: A Suécia adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. A disparidade entre a taxa de desemprego de suecos e *imigrantes* continua a diminuir, atingindo os 11% em 2002. Estão a ser envidados mais esforços para aumentar o emprego, incluindo uma melhoria da formação linguística, em articulação com formação no local de trabalho e o reconhecimento de qualificações obtidas anteriormente. Com o objectivo de, até 2008, reduzir para metade o número de pessoas com doenças prolongadas, estão a ser lançadas acções com recurso a subsídios de emprego temporários, acordos conjuntos entre o seguro de doença e as autoridades públicas, no intuito de melhorar a readaptação, e cooperação em matéria de prevenção com os empregadores. Ainda é muito cedo para dizer se estas medidas terão efeitos positivos. A reforma dos sistemas fiscal e de prestações, tendo em vista a *melhoria dos incentivos ao trabalho*, é um processo em curso iniciado em 1999. Actualmente, a taxa fiscal marginal caiu de 47,8% para 46% em 2000. Além disso, há outros desafios que merecem atenção, como a necessidade de facilitar o desenvolvimento das PME, de assegurar que o sistema escolar promove acções eficazes para reduzir o abandono escolar precoce e de incrementar o acesso à formação daqueles que possuem baixas qualificações, especialmente dos jovens inactivos.

REINO UNIDO

Contexto económico e do mercado de trabalho: O Reino Unido continua a demonstrar um sólido desempenho macroeconómico, com taxas de crescimento superiores à média da UE. Em 2002, o PIB real cresceu 1,7% e espera-se que suba para 2,0% em 2003, para 2,8% em 2004 e para 2,9% em 2005. O crescimento da produtividade do trabalho recuperou ligeiramente em 2002 para 1,6%, mas o Reino Unido ainda apresenta uma disparidade significativa de produtividade em relação aos seus principais concorrentes. Em 2002, a taxa de emprego total manteve-se estável nos 71,7%, com uma tendência ascendente continuada para as mulheres (65,3%) e para os trabalhadores mais velhos (53,5%). Espera-se um crescimento moderado do emprego durante o período 2003-2005. O desemprego subiu ligeiramente em 2002 para 5,1%, mas mantém-se substancialmente inferior à média da UE. O desemprego de longa duração continuou a decair, mas o desemprego dos jovens subiu para 9,2%. As concentrações de desemprego e inactividade persistem em determinadas comunidades e no seio de grupos específicos. Prevê-se um decréscimo do desemprego total para 4,9% em 2003, um valor que deverá manter-se neste nível ou próximo dele ao longo do período de previsão. O número de pessoas em idade activa que requereram prestações de doença ou por incapacidade continua alto, na ordem dos 2,7 milhões de pedidos.

Evolução da política de emprego: O Reino Unido ultrapassa todas as metas quantitativas de emprego definidas em Lisboa. O desafio fundamental para o Reino Unido reside em garantir que o seu forte desempenho em termos de taxas de emprego possa ser secundado por níveis acrescidos de produtividade do trabalho e por um mercado de trabalho mais inclusivo. O PAN não fornece uma avaliação explícita da situação nacional no que respeita aos três objectivos abrangentes, mas a resposta política global afigura-se relativamente vigorosa em relação ao pleno emprego e à inclusão social. Privilegiam-se as formas de dar resposta aos elevados índices de inactividade económica e às desigualdades no padrão e distribuição de emprego. Prosseguem os esforços para reforçar a posição relativamente pobre do Reino Unido em matéria de qualificações, com um conjunto adicional de medidas, tanto no campo da oferta como da procura. A resposta política à qualidade e produtividade no trabalho centra-se na promoção de práticas laborais flexíveis, conjugada com níveis mínimos de segurança. A reforma da regulamentação e a melhoria da segurança e saúde no trabalho constituem igualmente prioridades. É dada menos atenção a questões mais vastas de qualidade do emprego, incluindo o tempo de trabalho, e subsistem acentuadas desigualdades entre os sexos.

Governança: Os parceiros sociais, bem como os agentes locais e regionais, são cada vez mais implicados na execução de iniciativas de emprego e estão em curso acções para reforçar os sistemas de planeamento regional. Para além das administrações descentralizadas e dos parceiros sociais, realizaram-se progressos em conseguir a participação de um leque mais amplo de intervenientes na elaboração do PAN deste ano. O FSE é identificado como um instrumento fundamental no cumprimento da estratégia de emprego do Reino Unido e são destacados exemplos de acções apoiadas pelo FSE. No entanto, não é facultada qualquer informação sobre as dotações financeiras globais de apoio às Orientações.

Resposta às recomendações do Conselho e desafios fundamentais: O Reino Unido adoptou medidas que começam a pôr em prática algumas das Recomendações de Emprego do Conselho. No PAN, verifica-se uma ausência geral de avaliações da eficácia das intervenções políticas. Detecta-se uma deslocação progressiva do enfoque para as categorias *economicamente inactivas*, nomeadamente beneficiários de prestações de doença ou por incapacidade, com uma combinação de políticas que inclui a reforma dos sistemas fiscal e de prestações, a modernização do serviço de emprego e um conjunto de novos projectos-piloto. Os esforços para reforçar a *activação* concentram-se em dotar de alguma flexibilidade adicional os programas de integração, mas o *New*

Deal para adultos ainda se aplica apenas após 18 meses de desemprego e subsistem dúvidas quanto à adequação da solução de «procura de emprego activa» na resposta ao problema das baixas qualificações entre os desempregados e na promoção da sustentabilidade do emprego. Em matéria de *igualdade entre os sexos*, a tónica recai sobre medidas para promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e para melhorar os cuidados à infância. Globalmente, a questão da igualdade entre homens e mulheres não está suficientemente integrada no plano e subsistem dúvidas quanto à eficácia das intervenções para tratar a disparidade salarial. Finalmente, embora o Reino Unido não tencione estabelecer um quadro geral para o envolvimento dos *parceiros sociais*, existem sinais de uma maior implicação dos parceiros sociais em questões políticas específicas, nomeadamente em matéria de competências. Além disso, tendo em conta designadamente o fraco desempenho do Reino Unido em termos de produtividade do trabalho, deve prestar-se especial atenção à execução efectiva de *estratégias nacionais para as competências*.

6. CONCLUSÕES: REFORÇAR A ESTRATÉGIA EUROPEIA DE EMPREGO, LEVANDO PLENAMENTE EM CONSIDERAÇÃO O RELATÓRIO DO GRUPO DE MISSÃO PARA O EMPREGO, PRESIDIDO POR WIM KOK

O presente relatório demonstra que as reformas prosseguem num vasto espectro de domínios abrangidos pelas Orientações para o Emprego. Estas reformas já cumpriram um papel na melhoria dos desempenhos do mercado de trabalho ao longo da última década, tal como demonstrado pela resiliência do emprego na recente recessão económica. Assim, importa prossegui-las e alargá-las.

Para apoiar as potencialidades de crescimento da Europa e aumentar as nossas possibilidades de atingir os objectivos de emprego em 2010, importa lançar acções para acelerar o crescimento do emprego e da produtividade. Este aspecto é vigorosamente sublinhado no relatório do Grupo de Missão para o Emprego, presidido por Wim Kok. Essas acções devem igualmente ser secundadas por esforços no sentido de melhorar outras dimensões da qualidade do trabalho e de promover mercados de emprego inclusivos.

Não bastará uma abordagem estreita das reformas do mercado de trabalho. São necessárias políticas macroeconómicas sólidas para assegurar a confiança e a estabilidade. Na perspectiva de uma maior criação de emprego, é essencial uma melhoria do ambiente para o espírito empresarial em geral e para a investigação e inovação em particular. Impõem-se igualmente reformas estruturais nos mercados de produtos, serviços e capitais, por forma a apoiar a competitividade e a criação de emprego. Os progressos em todas as vertentes da agenda de Lisboa, nomeadamente em termos de investigação e inovação, educação e formação e reforma dos sistemas de protecção social, incluindo os sistemas de pensões, têm de ser concomitantes.

As políticas nestes domínios devem potenciar o investimento empresarial na Europa, tanto no capital físico como humano, e gerar melhores condições para a criação de emprego e o crescimento da produtividade.

Necessidade de um enfoque na execução

Um dos principais vectores da revisão da Estratégia Europeia de Emprego em 2003 e da racionalização da coordenação da política económica e de emprego foi a incidência em orientações a médio prazo e o reconhecimento de que se deve prestar mais atenção à execução. O Grupo de Missão para o Emprego sublinhou a coerência entre as reformas propostas no seu relatório e o quadro político global decorrente das Orientações Gerais de Política Económica e das Orientações para o Emprego revistas. Reiterou a necessidade de colocar a tónica sobre um acompanhamento mais intensivo das reformas empreendidas pelos Estados-Membros, designadamente através de recomendações mais vigorosas da UE dirigidas especificamente a cada país e de um recurso mais eficaz à análise entre pares, mais do que encetar um processo conducente a nova alteração das Orientações.

Os Estados-Membros têm a responsabilidade de levar a efeito todas as políticas recomendadas nas Orientações para o Emprego. Devem reforçarão a adaptabilidade dos empregadores e trabalhadores, aumentar a oferta de mão-de-obra e melhorar o capital humano, aspectos que, a par de uma melhor governança, fornecem o enfoque temático para a acção no relatório do Grupo de Missão.

A Comissão e o Conselho subscrevem a avaliação e as mensagens políticas apresentadas no relatório do Grupo de Missão, que estão em plena consonância com as Orientações da

Estratégia Europeia de Emprego. A análise dos Planos de Acção Nacionais para o Emprego de 2003 e o relatório do Grupo de Missão para o Emprego demonstra que os Estados-Membros devem dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

- **Aumentar a adaptabilidade de trabalhadores e empresas**, procurando tornar mais atractivos os contratos-tipo e atípicos e evitar o aparecimento de um mercado de trabalho de dois níveis, bem como reduzir os entraves à criação de novas empresas.

- **Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho**, mediante a definição de estratégias de envelhecimento abrangentes, garantindo políticas activas do mercado de trabalho que prevejam serviços personalizados para todos os candidatos a emprego desenvolvendo políticas destinadas a tornar «o emprego compensador» especialmente centradas nos salários baixos.

- **Investir mais e com maior eficácia no capital humano**, através da elaboração de políticas ambiciosas para aumentar os níveis de capital humano, partilhando custos e responsabilidades e revendo os incentivos para incrementar o investimento, bem como o acesso à aprendizagem ao longo da vida.

- **Assegurar a implementação eficaz de reformas através de uma melhor governança**, mediante a constituição de parcerias de reforma, que mobilizem o apoio e a participação de diversos intervenientes; e mediante a definição de políticas e objectivos nacionais claros, que reflictam os objectivos acordados a nível da UE, recorrendo com eficiência a fundos públicos. As instâncias da UE têm um importante papel a desempenhar no apoio aos esforços dos Estados-Membros, por meio de um reforço da importância das recomendações específicas dirigidas a cada país, bem como de uma articulação mais estreita do orçamento da UE com a execução dos objectivos de Lisboa e da concepção de um sistema mais eficaz de aprendizagem mútua através do intercâmbio de experiências.

O presente relatório, estas prioridades e as mensagens específicas dirigidas a cada país no relatório do Grupo de Missão para o Emprego fornecem a base para a formulação de recomendações da UE relativas às políticas nacionais de emprego em 2004.

Abrir a Estratégia Europeia de Emprego a dez novos Estados-Membros

Os desafios do mercado de trabalho nos países que vão aderir à UE encontram-se bem identificados[23] e as Orientações para o Emprego foram concebidas para apoiar reformas nos actuais e nos novos Estados-Membros. Os dez novos Estados-Membros apresentarão os seus primeiros PAN pouco depois da adesão e serão plenamente integrados na execução da nova Estratégia Europeia de Emprego. Os recursos disponíveis no âmbito do FSE em 2004 e 2005 têm de ser inteiramente aproveitados para apoiar as reformas mais urgentes necessárias nos novos Estados-Membros.

---

[23] «Progressos na implementação dos Documentos de Avaliação Conjunta em matéria de políticas de emprego nos países da adesão», COM(2003) 663.

ANEXO 1: INDICADORES PRINCIPAIS E DE CONJUNTURA[24] [25]

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Indicadores principais																
Taxa de desemprego	7,3	4,5	8,6	10,0	11,3	8,7	4,4	9,0	2,8	2,7	4,3	5,1	9,1	4,9	5,1	**7,7**
Homens	6,6	4,4	8,7	6,6	8,0	7,8	4,6	7,0	2,1	2,5	4,1	4,2	9,1	5,3	5,6	**6,9**
Mulheres	8,2	4,6	8,3	15,0	16,4	9,9	4,0	12,2	3,9	3,0	4,5	6,1	9,1	4,5	4,5	**8,7**
Taxa de emprego (15-64)	59,9	75,9	65,3	56,7	58,4	63,0	65,3	55,5	63,7	74,4	69,3	68,2	68,1	73,6	71,7	**64,3**
Homens	68,2	80,0	71,7	71,4	72,6	69,5	75,2	69,1	75,6	82,4	75,7	75,9	70,0	74,9	78,0	**72,8**
Mulheres	51,4	71,7	58,8	42,5	44,1	56,7	55,4	42,0	51,6	66,2	63,1	60,8	66,2	72,2	65,3	**55,6**
Taxa de emprego (55-64)	26,7	57,8	38,4	39,7	39,7	34,8	48,1	28,9	28,3	42,3	30,0	50,9	47,8	68,0	53,5	**40,1**
Homens	36,1	64,5	47,1	56,0	58,6	39,3	65,1	41,3	37,9	54,6	39,8	61,2	48,5	70,4	62,6	**50,1**
Mulheres	17,6	50,4	29,9	24,4	22,0	30,6	30,8	17,3	18,6	29,9	20,9	41,9	47,2	65,6	44,7	**30,5**
Crescimento da produtividade do trabalho (*per capita*)	0,9	2,3	0,8	4,2	0,7	0,5	4,6	-0,7	-1,9	-0,3	1,4	0,3	1,3	1,7	1,1	**0,7**
Crescimento da produtividade do trabalho (por hora)	0,9	2,3	1,2	4,2	0,7	0,4	4,6	-1,0	-1,9	-0,5	1,4	0,3	1,4	3,1	1,1	**0,6**

[24] Salvo especificação em contrário, o ano de referência é 2002.

[25] Os indicadores assinalados com * baseiam-se em dados provenientes de fontes nacionais não harmonizadas, pelo que não são estritamente comparáveis.

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Taxa de desemprego de longa duração	3,6	0,9	4,0	5,1	3,9	2,7	1,3	5,3	0,8	0,7	0,8	1,8	2,3	1,0	1,1	**3,0**
Homens	3,1	0,8	3,9	3,0	2,3	2,3	1,7	4,1	0,6	0,6	0,6	1,4	2,5	1,2	1,4	**2,6**
Mulheres	4,1	1,0	4,1	8,3	6,3	3,3	0,7	7,2	1,0	0,8	1,1	2,2	2,0	0,8	0,7	**3,6**
Serviços preventivos (jovens desempregados)	:	:	:	:	:	:	11,7	:	30,3	:	3,9	:	:	2,6	16	**:**
Serviços preventivos* (adultos desempregados)	:	:	:	:	:	:	12,9	:	22,3	:	2,1	:	:	17,4	9	**:**
Nova oportunidade (a) (jovens desempregados)*	:	:	:	:	:	:	59,6	:	22	:	82,2	:	:	2,6	0	**:**
Nova oportunidade (a) (adultos desempregados)*	:	:	:	:	:	:	49	:	46,4	:	82,9	:	:	17,4	0	**:**
Nova oportunidade (b) *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Activação dos desempregados de longa duração*	32	24	:	:	:	:	32	:	:	:	14	:	25	50	47	**:**
Taxa de influxo para o emprego*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	40	**:**
3 meses após a participação numa medida	:	:	:	:	:	:	:	:	68	:	44	:	47	35	:	**:**
6 meses após a participação numa medida	:	:	:	:	32	:	:	:	:	:	49	:	:	38	:	**:**
Taxa de refluxo para o desemprego*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	19	**:**
3 meses após a participação numa medida	:	29	:	:	:	:	:	:	11	:	24	:	47	20	:	**:**
6 meses após a participação numa medida	:	27	:	:	52	:	:	:	:	:	27	:	:	17	:	**:**
Criação de empresas (bruta) (2000)	7,0	10,0	:	:	9,7	:	:	7,8	11,4	9,4	:	7,6	7,3	7,0	8,9	**:**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Crescimento do emprego	-0,2	-0,7	-0,6	-0,2	1,3	0,8	1,4	1,4	3,2	0,8	-0,4	0,2	0,3	0,2	0,2	**0,4**
Homens	-0,9	-0,8	-1,3	-0,7	0,5	0,1	0,3	0,9	1,1	0,0	-2,5	-0,1	-0,8	-0,2	0,0	**-0,2**
Mulheres	0,7	-0,6	0,2	0,6	2,6	1,7	2,9	2,1	6,6	1,9	2,3	0,5	1,6	0,6	0,5	**1,1**
Taxas de sobrevivência de empresas recém-criadas (2000)	:	63,8	:	:	69,3	:		71,3	78,4	:	:	71,6	68,4	:	77,8	**:**
Diversidade dos regimes de trabalho (tempo parcial + a termo + por conta própria)	35,5	32,9	37,8	39,9	45,6	33,8	33,2	35,1	21,3	54,7	32,9	43,1	34,4	36,4	36,4	**38,0**
Diversidade dos regimes de trabalho (tempo parcial)	18,3	18,3	19,2	1,9	3,7	12,9	13,2	6,3	10,8	34,8	18,0	2,4	8,1	14,0	22,2	**15,4**
Homens	4,8	9,6	4,2	0,8	0,8	3,0	3,2	1,7	0,8	14,7	3,8	0,6	4,6	5,2	6,8	**4,3**
Mulheres	35,7	27,6	36,9	3,6	8,1	24,2	24,6	12,9	25,1	59,9	34,8	4,6	11,6	23,0	39,2	**28,9**
Diversidade dos regimes de trabalho (a termo)	4,6	5,9	10,0	9,3	26,5	10,2	2,3	7,0	3,3	5,0	6,2	19,2	13,2	8,6	3,2	**9,7**
Homens	4,2	5,7	10,6	8,7	27,5	10,4	2,4	6,5	3,4	6,0	6,8	19,0	11,1	8,7	3,7	**10,1**
Mulheres	5,1	6,2	9,2	10,2	25,0	10,0	2,2	7,8	3,1	3,8	5,6	19,5	15,2	8,4	2,8	**9,1**
Diversidade dos regimes de trabalho(por conta própria)	13,6	8,0	10,0	32,0	17,5	9,7	16,8	23,4	7,4	11,1	10,9	25,4	12,3	10,2	11,4	**14,0**
Homens	16,5	11,8	12,9	38,0	20,5	12,9	24,3	28,3	9,5	13,2	13,1	27,8	15,9	14,8	15,4	**17,8**
Mulheres	9,7	3,7	6,4	22,3	12,5	5,7	6,3	15,2	4,1	8,4	8,3	22,6	8,5	5,2	6,5	**8,9**
Tendências nos acidentes de trabalho (graves)	83	82	88	86	106	98	105	92	97	92	83	:	87	111	110	**94**
Tendências nos acidentes de trabalho (mortais)	124	55	65	78	81	79	43	62	37	79	94	:	98	105	92	**79**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Tendências nas doenças profissionais	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Transparência das ofertas de emprego*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Nível de habilitações na faixa etária 20-24 anos	81,1	63,9	73,3	81,3	64,9	81,7	83,9	69,1	69,8	73,3	85,0	43,7	86,2	86,7	91,0	**75,6**
Homens	77,6	65,4	72,6	76,3	58,2	80,5	79,7	64,2	74,0	70,0	85,6	35,4	81,9	85,2	90,7	**72,9**
Mulheres	84,7	62,5	73,8	85,9	71,9	82,8	88,1	74,0	65,5	76,7	84,4	52,0	90,4	88,3	91,3	**78,4**
Participação na educação e formação	6,5	18,4	5,8	1,2	5,0	2,7	7,7	4,6	7,7	16,4	7,5	2,9	18,9	18,4	22,3	**8,5**
Homens	6,8	16,2	6,1	1,2	4,5	2,4	6,5	4,5	8,9	16,9	7,6	2,4	16,5	15,7	18,6	**7,9**
Mulheres	6,3	20,7	5,5	1,1	5,4	3,0	8,8	4,7	6,4	15,9	7,4	3,3	21,4	21,2	26,3	**9,2**
Investimento em recursos humanos (2000)	5,2	8,4	4,5	3,8	4,4	5,8	4,4	4,6	:	4,8	5,7	5,7	6,0	7,4	4,4	**4,9**
Participação na formação profissional contínua (homens) (1999)	.	54	51	28	48	64	55	51	54	50	43	52	62	67	53	**:**
Participação na formação profissional contínua (mulheres) (1999)	.	58	44	30	46	59	54	53	56	40	47	47	67	69	51	**:**
Taxa de actividade	64,7	79,6	71,5	63,1	66,0	69,1	68,4	61,1	65,5	76,5	73,0	72,1	74,9	77,6	75,6	**69,7**
Homens	73,1	83,6	78,7	76,6	79,0	75,7	79,0	74,3	77,1	84,5	80,1	79,5	77,0	79,4	82,7	**78,4**
Mulheres	56,2	75,5	64,2	50,1	52,8	62,7	57,8	47,9	53,7	68,3	66,0	65,0	72,8	75,8	68,3	**60,9**
Idade média de abandono da força de trabalho (2001)	57,0	61,9	60,7	59,6	60,6	58,1	63,1	59,4	56,8	60,9	59,6	62,0	61,6	62,0	62,1	**59,9**
Homens	57,8	62,2	60,9	61,2	60,7	58,2	63,2	59,6	57,5	61,1	60,0	62,0	61,6	62,1	63,1	**60,5**
Mulheres	55,9	61,1	60,4	57,7	60,2	58,0	62,2	59,2	55,3	60,3	58,6	61,5	61,4	61,9	61,0	**59,1**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Disparidade de emprego entre os sexos	16,9	8,3	12,9	28,9	28,5	12,8	19,8	27,1	24,0	16,3	12,6	15,1	3,8	2,7	12,7	**17,2**
Disparidade de desemprego entre os sexos	1,6	0,2	-0,4	8,4	8,4	2,1	-0,6	5,2	1,8	0,5	0,4	1,9	0	-0,8	-1,1	**1,8**
Disparidade salarial entre os sexos	12	15	21	15	15	13	19	6	:	21	20	8	17	18	21	**15,8**
Sector privado	15	16	24	22	23	:	23	15	:	26	24	28	15	16	26	**21,9**
Sector público	:	13	20	9	3	:	15	0	:	19	14	-17	25	18	18	**11,0**
Impacto da paternidade no emprego	-10,6	:	-7,9	-6,5	-13,1	-14,3	:	-14,2	-8,3	-4,7	-5,4	-10,6	-9,9	:	-4,8	**-9,5**
Impacto da maternidade no emprego	3,1	:	21,4	5,2	8,8	11,5	16,3	4,9	5,4	11,5	8,9	-1,4	:	:	22,9	**12,7**
Cobertura das estruturas de acolhimento para crianças entre 0 e 3 anos*(1998 DE; 2001 NL, FI)	28,3	68	7	:	11	30	:	7	10	22,5	8,8	16,3	26,1	73	10,8	**:**
Abandono escolar precoce	12,4	15,4	12,6	16,1	29,0	13,4	14,7	24,3	17,0	15,0	9,5	45,5	9,9	10,4	:	**18,8**
Homens	14,9	13,8	12,6	20,1	35,4	14,9	18,5	27,9	14,4	15,7	8,8	52,9	12,6	11,4	:	**21,4**
Mulheres	9,9	17,0	12,6	12,3	22,3	11,9	10,8	20,7	19,6	14,3	10,3	38,1	7,3	9,3	:	**16,2**
Disparidades na taxa de desemprego de pessoas desfavorecidas	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Disparidades na taxa de desemprego entre nacionais da UE e exteriores à UE	27,2	8,9	8,2	-0,1	4,6	16,8	-0,3	:	6,6	3,2	5,5	3,5	11,8	10,2	5,0	**8,7**
Trabalhadores pobres	6	5	4	13	8	8	7	10	8	7	6	14	5	7	6	**7**
Homens	6	4	4	14	9	9	8	12	8	7	6	14	5	8	5	**8**
Mulheres	5	5	5	12	5	6	6	6	7	7	6	15	5	6	7	**6**
Espiral de desemprego	91,3	90,7	88,4	80,8	81,7	84,0	73,4	59,9	86,7	84,8	72	87,0	83,4	87,1	70,3	**:**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Tributação dos salários mais baixos	48,9	40,4	45,9	34,3	33,9	37,8	16,6	42,7	27,3	37,2	39,9	29,5	40,4	45,9	24,7	**37,8**
Disparidades regionais (emprego)	7,4	:	:	5,61	8,7	:	:	15,5	:	1,9	:	4,8	8,9	:	6,5	**:**
Disparidades regionais (desemprego)	45,5	:	:	25,1	34,8	:	:	76,5	:	21,5		29,5	37,3	:	30,1	**:**
Indicadores de conjuntura																
Crescimento do PIB	0,7	1,6	0,2	4,0	2,0	1,2	6,0	0,4	1,1	0,2	1,0	0,5	1,6	1,9	1,8	**1,1**
Taxa de emprego (grupo etário 15-24)	29,4	63,5	45,6	26,5	33,3	30,1	47,9	25,8	32,3	70,0	51,8	42,1	40,7	42,8	56,3	**40,6**
Taxa de emprego (grupo etário 25-54)	76,5	84,1	78,7	71,1	70,1	79,5	76,1	70,1	79,1	82,8	84,1	81,6	81,6	84,2	80,6	**77,2**
Taxa de emprego (grupo etário 20-64)	64,9	77,7	68,7	61,4	62,6	68,7	70,7	59,4	68,5	75,8	72,3	73,4	72,6	78,5	74,7	**68,2**
Taxa de emprego equivalente a tempo inteiro	55,4	69,7	58,1	56,3	56,2	60,4	60,7	53,6	60,9	58,1	63,0	67,1	65,8	68,1	62,1	**58,9**
Homens	67,6	76,7	69,9	72,0	72,2	70,4	74,4	68,4	76,0	74,7	74,8	76,7	69,3	72,9	74,0	**71,2**
Mulheres	43,2	63,1	46,4	41,3	40,1	50,9	47,0	39,2	45,7	42,0	51,4	58,0	62,4	63,4	50,8	**46,8**
Satisfação profissional	4,6	4,9		4,0	4,3	4,7	:	4,2		4,8	5,2	4,2	4,4	:	:	**4,4**
Custos unitários reais do trabalho	1,2	0,5	-0,8	-1,2	-1,1	0,7	-3,6	0,4	5,0	1,7	-0,6	0,4	-0,2	0,8	-0,7	**-0,2**
Produtividade do trabalho (*per capita*)	120	99	97	83	93	112	124	111	131	97	99	63	102	93	93	**100**
Produtividade do trabalho (por hora)	125	106	108	68	82	117	118	110	128	115	103	58	96	94	87	**100**
Influxo para o desemprego de longa duração*																

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Rácio de desemprego dos jovens	6,3	5,2	4,9	9,6	9,5	7,4	3,9	9,7	2,8	3,9	3,7	5,5	10,8	6,4	7,8	**7,2**
Homens	7,1	6,5	6,0	7,6	8,8	7,5	4,7	9,6	2,4	4,0	3,9	5,1	11,0	6,4	9,2	**7,6**
Mulheres	5,5	3,9	3,8	11,4	10,3	7,4	3,2	9,7	3,2	3,8	3,6	5,9	10,6	6,5	6,2	**6,8**
Despesa em políticas do mercado de trabalho (PMT) (activas) (2001)	1,0	1,6	0,9	0,3	0,7	0,9	0,7	0,5	:	0,9	0,4	0,2	0,7	1,3	0,1	**0,7**
Despesa em PMT (passivas) (2001)	2,2	2,3	2,0	0,4	1,4	1,4	0,7	0,6	0,5	1,7	1,2	1,0	2,1	1,1	0,4	**1,3**
Emprego em empresas recém-criadas (2000)	1,6	2,4	:	:	4,5	:	:	2,9	:	:	**:**	2,7	0,5	1,8	:	**:**
Taxa de emprego nos serviços	47,6	58,1	49,1	34,7	38,2	48,8	43,1	40,8	74,0	59,3	46,6	39,2	45,7	56,4	60,6	**48,3**
Homens	46,5	51,9	43,8	39,9	39,1	45,4	39,1	44,9	76,7	57,4	40,4	36,5	37,1	47,7	55,7	**46,0**
Mulheres	48,7	64,4	54,5	29,7	37,2	52,2	47,2	36,8	71,2	61,2	53,0	41,8	54,3	65,4	65,6	**50,6**
Tempo de trabalho	39,3	39,1	39,9	41,0	40,4	37,7	39,5	38,5	39,5	38,9	40,0	40,3	39,2	39,9	43,3	**40,0**
Homens	39,7	40,1	40,3	41,9	41,0	38,2	40,7	39,8	40,3	39,1	40,1	41,1	40,0	40,1	44,9	**40,8**
Mulheres	38,3	37,7	39,2	39,7	39,5	36,9	37,7	36,4	37,9	38,1	39,9	39,2	38,2	39,6	40,6	**38,6**
Horas extraordinárias	1,1	4,8	7,9	0,3	0,2	2,2	1,5	1,4	3,8	6,4	6,3	1,4	8,5	8,0	4,2	**4,1**
Homens	1,4	5,4	10,2	0,3	0,2	2,3	2,2	1,8	5,4	7,4	8,2	1,8	10,4	10,9	4,7	**5,0**
Mulheres	0,8	4,1	5,2	0,2	0,1	2,1	0,8	0,9	1,6	5,0	3,9	0,9	6,6	5,3	3,5	**3,1**
Ofertas de emprego por desempregado*	0,10	0,03	0,11	:	0,03	:	:	:	:	0,49	:	:	0,01	0,28	:	**:**
Utilização de computadores	53	72	57	35	36	45	46	59	56	72	62	32	70	73	58	**53**
Investimento das empresas em formação de adultos (1999)	0,9	1,4	0,7	0,5	0,9	1,2	1,0	0,6	1,0	1,1	0,5	0,6	1,1	1,3	0,8	**0,8**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Reserva de mão-de-obra	2,9	3,6	3,7	1,4	4,4	2,0	4,3	8,0	1,8	3,7	3,9	1,5	6,1	1,8	6,0	**4,4**
Homens	2,2	2,7	2,9	0,8	2,9	1,5	3,6	5,1	1,3	2,8	2,6	1,0	5,7	1,8	5,0	**3,2**
Mulheres	3,7	4,5	4,4	2,0	6,0	2,5	5,0	10,9	2,3	4,6	5,2	1,9	6,4	1,8	7,1	**5,6**
Crescimento da oferta de mão-de-obra	0,5	-0,3	0,0	1,0	1,4	0,3	0,0	0,5	1,1	0,7	1,6	0,3	-0,1	-0,3	0,0	**0,4**
Homens	0,0	-0,2	-0,2	0,3	0,7	0,4	-0,7	0,3	0,9	0,2	0,5	0,0	-0,5	-0,6	-0,3	**0,1**
Mulheres	1,1	-0,4	0,3	1,5	2,1	0,3	0,7	0,6	1,4	1,2	2,8	0,5	0,4	0,0	0,3	**0,7**
Disparidade de emprego entre os sexos em equivalente a tempo inteiro	24,4	13,6	23,5	30,7	32,1	19,5	27,4	29,2	30,3	32,7	23,4	18,7	6,9	9,5	23,2	**24,4**
Disparidade de emprego entre os sexos (grupo etário 15-24)	5,7	0,8	3,1	10,0	12,3	8,0	6,5	9,1	7,8	2,6	8,2	11,2	1,3	0,6	3,6	**6,5**
Disparidade de emprego entre os sexos (grupo etário 25-64)	19,4	7,8	13,8	34,3	31,9	16,1	21,9	31,8	28,8	18,5	13,7	15,2	4,4	3,3	13,4	**19,5**
Disparidade de emprego entre os sexos (grupo etário 55-64)	18,4	14,3	17,3	30,7	36,1	8,6	34,4	24,2	19,5	25,9	19,4	20,6	0,6	5,2	17,4	**19,6**
Disparidade de emprego entre os sexos (nível de habilitações elevado)	4,2	2,4	2,4	6,3	11,0	4,9	7,6	8,6	10,5	6,3	2,1	3,4	1,0	0,2	3,3	**4,5**
Disparidade de emprego entre os sexos (nível de habilitações médio)	17,7	5,4	8,6	25,6	21,4	13,1	20,5	18,3	18,8	10,7	12,7	8,6	8,3	5,6	9,4	**12,3**
Disparidade de emprego entre os sexos (nível de habilitações baixo)	20,6	15,7	18,2	25,6	31,6	13,4	27,6	29,0	23,5	25,8	15,6	19,8	12,2	11,6	8,2	**22,8**
Disparidade salarial entre os sexos (grupo etário 16-24) (2000)	13	6	6	11	7	:	2	6	:	:	17	10	10	:	5	**6**
Disparidade salarial entre os sexos (grupo etário 25-54) (2000)	11	15	19	13	14	:	19	5	:	:	19	10	18	:	22	**15**
Disparidade salarial entre os sexos (grupo etário 55-64) (2000)	18	19	34	19	15	:	28	16	:	:	28	-14	21	:	27	**23**
Disparidade salarial entre os sexos (nível de habilitações elevado) (2000)	18	15	19	9	21	:	17	13	:	:	29	10	26	24	:	**18**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Disparidade salarial entre os sexos (nível de habilitações médio) (2000)	12	14	16	23	14	:	25	9	:	:	19	16	18	16	:	**14**
Disparidade salarial entre os sexos (nível de habilitações baixo) (2000)	12	9	14	24	24	:	30	15	:	:	16	20	17	14	:	**17**
Segregação profissional entre os sexos	25,3	28,3	26,9	21,8	25,2	26,3	26,9	21,8	27,1	24,5	27,7	27,7	29,4	27,8	26,4	**25,1**
Segregação sectorial entre os sexos	18,2	18,5	18,1	15,5	19,4	17,5	21,0	15,4	19,7	16,7	20,3	22,1	21,6	21,5	18,8	**17,7**
Idosos dependentes*	:	56,6	:	:	:	14,1	:	:	:	:	:	:	28,6	17,3	:	**:**
Disparidades no mercado de trabalho para grupos desfavorecidos	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Carga fiscal implícita sobre o trabalho por conta de outrem	43,4	40,0	39,8	36,2	30,3	42,5	26,7	40,7	30,9	30,6	39,3	34,2	43,4	45,7	24,8	**36,3**

Transitions into employment and training

Transitions of unemployed people into employment and training from year n to year n+1

1999 (year	2000 (year	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
	WORK	61	42	48	33	46	**42**	46	39	45	44	30	:	35	62	:	:
	EDUC_TRAI	3	6	5	12	1	**3**	3	2	2	13	3	:	10	0	:	:
	NON_EMPLOYE	36	52	48	56	53	**55**	51	59	53	43	67	:	55	38	:	:
WORK	WORK			80		75	**79**	76	74	82		81	:		91	:	:
	EDUC_TRAI			0		1	**1**	0	0	0		4	:		1	:	:
	NON_EMPLOYE			19		24	**20**	24	26	18		15	:		9	:	:
EDUC_TRAI	WORK	:	:		:	:	**:**	:	:	:	:		:			:	:
	EDUC_TRAI	:	:		:	:	**:**	:	:	:	:		:			:	:
	NON_EMPLOYE	:	:		:	:	**:**	:	:	:	:		:			:	:
NON_EMPLOYE	WORK	45	27	26	13	30	**25**	29	24	21	25	17	:	21	39	:	:
	EDUC_TRAI	2	7	5	11	1	**4**	5	2	2	16	2	:	7	0	:	:
	NON_EMPLOYE	53	66	68	76	69	**72**	66	74	76	59	81	:	72	61	:	:

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 17- 65 in 2000 and unemployed in 1998

Classification based ILO activity status and self-defined main activity status

WORK includes persons

- working with an employer in paid employment
- self-employees and
- unpaid family workers

NON EMPLOYED includes persons

- whose ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'
- who work less than 15 hours in paid employment and do not consider this work as main activity

EDUC TRAIN includes persons

- working with an employer in paid apprenticeship or in training under special schemes
- in education or training

Transitions by pay level

Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1

1999 (year n)	2000 (year n+1)	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
TOTAL	DECILE1	7	6	6	6	6	**6**	7	6	6	6	6	:	6	7	:	6
	DECILE2	7	7	7	7	5	**7**	7	7	6	7	5	:	7	7	:	7
	DECILE3	7	7	7	8	5	**7**	7	7	6	7	6	:	7	7	:	8
	DECILE4_10	51	46	51	59	39	**47**	51	46	41	48	39	:	54	52	:	55
	NON-EMPLOYED	28	35	29	19	45	**33**	28	35	41	32	44	:	25	27	:	24
DECILE1	DECILE1	63	59	55	46	34	**53**	44	54	60	38	59	:	52	48	:	56
	DECILE2	13	9	12	25	12	**14**	12	19	13	20	11	:	18	12	:	13
	DECILE3	8	4	5	3	8	**5**	6	4	4	7	4	:	3	7	:	6
	DECILE4_10	2	4	4	4	7	**5**	6	4	6	8	4	:	6	13	:	5
	NON-EMPLOYED	13	24	24	21	39	**23**	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20
DECILE2	DECILE1	5	9	11	3	15	**11**	12	10	12	10	11	:	7	18	:	10
	DECILE2	60	53	55	45	36	**48**	36	44	45	32	44	:	52	46	:	54
	DECILE3	17	15	11	23	15	**16**	15	20	20	19	16	:	21	15	:	15
	DECILE4_10	12	18	13	12	19	**14**	18	14	11	16	19	:	11	16	:	10
	NON-EMPLOYED	6	5	9	17	15	**11**	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11
DECILE3	DECILE1	1	2	2	4	2	**2**	3	2	1	3	3	:	1	1	:	3
	DECILE2	11	17	11	6	10	**12**	16	11	16	9	13	:	6	24	:	16
	DECILE3	61	49	55	49	25	**45**	47	42	45	32	38	:	57	42	:	47
	DECILE4_10	19	24	23	31	50	**32**	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27
	NON-EMPLOYED	8	8	9	10	14	**8**	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7
DECILE4+	DECILE1	0	0	0	1	0	**0**	0	0	0	0	1	:	0	1	:	1
	DECILE2	1	1	1	1	1	**1**	1	1	1	1	2	:	1	1	:	1
	DECILE3	1	3	2	2	5	**3**	4	3	3	3	5	:	2	4	:	3
	DECILE4_10	93	92	92	92	88	**91**	90	91	92	90	89	:	95	89	:	92
	NON-EMPLOYED	5	3	4	4	5	**4**	4	5	4	5	3	:	3	5	:	4
NON_EMPLOYED	DECILE1	6	5	6	9	5	**5**	7	5	3	5	3	:	6	5	:	4
	DECILE2	3	3	4	6	4	**4**	7	4	3	7	2	:	6	3	:	3
	DECILE3	2	2	3	5	2	**3**	3	2	2	4	1	:	3	2	:	3
	DECILE4_10	6	4	5	10	5	**5**	7	5	3	7	3	:	7	9	:	6
	NON-EMPLOYED	83	87	82	71	84	**84**	76	83	89	77	91	:	79	81	:	84

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 15- 65

Classification based on ILO activity status and gross monthly earnings

NON_EMPLOYED = ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'

: means data not available or sample size below 20

CAPTIONS FOR TABLES ON PREVIOUS PAGES

Table 1: Transitions into employment and training

Original text	**Portuguese translation**
Transitions into employment and training	Transições para o emprego e a formação
Transitions of unemployed people into employment and training from year n to year n+1	Transições de pessoas desempregadas para o emprego e a formação do ano n para o ano n+1
1999 (year n)	1999 (ano n)
2000 (year n+1)	2000 (ano n+1)
WORK	A TRABALHAR
EDUC_TRAIN	EDUCAÇÃO/FORMAÇÃO
NON_EMPLOYED	SEM EMPREGO
Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat	Fonte: Painel das Famílias das Comunidades Europeias (ECHP), Eurostat
Notes: Age Group: 17-65 in 2000 and unemployed 1998 Classification based ILO activity status and self-defined main activity status WORK includes persons – working with an employer in paid employment – self-employees and – unpaid family workers	Notas: Grupo etário 17–65 em 2000 e desempregados em 1998 Classificação baseada na situação de actividade definida pela OIT e na principal situação de actividade definida pelo próprio interessado. A categoria «A TRABALHAR» inclui pessoas: – que possuem um empregador e um emprego remunerado; – trabalhadores por conta própria; – e trabalhadores familiares não remunerados.

NON_EMPLOYED includes persons – whose ILO activity status is ’unemployed’, ’inactive’ or ’discouraged worker’ – who work less than 15 hours in paid employment and do not consider this work as main activity EDUC_TRAIN includes persons – working with an employer in paid apprenticeship or in training under special schemes – in education or training	A categoria «SEM EMPREGO» incluI pessoas: – Cuja situação de actividade é de «desempregado», «inactivo» ou «trabalhador desencorajado», tal como definida pela OIT; – ou que trabalham menos de 15 horas num emprego remunerado e não consideram este emprego como a sua principal actividade. A categoria «FORMAÇÃO/EDUCAÇÃO» inclui pessoas: – que possuem um empregador no âmbito de um estágio profissional remunerado ou em formação no âmbito de regimes especiais; – que estudam ou frequentam acções de formação.

Table 2: Transitions by pay level

Original text	**Portuguese translation**
Transitions by pay level	Transições por nível de remuneração
Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1	Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por nível de remuneração (vencimentos mensais brutos) do ano n para o ano n+1
1999 (year n)	1999 (ano n)
2000 (year n+1)	2000 (ano n+1)
TOTAL	TOTAL
DECILE	DECIL
NON_EMPLOYED	SEM EMPREGO
Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat	Fonte: Painel das Famílias das Comunidades Europeias (ECHP), Eurostat
Notes: Age Group: 15-65 Classification based on ILO activity status and gross monthly earnings NON_EMPLOYED = ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker' : means data not available or sample size below 20	Notas: Grupo etário: 15-65 anos Classificação baseada na situação de emprego tal como definida pela OIT e nos vencimentos mensais brutos SEM EMPREGO = Situação dos «desempregados», «inactivos» e «trabalhadores desencorajados», tal como definida pela OIT : significa que não existem dados disponíveis ou que a dimensão da amostra é inferior a 20

FONTES DE DEFINIÇÕES

Os dados utilizados no presente relatório provêm principalmente do Eurostat, o Serviço de Estatística das Comunidades Europeias. Outros são fornecidos nos Planos de Acção Nacionais para o Emprego. São as seguintes as principais fontes de dados do Eurostat:
- Inquérito às Forças de Trabalho da Comunidade Europeia (LFS)
- Dados Trimestrais sobre as Forças de Trabalho - Eurostat (QLFD)
- Séries europeias harmonizadas sobre o desemprego
- e Painel das Famílias das Comunidades Europeias (ECHP).

O Inquérito às Forças de Trabalho da Comunidade Europeia (LFS) é o inquérito harmonizado da UE sobre as evoluções do mercado de trabalho. Alguns Estados-Membros apresentam resultados trimestrais provenientes de um inquérito contínuo às forças de trabalho, enquanto outros realizam um único inquérito anual na Primavera.

A série de Dados Trimestrais sobre as Forças de Trabalho (QLFD) constitui uma série harmonizada de estatísticas de emprego trimestrais baseadas no LFS e, sempre que pertinente, em fontes nacionais. As QLFD consistem em dois conjuntos de séries trimestrais: 1) população, emprego e desemprego por sexo e idade, com base sobretudo nos resultados do LFS da Comunidade; e 2) emprego por actividade económica e estatuto de emprego (tendo por base principalmente os dados de emprego das contas nacionais do SEC 95), com nova repartição por sexo e algumas características da actividade profissional.

O Painel das Famílias das Comunidades Europeias (ECHP) é um inquérito longitudinal anual de um painel representativo dos agregados familiares lançado em 1994, que incide sobre as condições de vida, o estatuto de emprego, a saúde, a educação e o rendimento. À data da publicação do presente relatório, apenas se encontravam disponíveis os dados referentes ao período 1994-2000. O inquérito baseia-se num questionário harmonizado do Eurostat, adaptado pelos institutos nacionais.

Indicadores principais

Taxa de desemprego
Definição: Número total de pessoas desempregadas expresso em percentagem do total da população activa (por sexo)
Fonte: Séries harmonizadas sobre o desemprego, Eurostat
Taxa de emprego
Definição: Taxa de emprego total (grupo etário 15-64), com repartição por sexo e para os trabalhadores mais velhos (grupo etário 55-64). Número de pessoas empregadas expresso em percentagem do total da população no mesmo grupo etário.
Fonte: Dados Trimestrais sobre as Forças de Trabalho (QLFD), Eurostat.[26]
Transições por nível de remuneração
Definição: Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por nível de remuneração (vencimentos mensais brutos) do ano n para o ano n+1[27].
Fonte: Painel das Famílias das Comunidades Europeias (ECHP), Eurostat.
Crescimento da produtividade do trabalho
Definição: Crescimento do PIB *per capita* da população empregada e por hora trabalhada.
Fonte: SEC 95, DG ECFIN
Transições por situação de emprego
Definição: Transições entre emprego, desemprego e inactividade do ano n para o ano n+1.
Fonte: ECHP, Eurostat.
Taxa de desemprego de longa duração
Definição: Total da população em situação de desemprego de longa duração (12 meses ou mais), expresso em percentagem do total da população activa (por sexo).
Fonte: QLFD, Eurostat.
Serviços preventivos
Definição: Percentagem de jovens/adultos que ficam desempregados no mês X, continuam desempregados no mês X+6/12 e que ainda não beneficiaram de forma intensiva de aconselhamento e assistência na procura de emprego. (categoria 1 das PMT) [valor-alvo 0% = plena conformidade] (por sexo)
Fonte: Dados nacionais.
Nova oportunidade (a)
Definição: Percentagem de jovens/adultos que ficam desempregados no mês X, continuam desempregados no mês X+6/12 e a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade sob a forma de acções de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade. (categorias 2-7 das PMT) [valor-alvo 0% = plena conformidade] (por sexo)
Fonte: Dados nacionais.

---

26 As QLFD são estimativas comparáveis baseadas no Inquérito às Forças de Trabalho e no SEC 95.
27 Os níveis salariais apresentados são decis 1, 2, 3 e 4-10. O não emprego refere-se aos estatutos de actividade da OIT «desempregado», «inactivo» e «trabalhador desencorajado».

Nova oportunidade (b)
Definição: Percentagem de jovens/adultos que ficam desempregados no mês X, continuam desempregados no mês X+6/12 e a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade sob a forma de acções de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade. (categorias 1-7 das PMT) [valor-alvo 0% = plena conformidade] (por sexo)
Fonte: Dados nacionais.
Activação dos desempregados de longa duração
Definição: Número de desempregados de longa duração inscritos que participam numa medida de activação (formação, reconversão, prática profissional ou outra medida de empregabilidade) em relação à soma dos desempregados de longa duração participantes e dos desempregados de longa duração inscritos (médias anuais). Repartição por tipos de medidas e por sexo. (categorias 2-7 das PMT)
Fonte: Dados nacionais (a médio prazo, a base de dados PMT)
Acompanhamento dos participantes em medidas activas
Definição:
1. Taxa de influxo de participantes nas PMT para o emprego (três ou seis meses após a participação numa medida)
2. Taxa de refluxo de participantes nas PMT para o desemprego (três ou seis meses após a participação numa medida)
Fonte: Dados nacionais.
Criação de empresas
Definição: Taxa bruta de criação de novas empresas expressa em percentagem do número total de empresas activas
Fonte: *Structural Business Statistics* (SBS – Estatísticas sobre a Estrutura das Empresas), Eurostat
Crescimento do emprego
Definição: Evolução anual do número total de pessoas empregadas, em termos globais e por principais sectores (por sexo)
Fonte: QLFD, Eurostat.
Taxa de sobrevivência de empresas recém-criadas
Definição: Empresas recém-criadas no ano n que ainda estão activas no ano n+3
Fonte: Estatísticas sobre a Estrutura das Empresas (SBS), Eurostat
Diversidade dos regimes contratuais e de trabalho
Definição: Número total de trabalhadores por conta de outrem contratados a tempo parcial e/ou a termo mais o número total de trabalhadores por conta própria expresso em percentagem das pessoas empregadas. Trabalhadores por conta de outrem com contratos atípicos (a tempo parcial e/ou a termo) em percentagem do número total de trabalhadores por conta de outrem. (Repartição por tempo parcial, a termo, a tempo parcial e a termo, por razão, por sexo.) Número total de trabalhadores por conta própria expresso em percentagem do total de pessoas empregadas. (Repartição por tempo parcial, por sexo.)
Fonte: LFS, Eurostat.
Transições por tipo de contrato
Definição: Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por tipo de contrato do ano n para o ano n+1[28].
Fonte: ECHP, Eurostat.
Tendências nos acidentes de trabalho
Definição: Evolução da taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 trabalhadores.
Fonte: Estatísticas Europeias de Acidentes no Trabalho (ESAW), Eurostat.

---

[28] O tipo de contrato abrange contratos sem termo, a termo, de ensino e formação (por exemplo, estágios remunerados) e o trabalho por conta própria.

Tendências nas doenças profissionais
Definição: Tendências nas doenças profissionais.
Fonte: Estatísticas Europeias de Doenças Profissionais (EODS), Eurostat
19. Transparência nas ofertas de emprego
Definição: Percentagem das ofertas de emprego anunciadas através dos serviços públicos de emprego dos Estados-Membros que se encontram acessíveis numa plataforma comum a candidatos a emprego de toda a UE.
Fonte: Dados nacionais.
Nível de habilitações na faixa etária dos 22 anos
Definição: Percentagem de jovens de 22 anos que tenham concluído, pelo menos, o ensino secundário superior (nível 3 ISCED). Como indicador de substituição, recorre-se ao grupo etário 20-24. (por sexo)
Fonte: LFS, Eurostat.
Participação na educação e formação
Definição: Participação na educação e formação (25-64) em termos globais e por grupo etário, situação profissional e nível de habilitações (por sexo).
Fonte: LFS, Eurostat.
Investimento em recursos humanos
Definição: Total da despesa pública com a educação em percentagem do PIB[29].
Fonte: Questionário conjunto da Unesco/OCDE/Eurostat
Participação na FPC
Definição: Percentagem de trabalhadores que participa na formação profissional contínua (FPC) (por sexo)
Fonte: CVTS, Eurostat.
Taxa de actividade
Definição: Percentagem de pessoas empregadas e desempregadas no total da população em idade activa 15-64. (por sexo)
Fonte: QLFD, Eurostat.
Idade média de abandono da força de trabalho
Definição: A idade média de aposentação do mercado de trabalho, com base num modelo probabilístico que leva em consideração a evolução relativa das taxas de actividade de um ano para outro numa determinada idade. (por sexo)
Fonte: LFS, Eurostat e DG EMPL
Disparidade de emprego entre os sexos
Definição: Diferença entre as taxas de emprego feminino e masculino em pontos percentuais.
Fonte: QLFD, Eurostat.
Disparidade de desemprego entre os sexos
Definição: Diferença entre as taxas de desemprego feminino e masculino em pontos percentuais.
Fonte: Séries harmonizadas sobre o desemprego, Eurostat
Disparidade salarial entre os sexos
Definição: Diferença entre o valor médio da remuneração horária bruta de homens e mulheres expressa em percentagem do valor médio da remuneração horária bruta dos homens (para trabalhadores em actividade remunerados por 15 e mais horas). Repartição entre sector público e privado.
Fonte: ECHP, Eurostat.

---

[29] Na análise, deve ser tida em conta a estrutura demográfica.

Impacto dos filhos no emprego
Definição: Diferença expressa em pontos percentuais entre as taxas de emprego de pessoas sem filhos e com um filho entre 0 e 6 anos, repartida por sexo (grupo etário 20-50 anos)
Fonte: LFS, Eurostat.
Estruturas de acolhimento de crianças
Definição: Percentagem de crianças que beneficiam de cuidados (sem ser da família) no total de crianças da mesma faixa etária. Repartição: antes da entrada no sistema pré-escolar facultativo (0-3 anos), no sistema pré-escolar facultativo ou equivalente e no primeiro ciclo da escolaridade obrigatória (6-12 anos)[30].
Fonte: Dados nacionais (até estarem disponíveis os dados SILC-UE)
Abandono escolar precoce
Definição: 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 de educação ou formação. (por sexo)
Fonte: LFS, Eurostat.
Disparidades na taxa de desemprego de pessoas desfavorecidas
Definição: Diferença, em pontos percentuais, entre as taxas de desemprego de pessoas desfavorecidas (de acordo com definições nacionais) e a taxa de desemprego total. (por sexo)
Fonte: Dados nacionais.
Disparidade da taxa de desemprego entre nacionais da UE e exteriores à UE
Definição: Disparidade da taxa de desemprego entre nacionais da UE e exteriores à UE, expressa em pontos percentuais. (por sexo)
Fonte: LFS, Eurostat.
Trabalhadores pobres
Definição: Número de trabalhadores pobres em percentagem da população activa, calculada separadamente para trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores por conta própria. (por sexo)
Os trabalhadores pobres (pobreza dos que trabalham) são definidos como a percentagem de pessoas classificadas em «situação de emprego» (por conta de outrem ou própria), segundo a definição da situação de actividade mais frequente (a situação de indivíduos que declaram ter ocupado mais de metade do número total de meses em relação aos quais se encontra disponível informação no calendário de actividades), cujo agregado dispõe de um rendimento líquido inferior a 60% da mediana nacional.
Fonte: ECHP, Eurostat.
Espiral de desemprego
Definição: A carga fiscal marginal efectiva sobre o rendimento do trabalho, levando em consideração o efeito combinado de impostos agravados e de cessação de prestações quando se inicia uma actividade profissional. Calculada como o rácio de alteração do rendimento bruto menos o valor líquido do rendimento do trabalho menos o valor líquido do rendimento fora do trabalho sobre a evolução do rendimento bruto de uma pessoa solteira que saia do desemprego para um emprego com um nível salarial de 67% do operário médio, medido no primeiro mês de desemprego.
Fonte:OCDE-Comissão
Tributação dos salários baixos
Definição: Carga fiscal sobre o custo do trabalho: rácio do imposto sobre o rendimento mais as contribuições à segurança social pagas pelo trabalhador e pelo empregador, incluindo impostos sobre os salários, menos prestações pecuniárias a dividir pelos custos laborais de uma pessoa solteira com um salário correspondente a 67% do salário de um operário médio.
Fonte: OCDE-Comissão

---

[30] A idade da criança pode diferir entre países em termos do início do ensino pré-escolar e primário.

Disparidades regionais – coeficientes de variação
Definição: Desvio-padrão do emprego (desemprego) dividido pela média nacional ponderada (grupo etário 15-64 anos). (NUTS II)
Fonte: LFS

Indicadores de conjuntura

Crescimento do PIB
Definição: Média anual do crescimento do PIB.
Fonte: SEC 95, DG ECFIN
Taxa de emprego por grupo etário
Pessoas em situação de emprego nos escalões etários 15-24, 25-54 e 20-64 anos, em percentagem da população total no mesmo escalão etário. (por sexo)
Fonte: LFS, Eurostat.
Taxa de emprego em equivalente a tempo inteiro
Definição: Número total de horas trabalhadas dividido pelo número médio anual de horas trabalhadas nos empregos a tempo inteiro, calculado em percentagem da população total no escalão etário 15-64 anos.
Fonte: LFS, Eurostat.
Satisfação profissional
Definição: Satisfação com o tipo de trabalho no emprego actual, expressa como a média numa pontuação de 1 a 6.
Fonte: ECHP, Eurostat.
Custos unitários reais do trabalho
Definição: Crescimento da remuneração total por assalariado ajustada por produtividade do trabalho e deflacionador do PIB.
Fonte: SEC 95, DG ECFIN
Produtividade do trabalho
Definição: Produção anual total dividida pelo número de pessoas empregadas e pelo número de horas trabalhadas (PIB em PCP por pessoa empregada/por hora trabalhada em relação à UE 15).
Fonte: SEC 95, DG ECFIN
Transições para o emprego e a formação
Definição: Transições de pessoas desempregadas para o emprego e a formação do ano n para o ano n+1.
Fonte: LFS, Eurostat.
Influxo para o desemprego de longa duração
Definição: Percentagem de jovens/adultos que ficam desempregados no mês X e continuam desempregados no mês X+6/12 sem qualquer interrupção.
Fonte: Dados nacionais.
Rácio de desemprego dos jovens
Definição: Valor total de jovens desempregados (15-24 anos) em percentagem da população total no mesmo escalão etário (por sexo).
Fonte: Séries harmonizadas sobre o desemprego, Eurostat
Despesa em PMT
Definição: Despesa em PMT activas/passivas, expressa em percentagem do PIB.
Fonte: Base de dados PMT, Eurostat.
Emprego em empresas recém-criadas
Definição: Número de pessoas empregadas em empresas recém-criadas (no ano n) e em empresas sobreviventes (em fase de arranque nos anos n-3, n-2 e n-1) em relação ao número de pessoas empregadas em todas as empresas activas (no ano n).
Fonte: SBS, Eurostat.

Taxa de emprego nos serviços
Definição: Número de pessoas com emprego no sector dos serviços (como actividade principal) no grupo 15-64 anos em percentagem da população no mesmo grupo etário. (por sexo)
Fonte: QLFD, Eurostat.
Tempo de trabalho
Definição:
1. Número semanal médio de horas normalmente trabalhadas por semana, definido como a soma das horas trabalhadas por assalariados a tempo inteiro dividida pelo número de assalariados a tempo inteiro (por sexo).
2. Tendências da média anual do tempo de trabalho efectivo por pessoa empregada. (por sexo)
Fonte: LFS, Eurostat.
Horas extraordinárias
Definição: Número de trabalhadores, em percentagem do total de trabalhadores, em relação aos quais o número de horas efectivamente trabalhadas excede o número de horas normalmente cumpridas devido à realização de horas extraordinárias. (por sexo)
Fonte: LFS, Eurostat.
Ofertas de emprego por desempregado
Definição: Tendência num Estado-Membro do rácio entre o número total de ofertas de emprego existentes e o número total de desempregados (rácio v/d).
Fonte: Dados nacionais (a partir de 2004, Inquérito sobre as Ofertas de Emprego)
Utilização de computadores
Definição: Percentagem da força de trabalho que utiliza computadores em casa e/ou no local de trabalho para fins profissionais.
Fonte: Inquérito Eurbarómetro sobre as TIC e o emprego (2002)
Investimento das empresas em formação de adultos
Definição: Investimento das empresas na formação profissional contínua (FPT) em relação aos custos do trabalho.
Fonte: CVTS, Eurostat.
Reserva de mão-de-obra
Definição: Número de pessoas inactivas que desejam trabalhar, expresso em percentagem da população em idade activa entre 15-64 anos, repartido por razão principal para a inactividade. (por sexo)
Fonte: LFS, Eurostat.
Crescimento da oferta de mão-de-obra
Definição: Evolução anual da oferta de mão-de-obra (incluindo pessoas empregados e desempregadas em idade activa 15-64 anos). (por sexo)
Fonte: QLFD, Eurostat.
Disparidade de emprego entre os sexos em equivalente a tempo inteiro
Definição: Diferença, em pontos percentuais, entre as taxas de emprego feminino e masculino medidas em equivalente a tempo inteiro.
Fonte: LFS, Eurostat.
Disparidade da taxa de emprego entre os sexos por grupo etário e nível de habilitações
Definição: A diferença entre as taxas de emprego de homens e mulheres, expressa em pontos percentuais, por grupo etário (5-24, 25-54, 55-64) e por nível de habilitações (inferior ao ensino secundário superior, ensino secundário superior e ensino terciário, de acordo com a classificação ISCED).
Fonte: LFS, Eurostat.

Disparidade salarial entre os sexos (repartições e ajustamento)
Definição:
1. Disparidade salarial entre os sexos por grupo etário e nível de habilitações (diferença entre o valor médio da remuneração horária bruta de homens e mulheres em percentagem do valor médio da remuneração horária bruta dos homens para trabalhadores remunerados por 15 e mais horas).
2. Disparidade salarial entre os sexos, ajustada por sector, profissão e idade.
Fonte: ECHP, Eurostat.
Segregação entre os sexos
Definição:
1. Segregação profissional entre os sexos, calculada como a percentagem média nacional de emprego de homens e mulheres aplicada a cada profissão; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os sexos, apresentado como percentagem do emprego total (classificação ISCO).
2. Segregação sectorial entre os sexos, calculada como a percentagem média nacional de emprego de homens e mulheres aplicada a cada sector; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os sexos, apresentado como percentagem do emprego total (classificação NACE).
Fonte: LFS, Eurostat.
Idosos dependentes
Definição: Homens e mulheres idosos com mais de 75 anos em situação de dependência proporcionalmente à totalidade de homens e mulheres com mais de 75 anos. Repartição: a viver em instituições especializadas, assistidos em casa (por outras pessoas que não familiares) ou a cargo da família.
Fonte: Dados nacionais.
Disparidades no mercado de trabalho para grupos desfavorecidos
Definição: Disparidades no mercado de trabalho (tais como disparidades de emprego, desemprego e inactividade) para grupos desfavorecidos (como pessoas com deficiência, minorias étnicas, imigrantes, pessoas com baixas qualificações, progenitores isolados, etc.), de acordo com as definições nacionais.
Fonte: Dados nacionais.
Carga fiscal implícita sobre o trabalho por conta de outrem
Definição: Rácio do total dos impostos sobre o trabalho por conta de outrem (impostos sobre rendimento singular mais contribuições de trabalhadores e empregadores à segurança social) a dividir pela remuneração total dos trabalhadores mais impostos sobre os salários.
Fonte: Comissão

ANEXO 2: PROGRESSOS EM FUNÇÃO DAS METAS

METAS DE LISBOA E ESTOCOLMO PARA A TAXA DE EMPREGO:

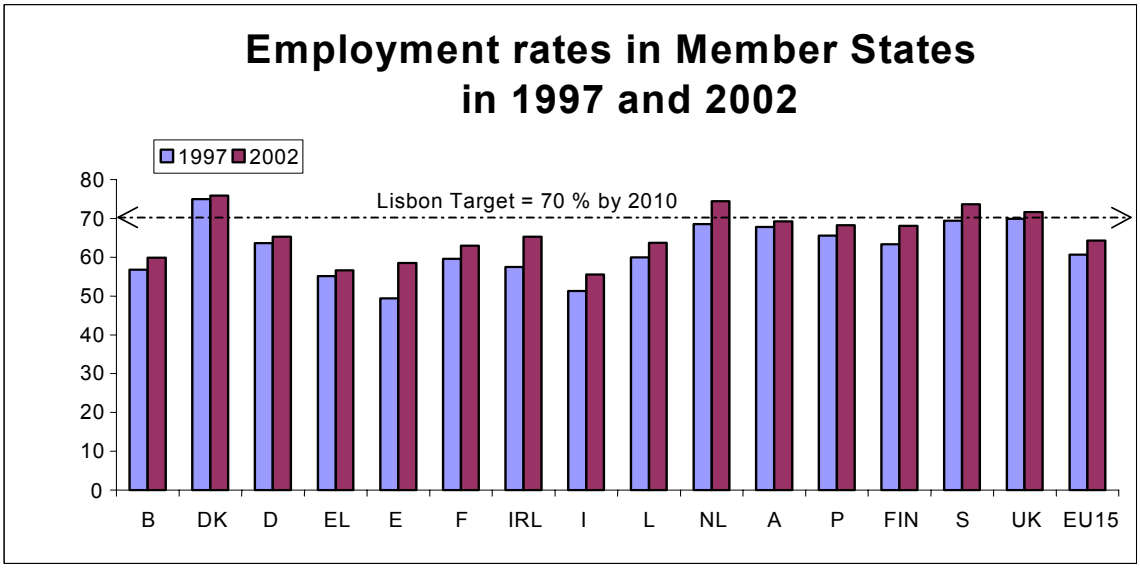
As políticas contribuirão para se atingir, em média, na União Europeia:

– Uma taxa de emprego global de 67% em 2005 e 70% em 2010

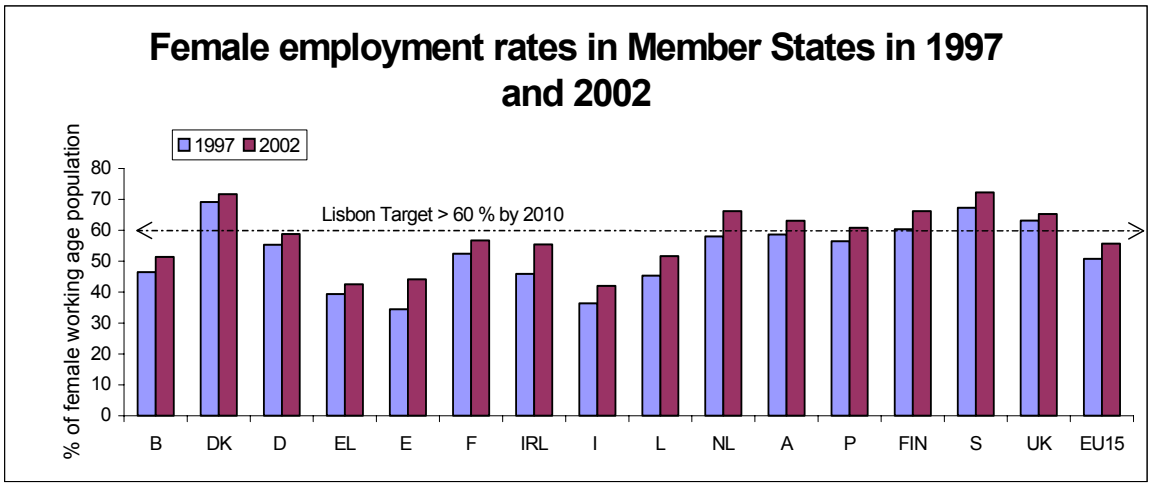
– Uma taxa de emprego global para as mulheres de 57% em 2005 e 60% em 2010

– Uma taxa de emprego global para os trabalhadores mais velhos (55-64) em 2010.

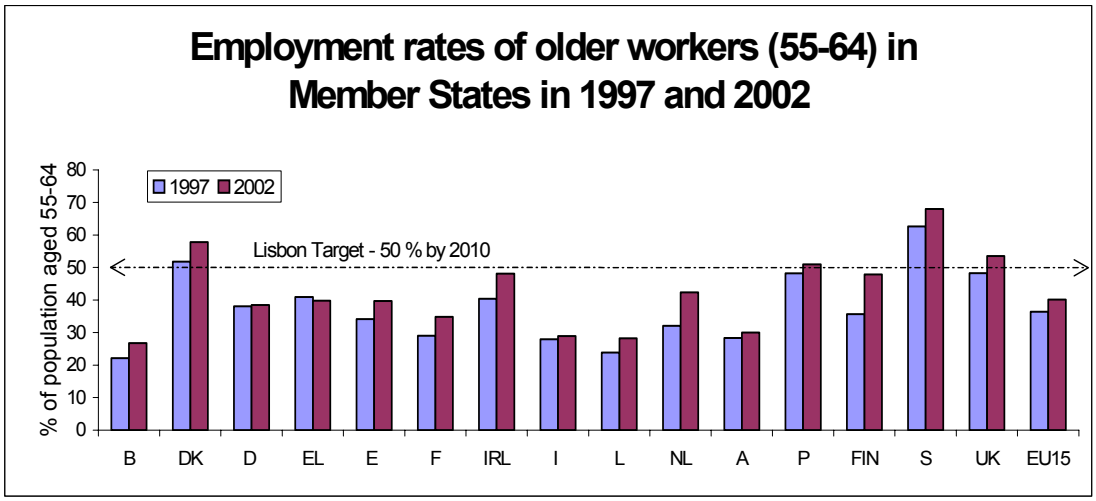
Todas as metas nacionais devem ser coerentes com os resultados esperados a nível da União Europeia e devem levar em consideração circunstâncias nacionais específicas.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.

Metas Nacionais de Emprego

ESTADOS-MEMBROS	METAS NACIONAIS			
	TOTAL	MULHERES	TRABALHA-DORES MAIS VELHOS	OUTRAS METAS/OBSERVAÇÕES
Metas da UE	70% em 2010 67% em 2005	60% em 2010 57% em 2005	50% em 2010	
Áustria		65% até 2005		Não foram fixadas outras metas, sob a alegação de que as metas de Lisboa e Estocolmo já estão quase cumpridas (excepto em relação aos trabalhadores mais velhos).
Bélgica	Objectivo de crescimento do emprego para 2007: 200 mil novos postos de trabalho (taxa de emprego: cerca de 65%)			As regiões fixaram as suas próprias metas para a taxa de emprego.
Dinamarca	Objectivo de crescimento do emprego:60 mil novos postos de trabalho para 2010 (resultado: taxa de emprego de 75 %)			Todas as metas de Lisboa/Estocolmo já foram atingidas.
França	65% até 2006 (+ 2% em relação a 2002)	60% até 2006 (+3% em relação a 2002)	40% até 2006 (+5% em relação a 2002)	
Finlândia	Objectivo de crescimento do emprego: 100 mil novos postos de trabalho para 2007, coerente com o objectivo de atingir até 2010 uma taxa de emprego de 75%			Não foram fixadas outras metas (país próximo das metas de Lisboa/Estocolmo e a meta para as mulheres já ultrapassada).
Alemanha				
Grécia	Objectivo de crescimento do emprego: 300 mil novos postos de trabalho para 2008 (taxa de emprego resultante: 62%)	50% até 2008		Alcançar uma taxa de emprego dos jovens de 35% em 2008. Até 2008, a taxa de desemprego deve ser reduzida para 6% em termos globais e para 8% no caso das mulheres.
Itália	58,5 % (2005)	46% (2005)	40% (2005)	As taxas de emprego de 2005 representam apenas uma previsão.
Irlanda				Não foram fixadas metas.
Luxem-burgo				Não foram fixadas metas.
Países Baixos		65 % (2010)		As metas de Lisboa/Estocolmo já foram atingidas (excepto em relação aos trabalhadores mais velhos). Meta para as minorias étnicas (54% até 2005). O desemprego juvenil não deverá exceder o dobro da taxa média (2010).

Portugal	67 % (2005)	60 % (2010)	50% (2010)	As metas correspondem ao empenho do governo em manter as taxas de emprego, pelo menos, nos níveis actuais.
Espanha				Não foram fixadas metas.
Suécia	80% (2004) (+ 2% em relação a 2002)			As metas de Lisboa já foram cumpridas. A meta para 2004 corresponde ao grupo etário 20-64.
Reino Unido		70% para progenitores isolados (2010)		As metas de Lisboa/Estocolmo já foram atingidas.

ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA 1: ACTIVAÇÃO E PREVENÇÃO

Os Estados-Membros deverão assegurar que:

– cada desempregado beneficie de uma nova oportunidade antes de completados seis meses de desemprego, no caso dos jovens, e 12 meses de desemprego, no caso dos adultos, sob a forma de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade, combinada, se necessário, com assistência contínua à procura de emprego;

- até 2010, 25 % dos desempregados de longa duração participem numa medida activa sob a forma de formação, reconversão, prática profissional, ou outra medida de empregabilidade, com o objectivo de atingir a média dos três Estados-Membros mais avançados.

Só são apresentados dados relativos aos Estados-Membros que fornecem os indicadores nos respectivos PAN.

Indicadores de prevenção segundo a nova definição[31]

	Incumprimento: jovens desempregados			**Incumprimento: adultos desempregados**		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
AT	82,2	82,1	82,2	81,8	84,3	82,9
IE			59.6			49,0
LUX	18,4	26,4	22,0	45,5	47,4	46,4
SW	3,1	2,1	2,6	19,6	15,0	17,4
UK			0			0

[31] Percentagem de jovens/adultos que ficam desempregados no mês X, continuam desempregados no mês X+6/12 e a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade, materializada em acções de formação, reconversão, prática profissional, emprego ou outras medida de empregabilidade. Dados repartidos por sexo.

Indicadores de prevenção segundo a definição anterior[32]

	Incumprimento Jovens desempregados			**Incumprimento Adultos desempregados**		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
BE	26,2	24,6	25,4	45,1	46,6	45,9
DK	76,0	75,0	76,0	57,0	43,0	50,0
DE	-	17,5	16,2	-	19,9	18,4
ES	50,8	47,2	49,0	65,6	56,6	61,1
FR	15,8	12,3	14,0	16,7	14,4	15,5
NL			0			78.0
PT	14,0	12,4	13,0	15,4	14,2	14,7
FIN	9,1	10,3	9,6	5,9	6,4	6,1

32 Percentagem de jovens/adultos que ficam desempregados no mês X, continuam desempregados no mês X+6/12 e ainda não iniciaram um plano de acção individual (envolvendo uma série de acções desde uma avaliação das necessidades e a assistência na procura de emprego). Dados repartidos por sexo.

Taxas de activação dos desempregados de longa duração (2002)[33]

	Activação de DLD[34]		
	H	M	T
BE	32	32	32
DK	27	20	24
DE			
Jovens	43	45	43
Adultos	24	24	24
FR			
Jovens			36
Adultos			42
IE			32
LUX			
Jovens	95	91	93
Adultos	68	68	68
NL			
AT	13	17	14
FIN			25
SW	54	45	50
UK			47

33 Desempregados de longa duração: jovens ou adultos registados como desempregados há seis ou 12 meses, respectivamente.

34 Número de desempregados de longa duração registados que participa, numa medida activa (sob a forma de formação, prática profissional ou outra medida de empregabilidade) em relação com o número de desempregados de longa duração registados (%).

ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA 3: ADAPTABILIDADE

As políticas visarão uma redução substancial da incidência de acidentes no trabalho e de doenças profissionais.

Metas nacionais para os acidentes no trabalho:

UK	*Todas as metas a alcançar até 2009/2010 (base de referência 1999/2000)* • Redução de 10% da taxa de incidência de acidentes mortais • Redução de 20% da taxa de incidência de doenças profissionais • Redução de 30% do número de dias perdidos em virtude de lesões relacionadas com o trabalho e doenças profissionais
DK	*Metas para 2005 (base de referência 2000)* • Redução de 15% do número de acidentes no trabalho graves • Redução de 10% do trabalho altamente repetitivo • Redução de 15% das actividades que impliquem levantar/puxar/empurrar cargas • Redução de 5% do número de pessoas com problemas psicossociais
FR	*Metas para 2006* • Redução de 15% dos acidentes relacionados com o trabalho • Redução de 20% dos acidentes relacionados com o trabalho em sectores de alto risco • Redução de 20% dos acidentes ocorridos no percurso casa/trabalho/casa • Redução de 20% do número de pessoas expostas ao ruído
EL	*Metas para 2008* • Redução de 20% dos acidentes relacionados com o trabalho • Redução de 25% dos acidentes relacionados com o trabalho em sectores de alto risco
PT	*Meta indeterminada no tempo* • Redução de 40% da taxa incidência de acidentes no trabalho

Os restantes Estados-Membros não apresentaram qualquer meta no respectivo Plano de Acção Nacional. Não estão disponíveis dados comparáveis a nível da UE.

Até 2005, os candidatos a emprego na UE deverão poder consultar todas as ofertas de trabalho publicitadas através dos serviços de emprego dos Estados-Membros.

Todos os Estados-Membros se comprometeram, nos respectivos PAN, a cumprir esta meta.

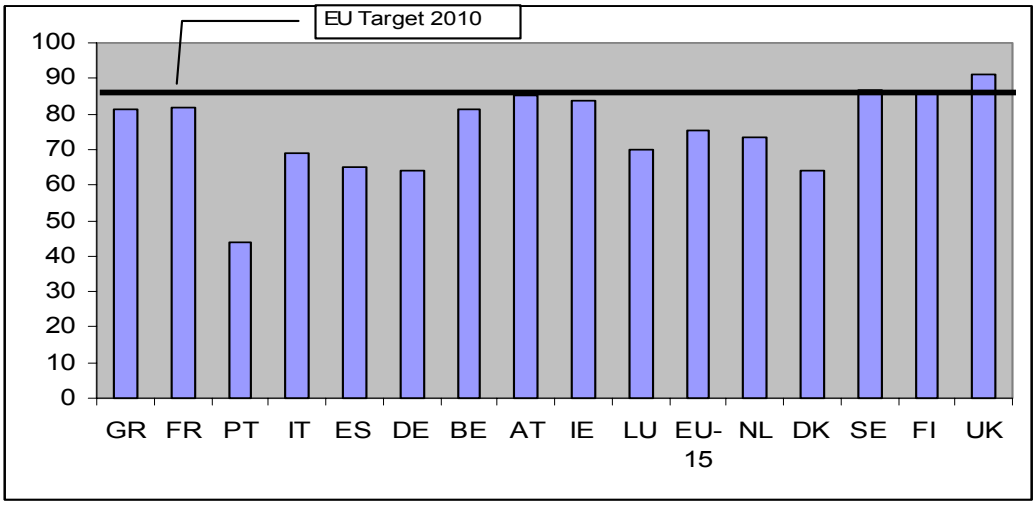
ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA 4: Capital Humano

De acordo com as prioridades nacionais, as políticas visarão a consecução dos seguintes resultados até 2010:

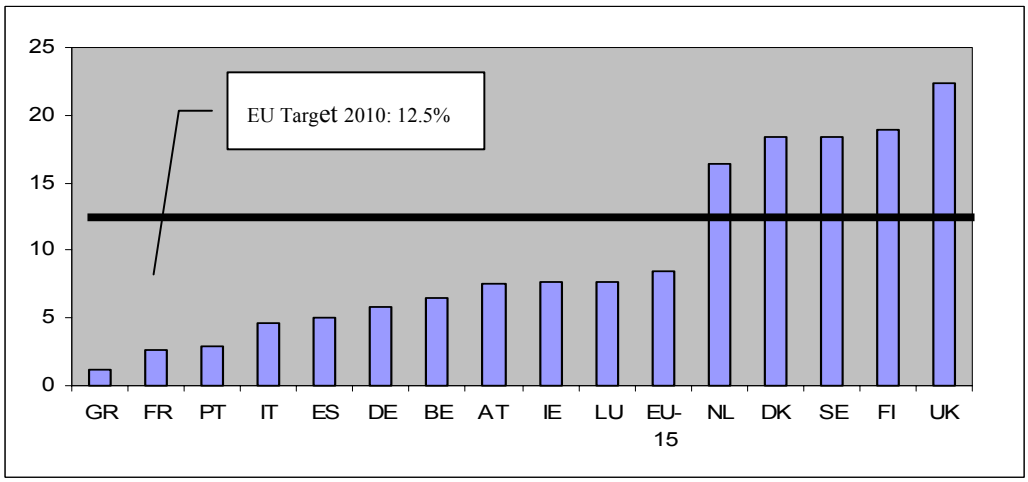
– pelo menos 85 % das pessoas de 22 anos deverão ter habilitações de nível secundário superior na União Europeia;

– o nível médio de participação na aprendizagem ao longo da vida na União Europeia deverá ser de, pelo menos, 12,5 % da população adulta em idade de trabalhar (grupo etário dos 25-64 anos).

Percentagem de jovens de 22 anos que concluíram, pelo menos, o ensino secundário superior. Como indicador de substituição, recorre-se ao grupo etário 20-24. (2002)



Percentagem da população activa que participa em acções de educação e formação (2002)



ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA 5: METAS DE BARCELONA PARA O ENVELHECIMENTO ACTIVO E IDADE MÉDIA DE SAÍDA DO MERCADO DE TRABALHO

As políticas visarão atingir até 2010 um aumento de cinco anos da idade média efectiva de saída do mercado de trabalho na União Europeia (estimada em 2001 em 59,9)[35]. Neste contexto, os parceiros sociais têm um importante papel a desempenhar. Todas as metas nacionais devem ser coerentes com os resultados esperados a nível da União Europeia e devem levar em consideração circunstâncias nacionais específicas.

Idade média de saída do mercado de trabalho

	2001	2002[36]	**Diferença: total**
BE	56,8	58,5	**1,7**
DK	61,6	60,9	**-0,7**
DE	60,6	60,7	**0,1**
GR	59,4	62,6	**3,2**
ES	60,4	61,5	**1,1**
FR	58,1	58,8	**0,7**
IE	62,8	62,4	**-0,4**
IT	59,8	59,9	**0,1**
LU	56,8	59,3	**2,5**
NL	60,9	62,2	**1,3**
AT	59,2	59,3	**0,1**
PT	61,8	62,9	**1,1**
FI	61,4	60,5	**-0,9**
SE	61,7	63,2	**1,5**
UK	62	62,3	**0,3**
UE15	**60,4**	**60,8**	**0,4**

Metas nacionais para a idade média de saída do mercado de trabalho

França: aumentar de **1,5 anos** a idade média de saída do mercado de trabalho e elevar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos de 5 pontos percentuais até 2008.

Finlândia: aumentar de **2-3 anos até 2010** a idade média de saída do mercado de trabalho.

Portugal: meta para 2006 que visa manter nos 62 anos a idade actual média de saída do mercado de trabalho.

---

35 Subsequentemente revista em alta para 60,5 anos.

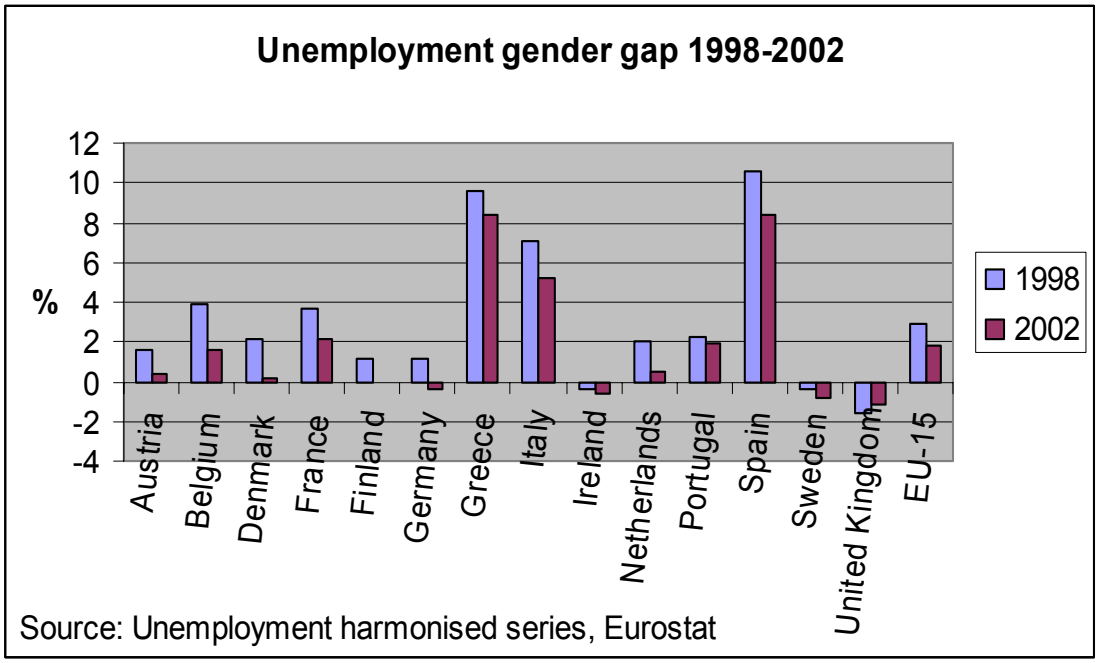
36 Números provisórios.

ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA 6: IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

Através de uma abordagem integrada que combine a integração sistemática da perspectiva do género e acções políticas específicas, os Estados-Membros deverão encorajar a participação das mulheres no mercado de trabalho e alcançar uma diminuição substancial das disparidades existentes entre homens e mulheres em matéria de emprego[37], desemprego e remuneração até 2010.

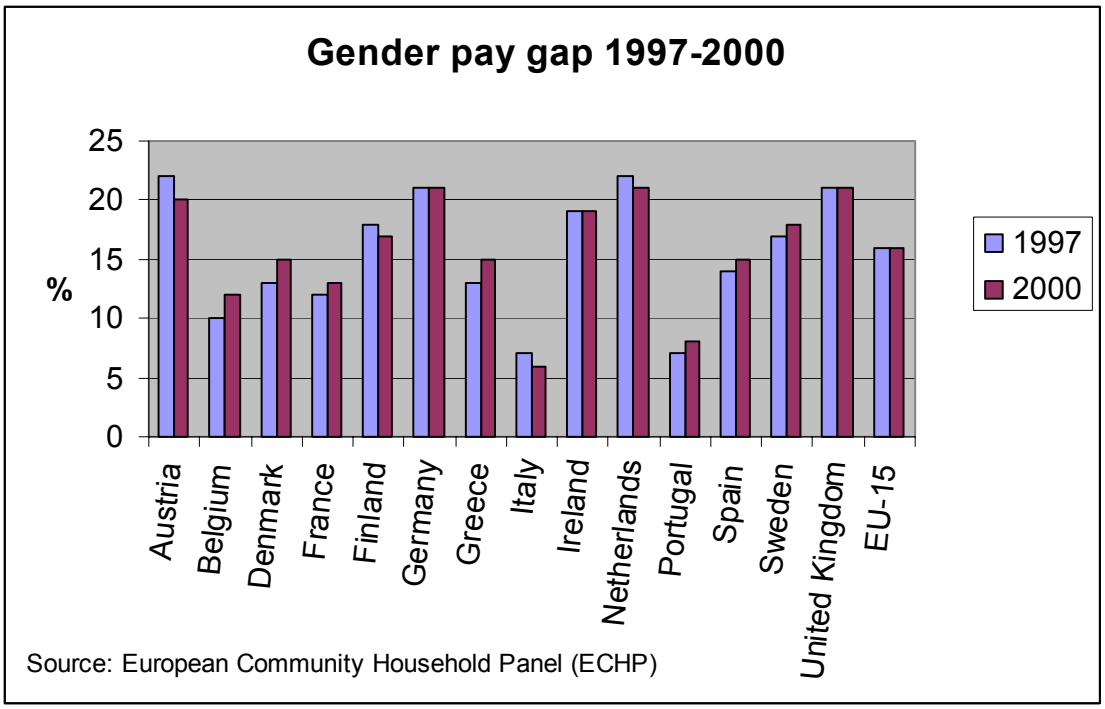
ESTADOS-MEM-BROS	DISPARIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES NO DESEMPREGO SITUAÇÃO ACTUAL E METAS NACIONAIS			
% (ano 2002)	**Disparidades entre homens e mulheres**	**METAS NACIONAIS**		
Meta da UE	*Redução substancial até 2010 das disparidades entre homens e mulheres nas taxas de desemprego*			
Áustria	0,4			
Bélgica	1,6			
Dinamarca	0,2			
França	2,1	Diminuir de 5% o desemprego de longa duração das mulheres		
Finlândia	0			
Alemanha	-0,4			
Grécia	8,4	Reduzir para menos de 10% até 2006 e para 8% em 2008 a taxa de desemprego das mulheres		
Itália	5,2			
Irlanda	-0,6			
Luxemburgo	1,8			
Países Baixos	0,5			
Portugal	1,9	Reduzir de um terço até 2005/2006 as disparidades entre homens e mulheres no desemprego		
Espanha	8,4			
Suécia	-0,8			
Reino Unido	-1,1			
UE-15	1,8			

[37] Ver gráfico 2.


Unemployment gender gap 1998-2002
%
12
10
8
6
4
2
0
-2
-4
Austria
Belgium
Denmark
France
Finland
Germany
Greece
Italy
Ireland
Netherlands
Portugal
Spain
Sweden
United Kingdom
EU-15
1998
2002
Source: Unemployment harmonised series, Eurostat

ESTADOS-MEMBROS	DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES[38] SITUAÇÃO ACTUAL E METAS NACIONAIS			
% (ano 2000)	**TOTAL**	**SECTOR PRIVADO**	**SECTOR PÚBLICO**	**METAS NACIONAIS**
Meta da UE	*Redução substancial até 2010 das disparidades salariais entre homens e mulheres*			
Áustria	20	24	14	
Bélgica	12	15	-	
Dinamarca	15	16	13	
França	13	-	-	Reduzir de um terço entre 2003 e 2010 as disparidades salariais entre homens e mulheres
Finlândia	17	15	25	
Alemanha	21	24	20	
Grécia	15	22	9	
Itália,	6	15	0	
Irlanda	19	23	15	
Luxemburgo	-	-	-	
Países Baixos	21	26	19	
Portugal	8	28	-17	
Espanha	15	23	3	
Suécia	18	16	18	
Reino Unido	21	26	18	
UE-15	**16**	**22**	**11**	

38 Diferença entre o valor médio da remuneração horária bruta de homens e mulheres expressa em percentagem do valor médio da remuneração horária bruta dos homens (para trabalhadores em actividade remunerados por 15 e mais horas).


Gender pay gap 1997-2000
25
20
15
10
5
0
%
1997
2000
Austria
Belgium
Denmark
France
Finland
Germany
Greece
Italy
Ireland
Netherlands
Portugal
Spain
Sweden
United Kingdom
EU-15
Source: European Community Household Panel (ECHP)

METAS NACIONAIS NA ÁREA DO ACOLHIMENTO DE CRIANÇAS

Os Estados-Membros deverão eliminar os desincentivos à participação das mulheres na vida activa e envidar esforços para, tomando em consideração a procura de estruturas de acolhimento de crianças e de acordo com os padrões nacionais de disponibilização de estruturas de acolhimento de crianças, facultar até 2010, em todos os Estados-Membros, o acolhimento de pelo menos 90 % das crianças entre os três anos e a idade de entrada na escola e de pelo menos 33 % das crianças com menos de três anos.

País:	**Resultados mais recentes na grupo 0-3 anos**	**Resultados mais recentes no grupo 3 anos-início da escolaridade obrigatória**	**Meta nacional**
META DA UE	*33% até 2010*	*90% até 2010*	
Áustria	*0-3 anos* Estruturas públicas de acolhimento de crianças (*KTH*) 2002: 8,8%; 2001: 7,81% (61,6% crianças com 3 anos)	*3-6 anos* Estruturas públicas de acolhimento de crianças (*KTH*) 2002: 81,6%; 2001: 78,43%	-
Bélgica	*0-3 anos* Bélgica 2002: 28,3% ; 2001: 28,0% Flandres 2002: 32,0%; 2001: 31,4% Valónia 2002: 23,8%; 2001: 23,8%	*3-6 anos* Bélgica, Flandres e Valónia 2002: 100% 2001: 100%	Flandres: 10 000 novas vagas de acolhimento de crianças durante 2000-2004; 1 400 novas vagas de acolhimento pós-escolar serão criadas em 2003-2004

Alemanha	*0-3 anos* <u>1998:</u> Alemanha 7,.0% -antigos *Länder* 2,8%; novos *Länder* 36,3%	*3-6,5 anos* <u>1998:</u> Alemanha 89,5% - antigos *Länder* 86,8% - novos *Länder* 111,8%	
Dinamarca	*6 meses-2 anos* <u>Centros de dia, clubes para crianças em idade escolar, etc.</u> 2002: 68%; 2001: 67%; 2000: 66%	*3-5 anos* <u>Centros de dia, clubes para crianças em idade escolar, etc.</u> 2002: 94%; 2001: 93%; 2000: 93%	-
Espanha	<u>Crianças no sistema escolar</u> 0-2 anos: 11% *3 anos*: 92,9%	<u>Crianças no sistema escolar</u> *4-5 anos: 100%*	
Finlândia	*0-2 anos (2001)* Total das estruturas de acolhimento: 26,1% - centros de dia: 11,6% - acolhimento em famílias: 11,7% - outras estruturas pagas: 1,3% - outras estruturas gratuitas: 1,5%	*3-6 anos (2001)* Total das estruturas de acolhimento: 61,3% - centros de dia: 43,5% - acolhimento em famílias: 15,4% - outras estruturas pagas: 1,1% - outras estruturas gratuitas: 1,3% <u>Acolhimento da parte da tarde: 10,6%</u> - estruturas pagas: 4,8% estruturas gratuitas: 0,6% - fora das estruturas de acolhimento (?). 5,2%	-

França	2001: Creches colectivas: 6,7% (0-3 anos) Creches parentais: 1,4% (0-3 anos) Creches familiares: 1,3% (0-6 anos) Jardins de infância: 0,3% (2-6 anos) Estruturas de acolhimento esporádico (*halte garderies*): 1,6% (0-6 anos) Amas: 20,6%	Ver a primeira coluna	Aumentar a cobertura das estruturas de acolhimento de crianças até 2010 em linha com as metas fixadas na Orientação
Grécia	-	-	Aumentar a cobertura das estruturas de acolhimento de crianças até 2010 em linha com as metas fixadas na Orientação
Irlanda	-	*Crianças em idade pré-escolar* -73 000 famílias (42,5% do total) dependem de estruturas de acolhimento não parentais -23 000 famílias dependem de familiares não remunerados	2003: aumento de 30% do número de vagas em estruturas de acolhimento 450 novas instalações 2006: aumento de 50% do número de vagas em estruturas de acolhimento 800 novas instalações
Itália	*0-2 anos* Estruturas públicas de acolhimento: 6,5% Outros tipos de serviços de creches: 0,6%	*3-5 anos* Jardins de infância: 98%	-
Luxemburgo	*0-4 anos* Creches: 9,98%	*4-12 anos* Acolhimento extra-escolar: 5,87%	

Países Baixos	*0-2 anos (2001)* Creches de dia ou amas: 22,5%	*2-4 anos (2001)* Grupos de jogos, creches de dias e amas: 82,5% -grupos de jogos 60% Creches de dia ou amas: 22,5% *4-12 anos (2001)* Acolhimento pós-escolar e/ou durante as férias: 7%	
Portugal	*0-3 anos* <u>Acolhimento antes do pré-escolar</u> 2002: 16,3% 2001: 16,0% 2000: 14,6%	-	2006: cobertura de 20% dos serviços de acolhimento de crianças dos 0-3 anos 2010: cobetura de 90% do ensino pré-escolar para crianças dos 3-5 anos
Suécia	*1-3 anos* <u>Total pré-escolar e creches</u> Público: 61,2% Privado:11,8% <u>Pré-escolar</u> Público: 54% Privado:11% <u>Creches:</u> Público: 7,2% Privado:0,8%	*4-5 anos* <u>Total pré-escolar e creches</u> Público: 76,7% Privado:14,8% <u>Pré-escolar</u> Público: 69% Privado:14% <u>Creches:</u> Público: 7,7% ;Privado: 0,8% *6-9 anos* Total acolhimento pós-escolar e creches: Público: 68,5% Privado:6,1% <u>Acolhimento extra-escolar:</u> Público: 67% ;Privado: 6% <u>Creches:</u> Público: 1,5% Privado:0,1%	-

Reino Unido	*0-2 anos* Acolhimento formal e informal: 27,6%	*3-4 anos* Acolhimento formal e informal: 58,1% **Só formal 29,4%** Só informal 8,9%; só familiar: 3,6% *5-14 anos* Acolhimento formal e informal: 23% **Só formal 10,8%** Só informal 46,9% Só familiar: 19,3%	2004: atingir um total de 1,6 milhões de lugares de acolhimento; educação precoce para todas as crianças de 3 anos 2006: Criar mais 250 000 vagas

ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA 7: GRUPOS DESFAVORECIDOS

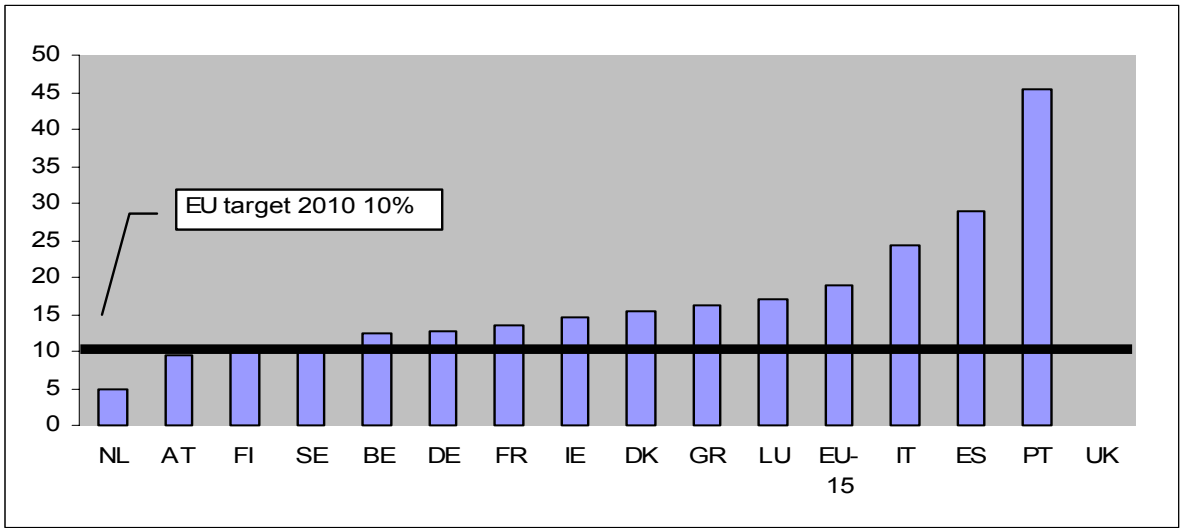
Em especial, as políticas visarão atingir até 2010:

– uma taxa média de abandono escolar precoce não superior a 10 % em toda a União Europeia;

– uma redução significativa em todos os Estados-Membros das disparidades no desemprego de que são vítimas as pessoas desfavorecidas, de acordo com as metas e definições nacionais;

– uma redução significativa em todos os Estados-Membros das disparidades no desemprego entre cidadãos comunitários e não nacionais, de acordo com as metas nacionais.

Taxa de abandono escolar – medida pela percentagem de jovens no grupo etário 18-24 que concluíram o ensino secundário inferior ou menos e não frequentam qualquer acção de educação ou formação (2002)



ESTADOS-MEMBROS	METAS NACIONAIS			
	Abandono escolar precoce	**Migrantes e minorias étnicas**	**Pessoas com deficiência**	**Outros grupos ou metas**
Meta da UE	Max. 10% até 2010			
Áustria				
Bélgica				
Dinamarca		3,5% dos funcionários públicos devem ser imigrantes (ou destes descendentes) provenientes de países fora da Europa Ocidental e América do Norte		
França	Redução de 10 000 em cinco anos do número de jovens que abandonam precocemente o ensino	90% do grupo-alvo dos imigrantes deverão assinar um contrato de integração até 2005		Aumentar de 2% ao ano a taxa de retorno ao emprego dos desempregados de longa duração Orientação individualizada para todos os candidatos a emprego a partir do primeiro mês de inscrição nos registos de desemprego (2003-2005) Aumentar o fluxo de saída do desemprego dos beneficiários do RMI (2003-2005)
Finlândia				
Alemanha				
Grécia				Reduzir a percentagem de pessoas em risco de pobreza e exclusão social (após transferências sociais), aproximando-a da média da UE até 2008
Itália,				

Irlanda		Todas as populações itinerantes deverão frequentar o ensino básico e a taxa de transição para o ensino pós-primário deverá aumentar para 95% até 2004	Aumentar para 3% a taxa de emprego das pessoas com deficiência no sector público	Eliminar o desemprego de longa duração tão logo quanto possível e nunca depois de 2007
Luxem-burgo				
Países Baixos	Reduzir de 30% do abandono escolar precoce até 2006 e de 50% até 2010	Aumentar para 54% até 2005 a taxa de emprego das minorias étnicas		
Portugal	Reduzir o abandono escolar precoce no grupo etário 18-24 para 35% em 2006 e 25% em 2010		Participação de 13 000 pessoas com deficiência em acções de formação profissional e integração socioprofissional em 2004	Participação de 50 000 pessoas em programas associados ao mercado do emprego social em 2004
Espanha				

ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA 8: TORNAR O TRABALHO COMPENSADOR

As políticas visarão atingir até 2010 uma redução significativa das taxas marginais de imposto e sempre que adequado, da carga fiscal sobre o trabalho pouco remunerado, reflectindo as circunstâncias nacionais específicas.

Carga fiscal efectiva marginal (CFEM)[39]

	2000	2001	2002
AT	:	74,8	72,0
BE	:	88,8	91,3
DE	:	87,9	88,4
DK	:	91,2	90,7
ES	:	81,3	81,7
UE-15	:	:	:
FI	:	80,6	83,4
FR	:	86,8	84,0
GR	:	79,4	80,8
IE	:	72,6	73,4
IT	:	59,6	59,9
LU	:	87,6	86,7
NL	:	85,2	84,8
PT	:	87,7	87,0
SE	:	87,3	87,1
UK	:	70,4	70,3

Fonte: OCDE-Comissão

[39] A carga fiscal marginal efectiva sobre o rendimento do trabalho, levando em consideração o efeito combinado de impostos agravados e de cessação de prestações quando se inicia uma actividade profissional.Os cálculos levam em consideração os efeitos combinados de impostos e prestações sobre o rendimento de uma pessoa que, de uma situação de desemprego, reingressa no mercado de trabalho. O indicador faz parte dos Indicadores Estruturais acordadas (lista completa).

Carga fiscal sobre o custo do trabalho[40]

	1998	1999	2000	2001	2002
AT	41,5	41,6	40,1	39,7	39,9
BE	51,1	51,0	49,9	49,1	48,9
DE	47,5	47,0	46,5	45,5	45,9
DK	40,4	41,3	41,2	40,6	40,4
ES	35,1	32,6	32,8	33,4	33,9
UE15	**40,3**	**39,1**	**38,6**	**37,7**	**37,8**
FI	44,0	42,6	42,4	41,0	40,4
FR	42,5	40,3	39,6	38,4	37,8
GR	35,1	34,3	34,3	34,3	34,3
IE	23,4	21,5	18,1	17,3	16,6
IT	44,4	44,1	43,3	42,8	42,7
LU	28,9	29,5	30,4	28,8	27,3
NL	39,2	40,2	40,6	36,8	37,2
PT	30,7	30,2	30,4	29,5	29,5
SE	49,3	48,7	47,9	46,8	45,9
UK	28,5	25,8	25,3	24,5	24,7

40 Rácio do imposto sobre o rendimento mais as contribuições para a segurança social pagas pelo trabalhador e pelo empregador, incluindo impostos sobre os salários, menos prestações pecuniárias a dividir pelos custos laborais de uma pessoa solteira com um salário correspondente a 67% do salário de um operário médio.

ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA 10: DISPARIDADES REGIONAIS

Alguns Estados-Membros fixaram uma meta para a redução das disparidades regionais, embora tal não fosse um requisito específico das Orientações.

EL	• Deverá ser definido um indicador das disparidades regionais (não é fornecida qualquer definição) que, na Grécia, deverão passar dos actuais 9,6% para 7% em 2008 (UE-15 actualmente nos 11,4%) • O PIB *per capita* em todas as regiões da Grécia, até 2008, não deverá ser inferior a 65% da média da UE • A taxa de desemprego nas regiões não deverá exceder mais de 3 pontos percentuais a média nacional
FR	• Em 85 áreas urbanas desfavorecidas: ▪ Redução de um terço do número de candidatos a emprego até 2008 ▪ Diminuição dos níveis de desemprego para os verificados nas aglomerações circundantes • Para os *Départments d´outre mer (DOM)*: ▪ Desenvolvimento mais intenso da actividade comercial do que na metrópole ▪ Redução das disparidades no desemprego
UK	• Aproximação das 30 regiões com as mais baixas taxas de emprego da taxa global de emprego do Reino Unido