COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 16.12.2008
COM(2008) 868 final

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

Novas Competências para Novos Empregos
Antecipar e adequar as necessidades do mercado de trabalho e as competências

{SEC(2008) 3058}

ÍNDICE

1. Novas competências: a chave para mais e melhores empregos 3

1.1. Dar resposta ao desafio das competências 3

1.2. Actualizar competências a todos os níveis e promover a empregabilidade 3

1.3. Adequar as competências às necessidades do mercado de trabalho 4

1.4. Melhorar a capacidade da União Europeia para avaliar, antecipar e adequar competências 5

2. Uma primeira avaliação das qualificações e das necessidades do mercado de trabalho até 2020 6

2.1. Tendências a longo prazo na criação de emprego e na oferta de mão-de-obra..... 7

2.1.1. Um mercado de trabalho em expansão, cada vez mais dominado pelo sector dos serviços..... 7

2.1.2. Risco de escassez de mão-de-obra e necessidade de taxas de emprego mais elevadas 7

2.2. Tendências nas necessidades de competências e profissões 8

2.2.1. Requisitos mais elevados de competências em todas as profissões 8

2.2.2. A significativa criação de empregos altamente qualificados e o risco de polarização do mercado de trabalho 9

3. Antecipar e adequar: Novas Competências para uma Nova Agenda de Emprego 12

3.1. Resolver as inadequações..... 12

3.2. Reforçar a capacidade da União em termos de avaliação, antecipação e adequação de competências 13

3.3. Aprofundar a cooperação internacional 15

3.4. Mobilizar os instrumentos comunitários 15

1. NOVAS COMPETÊNCIAS: A CHAVE PARA MAIS E MELHORES EMPREGOS

1.1. Dar resposta ao desafio das competências

A gravidade da crise financeira vem acrescentar um grau excepcional de imprevisibilidade quanto ao futuro da economia mundial; todavia, para colocar a Europa no caminho da retoma, é essencial reforçar o capital humano e a empregabilidade através da actualização das competências. Não basta, no entanto, actualizar competências: igualmente necessário é garantir uma melhor correspondência entre a oferta de competências e a procura do mercado de trabalho.

Enquanto parte do Plano Europeu de Relançamento da Economia, proposto pela Comissão[1] para ajudar a Europa a atenuar os efeitos da crise imediata e preparar a retoma económica, a Comissão lançou uma vasta iniciativa de apoio ao emprego. Esta iniciativa visa promover o emprego e a reinserção no mercado de trabalho dos trabalhadores despedidos, através de medidas de activação, reconversão e actualização de competências.

Na Europa, a actualização de competências é um factor de importância capital para a retoma a curto prazo e para o crescimento e a produtividade a longo prazo, bem como para o emprego e a capacidade de adaptação à mudança, a equidade, a igualdade entre homens e mulheres e a coesão social.

Na Europa, a transição para uma economia de baixo teor de carbono e a importância crescente da economia do conhecimento, em especial a difusão das TIC e das nano-tecnologias, encerram potencialidades importantes de criação de empregos sustentáveis. A globalização, o envelhecimento demográfico, a urbanização e a evolução das estruturas sociais intensificam também o ritmo da mudança no mercado de trabalho e as exigências de competências. O desenvolvimento de novas aptidões e competências para explorar plenamente o potencial de retoma constitui uma prioridade e um desafio para os poderes públicos nacionais e comunitários, os profissionais da educação e formação, as empresas, os trabalhadores e os estudantes.

A situação nos Estados-Membros e nas regiões é significativamente diferente no que respeita ao perfil de competências das respectivas populações ou à distribuição do emprego por sector. Para atenuar o impacto da crise no emprego e satisfazer as perspectivas de trabalho da mão-de-obra da UE a longo prazo, é crucial melhorar os mecanismos de monitorização, avaliação e antecipação, bem como a adequação de competências.

1.2. Actualizar competências a todos os níveis e promover a empregabilidade

A actualização de competências é crucial para a equidade, na medida em que as pessoas pouco qualificadas são mais vulneráveis no mercado de trabalho e podem ser as primeiras atingidas pela crise. A actualização de competências não é apenas um luxo reservado às pessoas altamente qualificadas em empregos com forte componente tecnológica, mas sim uma necessidade para todos. Comparativamente aos adultos com habilitações elevadas, os seus congéneres pouco qualificados são

---

[1] Comunicação da Comissão COM (2008) 800.

sete vezes menos propensos a participar em acções de aprendizagem ao longo da vida e muito pouco está a ser feito para aumentar e adaptar as competências de uma força de trabalho em envelhecimento. As políticas de educação, formação e emprego dos Estados-Membros devem ter como objectivo aumentar e adaptar as competências e facultar melhores oportunidades de aprendizagem a todos os níveis, a fim de desenvolver uma força de trabalho que seja altamente especializada e responda às necessidades da economia. Do mesmo modo, as empresas têm todo o interesse em investir em capital humano e em desenvolver a vertente de gestão de recursos humanos. Por outro lado, a igualdade entre homens e mulheres é um factor determinante para satisfazer as necessidades de novas competências.

Melhorar a equidade e a eficácia dos sistemas de educação e formação da UE é fundamental essencial para evitar o desperdício dos seus recursos humanos e financeiros, aumentar a empregabilidade e reduzir as desigualdades[2]. Ainda que a actualização de competências acarrete encargos imediatos e tenha de ser entendida no contexto da sustentabilidade financeira, o retorno em termos fiscais e sociais a médio e a longo prazo pode superar os custos iniciais. Uma força de trabalho qualificada não contribui apenas para a produtividade: o investimento na concepção de sistemas eficazes de aprendizagem ao longo da vida pode compensar amplamente os custos económicos das insuficiências e lacunas de competências. Num momento em que a recessão económica coloca pressões crescentes na despesa pública e privada, não é oportuno reduzir o investimento na educação, nas competências ou em medidas de emprego activas.

Os sistemas de educação e formação têm de gerar novas aptidões, ser adequados à natureza dos novos empregos que se espera virem a ser criados e melhorar a adaptabilidade e a empregabilidade dos adultos que já integram a força de trabalho. A existência de um ensino de qualidade para todos, desde a primeira infância, a melhoria dos níveis educativos e a prevenção do abandono escolar precoce são factores determinantes para dotar as pessoas de competências fundamentais, incluindo a aprendizagem e as aptidões de base que são pré-requisitos para uma actualização posterior de competências[3].

1.3. Adequar as competências às necessidades do mercado de trabalho

Para contrariar a tendência de aumento do desemprego, há que melhorar a adequação das competências. As inadequações de aptidões no mercado de trabalho constituem uma preocupação cada vez mais importante na maioria dos Estados-Membros. Em razão de mecanismos de informação deficientes e rigidezes estruturais, os trabalhadores e as empresas não possuem as competências certas nas áreas certas, o que prejudica a competitividade, em especial das empresas mais pequenas. A composição de qualificações que emergem das universidades e dos sistemas de formação da UE não se adequa plenamente a uma economia cujo verdadeiro motor é a inovação. As escolhas educativas e profissionais dos jovens, sejam eles homens ou mulheres, continuam a ser influenciadas por tradicionais percursos ditados pelo género. As medidas destinadas a reduzir os desequilíbrios entre homens e mulheres

---

2 Comunicação da Comissão «Eficiência e equidade nos sistemas de educação e formação», COM(2006) 481, 8.9.2006.

3 «Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida — Quadro de Referência Europeu», Recomendação 2006/962/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de Dezembro de 2006.

em sectores e profissões poderão, em parte, colmatar lacunas de competências futuras, por exemplo em profissões de natureza técnica e postos de gestão[4].

A eliminação de obstáculos (incluindo os de natureza administrativa) à livre circulação de trabalhadores na UE e uma maior transparência da informação sobre as tendências do mercado de trabalho e as exigências em termos de competências contribuiriam para promover a mobilidade profissional, sectorial e geográfica e permitir uma melhor adequação entre as aptidões dos indivíduos e as oportunidades de emprego. A existência de períodos de mobilidade durante os percursos educativos e formativos (por exemplo, através dos programas Erasmus e Leonardo) contribui para tornar as pessoas mais aberta à mobilidade em fases posteriores da sua vida activa. Uma procura de emprego mais eficaz e eficiente exige um reforço da coordenação entre vários domínios políticos e instituições do mercado de trabalho, designadamente os Serviços Públicos de Emprego e os sistemas de segurança social.

A Comissão e o Pacto Europeu sobre Imigração e Asilo evidenciam que a mobilidade profissional e geográfica de trabalhadores de países terceiros poderá ajudar a reduzir as inadequações de competências e garantir a optimização das respectivas qualificações[5]. A integração bem sucedida dos migrantes e seus descendentes é instrumental para as economias e as sociedades europeias.

1.4. Melhorar a capacidade da União Europeia para avaliar, antecipar e adequar competências

É necessário aperfeiçoar os mecanismos de monitorização e antecipação das necessidades de competências e do mercado de trabalho para ajudar as pessoas a regressar ao trabalho, facilitar a correspondência com as ofertas existentes e orientar o desenvolvimento de aptidões para melhorar as perspectivas de emprego a longo prazo. A melhoria substancial da capacidade de os Estados-Membros e a União preverem, anteciparem e adequarem as futuras competências às necessidades do mercado de trabalho constitui uma pré-condição para a elaboração de políticas eficazes de emprego, educação e formação e para as escolhas individuais de carreira. Essa capacidade melhorada pode ser determinante no êxito de políticas integradas de flexigurança no âmbito da Estratégia para o Crescimento e o Emprego, tal como foi sublinhado pela Missão para a Flexigurança da UE [6].

Em Março de 2008, o Conselho Europeu reiterou que o investimento nas pessoas e a modernização dos mercados de trabalho estão entre as quatro áreas prioritárias da estratégia de Lisboa e convidou a Comissão «a apresentar uma avaliação global dos requisitos a preencher em termos de qualificações até 2020, tendo em conta os impactos das mudanças tecnológicas e do envelhecimento das populações, e a propor medidas para antecipar as futuras necessidades.»

---

4 Próximo Relatório da Comissão sobre igualdade entre homens e mulheres, 2009. Comunicação da Comissão «Promover a plena participação dos jovens na educação, no emprego e na sociedade», COM(2007) 498, 4.9.2007.

5 Comunicação da Comissão « Uma política comum de imigração para a Europa », COM(2008) 359, 17.6.2008.

6 Comunicação da Comissão «Para a definição de princípios comuns de flexigurança», COM(2007) 359, 27.6.2007. Relatório da Missão para a Flexigurança ao Conselho, Dezembro de 2008.

Em resposta ao mandato do Conselho Europeu, o capítulo 2 da presente comunicação apresenta uma primeira avaliação dos requisitos a preencher em termos de qualificações até 2020. Esta análise não pode, porém, ser um exercício pontual. Tem, sim, de ser acompanhada de um esforço sustentado e estratégico à medida que novos sectores reforçam o respectivo potencial de gerar crescimento e emprego; as avaliações têm de ser regularmente actualizadas de forma a integrar estes novos desenvolvimentos.

Para tal, o capítulo 3 sugere formas de melhorar gradualmente as capacidades e contextualiza a avaliação das competências e das necessidades do mercado na Estratégia da UE para o Crescimento e o Emprego. A par desta iniciativa, a Comissão está também a propor um quadro estratégico actualizado para a cooperação europeia em matéria de educação e formação, destinado a ajudar os Estados-Membros a elevar os níveis de qualificações através da aprendizagem ao longo da vida.

2. UMA PRIMEIRA AVALIAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES E DAS NECESSIDADES DO MERCADO DE TRABALHO ATÉ 2020

A crise financeira imprevista do segundo semestre de 2008 ilustra as limitações de qualquer exercício de previsão. Muitas das competências e dos empregos que parecerão normais aos cidadãos europeus de 2020 - por exemplo, em consequência das mudanças na utilização de tecnologias «limpas» - são hoje inimagináveis. No entanto, ainda que uma previsão não possa fornecer uma imagem exacta do futuro, poderá dar uma indicação das tendências gerais e destacar a necessidade de respostas políticas[7].

Três conclusões principais emergem da avaliação da Comissão: primeiramente, existe, a médio e a longo prazo, um enorme potencial de criação de emprego na Europa, tanto no que respeita a novos empregos como a outros de substituição. Em segundo lugar, as necessidades em termos de aptidões, competências e qualificações aumentarão significativamente e em todos os tipos e níveis de profissões. Em terceiro lugar, é necessário assegurar, a longo prazo, uma melhor adequação entre oferta e procura de competências no mercado de trabalho.

Esta primeira avaliação assenta, em larga medida, numa previsão circunstanciada das futuras necessidades de competências realizada, em Junho de 2008, pelo Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop)[8]. Do documento de trabalho que acompanha a presente comunicação constam mais informações, metodologias e uma descrição das previsões dos Estados-Membros.

---

7 A propósito das limitações e da metodologia usada nas previsões, ver o Documento de Trabalho da Comissão.

8 Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Luxemburgo, 2008.

2.1. Tendências a longo prazo na criação de emprego e na oferta de mão-de-obra

2.1.1. Um mercado de trabalho em expansão, cada vez mais dominado pelo sector dos serviços

A análise do Cedefop sugeria a possibilidade de virem a existir aproximadamente 100 milhões de ofertas de emprego na UE 25[9] no período entre 2006 e 2020. Para além da criação de 19,6 milhões de novos postos de trabalho, a passagem à reforma ou a saída do mercado de trabalho poderá vir a disponibilizar outros 80,4 milhões de empregos.

Pese embora a recente recessão, é provável que continue a lenta mas progressiva transição do emprego na UE, da agricultura e das indústrias transformadoras tradicionais para os serviços. Em 2020, quase três quartos dos empregos serão no sector dos serviços.

Prevê-se uma criação substancial de emprego nos serviços até 2020, em especial nos serviços às empresas. O sector primário poderá perder 2,9 milhões de postos de trabalho, ao passo que a construção tende a estabilizar-se. O sector da transformação poderá atingir uma perda líquida de 800 000 empregos, pese embora um aumento na área da engenharia; não obstante, dado o impacto de uma forte procura de substituição, haverá ainda importantes ofertas de emprego no sector transformador que continuará a ser, assim, um sector crucial para as economias da UE.

Numa perspectiva mais imediata, é possível apresentar uma previsão mais detalhada das tendências nos serviços. Até 2015, espera-se que as melhores perspectivas de criação de empregos se registem nos serviços às empresas (tais como TI, seguros ou consultoria), nos cuidados de saúde e acção social, na distribuição, nos serviços pessoais, na hotelaria e restauração e, em menor grau, na educação (Gráfico 1). As perspectivas relativas ao sector dos serviços às empresas e outros poderão ter de ser ajustadas à luz da crise financeira.

A transição para uma economia de baixo teor de carbono surtirá também importantes efeitos no emprego, em especial nos sectores da energia, tratamento de águas e de resíduos, construção, transportes, indústria, agricultura e silvicultura. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o mercado global dos serviços e produtos ecológicos deverá duplicar e atingir 2 740 mil milhões de dólares em 2020[10].

2.1.2. Risco de escassez de mão-de-obra e necessidade de taxas de emprego mais elevadas

A evolução demográfica terá importantes incidências na oferta de mão-de-obra, ainda que, durante vários anos, seja em parte compensada pelo aumento das taxas de actividade[11]. O Eurostat prevê que a população activa da UE (15-64 anos) atinja o seu apogeu em 2012, começando depois a contrair-se em resultado da passagem à reforma da geração do *baby boom*. À medida que a taxa de participação das mulheres e dos trabalhadores mais velhos continue a aumentar, até 2020 a força de trabalho

---

9 Esta avaliação preliminar não inclui a Bulgária e a Roménia, países estes que serão incluídos na primeira actualização das projecções.

10 *ILO, Green jobs : facts and figures*, 2008

11 *Commission's first Demography Report* - SEC(2007) 638, 11.5.2007.

efectiva deverá continuar a crescer lentamente; posteriormente, o «efeito do envelhecimento» interromperá o aumento das taxas de participação, resultando num ligeiro mas contínuo declínio da oferta total de mão-de-obra na UE. Este desenvolvimento repercutir-se-á nos Estados-Membros de formas diferentes.

Os fluxos migratórios poderão compensar alguns dos efeitos do declínio nas taxas de natalidade, mas não solucionarão o défice demográfico, principalmente porque, a longo prazo, as populações imigrantes tendem a adquirir os padrões demográficos do seu país de residência. É provável que as inadequações qualitativas no mercado de trabalho da UE venham a ser exacerbadas por lacunas quantitativas: a adequação das competências às necessidades do mercado de trabalho será factor essencial para uma utilização eficaz do capital humano.

2.2. Tendências nas necessidades de competências e profissões

2.2.1. Requisitos mais elevados de competências em todas as profissões

Um conjunto de factores correlacionados estimulará a procura de competências mais elevadas e adaptadas: a globalização e o crescente comércio internacional; a transição para uma economia de baixo teor de carbono; a aplicação de tecnologias, em especial as TIC; e alterações na organização do trabalho que são, em parte, consequência do progresso tecnológico e da actualização de competências[12].

Na próxima década, assistiremos a um aumento da procura de uma mão-de-obra altamente qualificada e adaptável e empregos mais centrados nas competências. A tendência geral para um aumento da procura de competências pode ser demonstrada pela observação dos níveis exigidos de habilitações, ainda que esta variável só permita uma definição muito aproximada dos níveis de competências.

Na UE 25, entre 2006 e 2020, a proporção de empregos que exigem níveis de habilitações elevados deverá crescer de 25,1% para 31,3% do total; os empregos que requerem qualificações médias deverão também aumentar ligeiramente, de 48,3% para 50,1%. Estes valores corresponderão, respectivamente, a 38,8 e a 52,4 milhões de ofertas de trabalho de nível elevado e médio. Ao mesmo tempo, a proporção de empregos que exigem poucas habilitações deverá diminuir de 26,2% para 18,5%, pese embora 10 milhões de ofertas de emprego (Gráfico 2).

A maioria das profissões especializadas de carácter não manual exigirá trabalhadores altamente qualificados; os trabalhadores com habilitações médias ocuparão cada vez mais postos especializados. Tendo em conta que os níveis globais de educação aumentam a um ritmo superior às alterações no mercado de trabalho, só metade dos empregos pouco qualificados será exercida por trabalhadores com baixas habilitações (Gráfico 3).

No sector dos serviços, a tendência é clara para um alargamento do leque de competências exigidas a todos os níveis profissionais, associadas a tarefas «não rotineiras». Por exemplo, os profissionais das TIC terão de desenvolver aptidões em marketing ou gestão; os trabalhadores dos serviços terão de desenvolver

---

[12] Documento de Trabalho da Comissão, página 18.

competências em serviços orientados para o cliente e literacia digital. Em muitos sectores de conhecimento intensivo, são simultaneamente necessárias competências científicas e de gestão. Nos cuidados sociais e na educação, há que actualizar competências para melhorar a qualidade dos serviços prestados.

Estas tendências reflectem a procura cada vez maior por parte dos empregadores de competências-chave de carácter transversal, tais como a resolução de problemas e a faculdade de análise, a capacidade de auto-gestão e comunicação, aptidões linguísticas e, de um modo geral, «competências não rotineiras».

2.2.2. A significativa criação de empregos altamente qualificados e o risco de polarização do mercado de trabalho

As projecções relativas à criação líquida de empregos revelam uma expansão polarizada do emprego nas várias profissões, com forte incidência nos postos altamente qualificados. Até 2020, na UE 25, poderão ser criados 17,7 milhões de empregos adicionais em profissões intelectuais (não manuais) muito especializadas, tais como postos de direcção nos domínios administrativo, do marketing, da logística e das vendas, administradores de sistemas TI, profissionais do ensino e técnicos. Ao mesmo tempo, as previsões destacam perspectivas modestas ou mesmo negativas de criação de empregos em algumas profissões qualificadas, mas também uma considerável criação líquida de empregos não especializados (5 milhões), em especial no sector dos serviços – por exemplo, pessoal de segurança, empregados domésticos, caixas ou pessoal de limpeza. (Gráfico 4).

As novas tecnologias e os desenvolvimentos na organização do trabalho parecem resultar numa importante expansão do emprego nos extremos do espectro (em especial no topo). As novas tecnologias não podem substituir as tarefas «não rotineiras» típicas das profissões altamente especializadas (por exemplo, funções cognitivas e comunicacionais) ou os empregos não qualificados, especialmente no sector dos serviços (por exemplo, os cuidados ou a condução de veículos pesados). No entanto, as tarefas rotineiras que requerem uma especialização média e o trabalho repetitivo podem ser substituídas por processos automatizados e computorizados, ou ainda externalizadas.

Esta polarização é perceptível em alguns Estados-Membros. Não obstante, este não é um fenómeno bem definido e a tendência de polarização na criação líquida de empregos deverá ser largamente compensada por uma elevada procura de substituição de trabalhadores com competências médias, ainda que esta venha também a acentuar a tendência ascendente na necessidade de competências.

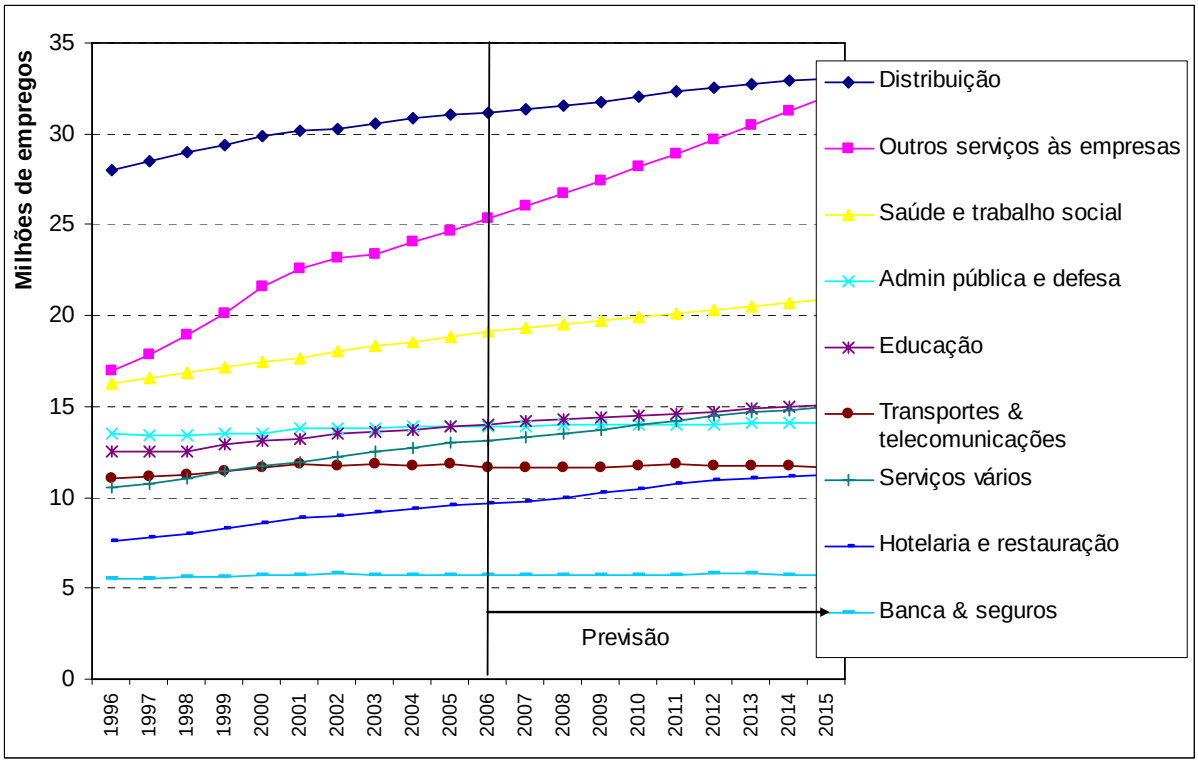
Estas mudanças na procura do mercado de trabalho geram já preocupações sobre as diferenciações salariais entre os empregos. A parte dos rendimentos do trabalho no rendimento total na UE, desde 1980, tem sido claramente ascendente para os trabalhadores mais qualificados e descendente para os pouco qualificados, enquanto que os níveis salariais dos que possuem competências baixas ou médias tendem a convergir[13].

---

[13] Documento de Trabalho da Comissão, página 30.

Cada vez mais, os empregos «pouco qualificados» no sector dos serviços incluem tarefas não rotineiras mais exigentes; na estrutura salarial, porém, o reconhecimento em termos financeiros das novas competências e aptidões necessárias para estes empregos continua a ser reduzido. Este factor tem igualmente repercussões na igualdade entre homens e mulheres, na medida em que estas últimas, em especial as migrantes, estão desproporcionadamente representadas no emprego no sector dos serviços[14].

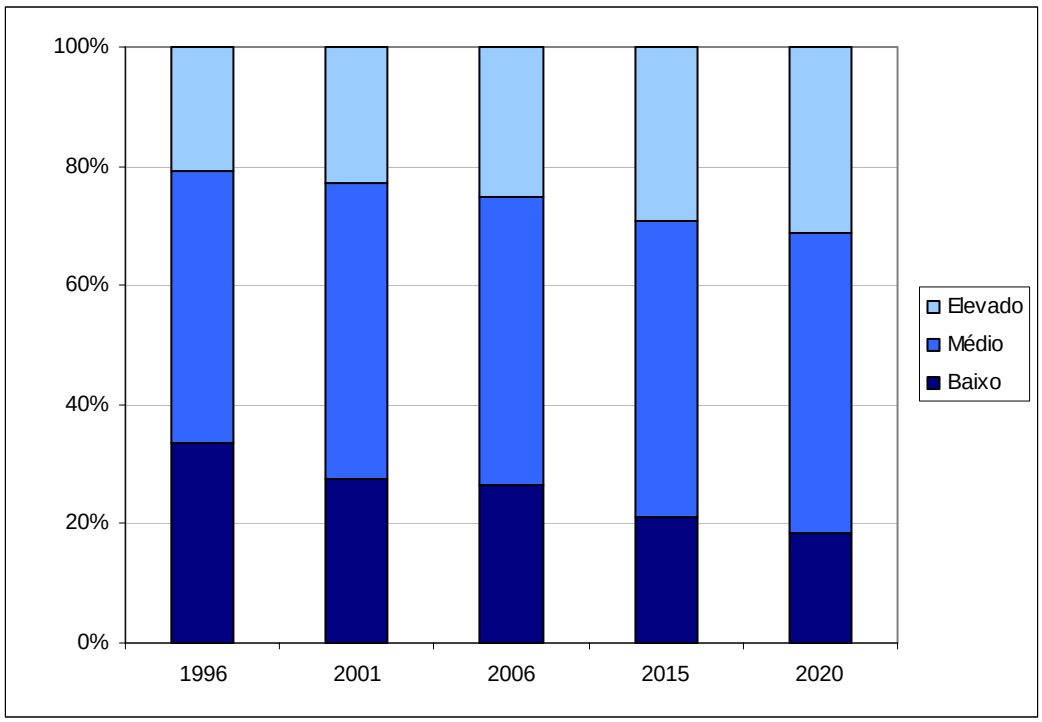
Gráfico 1. Tendências nos níveis de emprego no sector dos serviços até 2015, UE-25



Fonte: Cedefop, 2008

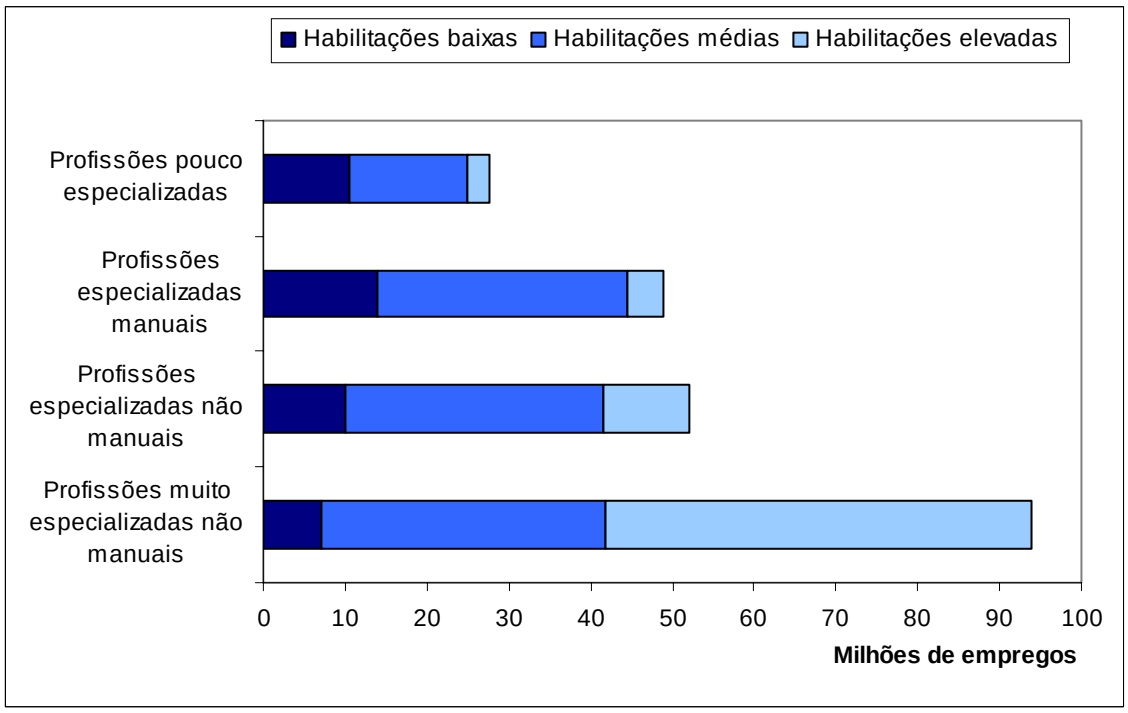
Gráfico 2. Estrutura passada e futura dos empregos por nível de habilitação, UE-25

[14] Documento de Trabalho da Comissão, página 31.



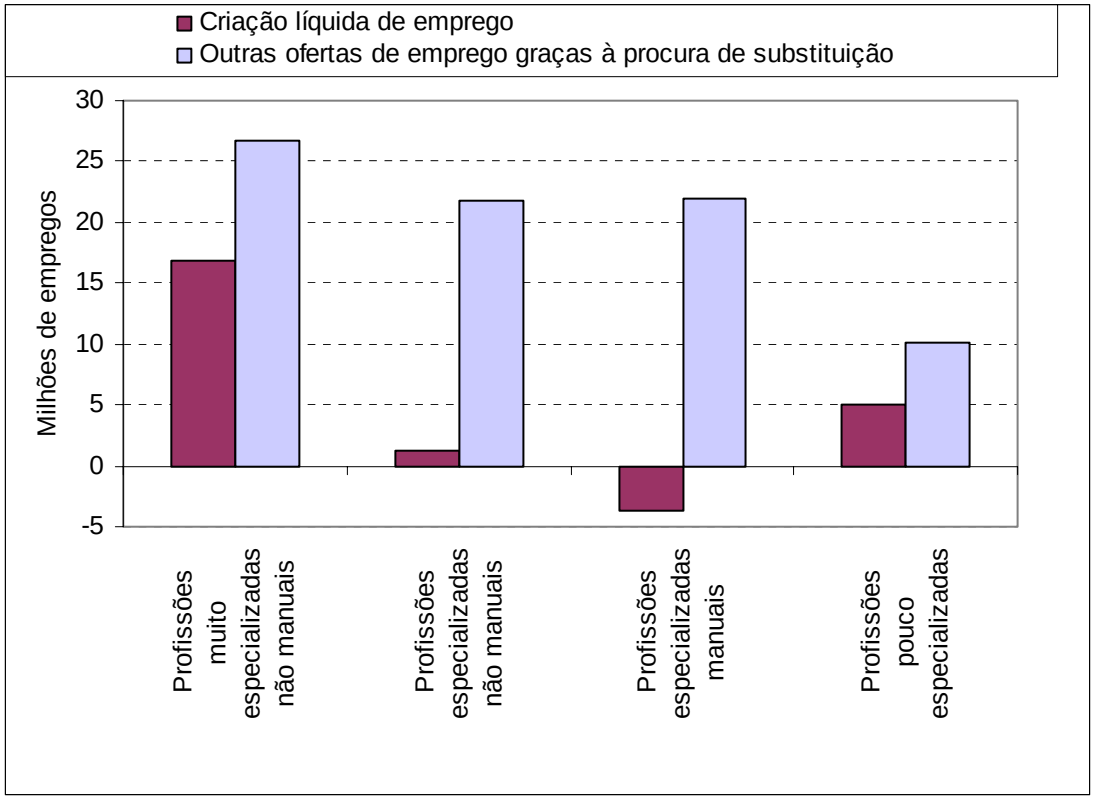
Fonte: Cedefop, 2008

Gráfico 3. Projecção dos níveis de emprego em 2020, por grandes categorias de profissões e nível de habilitações, UE-25



Fonte: Cedefop, 2008

Gráfico 4. Ofertas de emprego entre 2006 e 2020 por grandes categorias de profissões,UE-25



Fonte: Cedefop, 2008

3. ANTECIPAR E ADEQUAR: NOVAS COMPETÊNCIAS PARA UMA NOVA AGENDA DE EMPREGO

Para dar respostas mais eficazes aos desafios descritos, é crucial desenvolver uma informação mais exaustiva sobre as necessidades futuras da União em termos de competências e empregos, facilitando a antecipação e a adequação entre os dois. No cerne da estratégia comunitária para o crescimento e o emprego está a necessidade de actualizar as competências da população da UE e garantir uma melhor adequação às necessidades do mercado de trabalho, atenuar as repercussões imediatas da crise em termos sociais e de emprego e contribuir para a competitividade e a equidade na União a mais longo prazo. Aproveitando as dotações orçamentais existentes e os programas comunitários, a iniciativa proposta está organizada em torno de quatro eixos.

3.1. Resolver as inadequações

Os poderes públicos a nível nacional, regional e local, as empresas, os parceiros sociais, os prestadores de formação e os indivíduos teriam a beneficiar de informações regulares sobre as alterações de curto prazo no mercado de trabalho e as ofertas de emprego disponíveis na UE, bem como de previsões de necessidades de competências. Para promover a mobilidade profissional e geográfica, a Comissão irá:

– Estabelecer, a partir de 2009, um «Observatório Europeu do Mercado de Trabalho», mandato para produzir informações periódicas e actualizadas sobre tendências de curto prazo no mercado de trabalho. O Observatório reunirá, analisará e divulgará informações sobre ofertas disponíveis e candidatos a emprego registados através da rede europeia de Serviços Públicos de Emprego e, posteriormente, de outras fontes como os sectores, as empresas e as agências de recrutamento;

– Desenvolver, a partir de 2009, um dicionário multilingue de profissões e competências para reforçar a qualidade e a transparência das informações sobre ofertas de emprego e melhorar o processo de correspondência entre estas e os candidatos a emprego;

– Criar, em 2009, um serviço on-line destinado aos cidadãos, convivial e transparente designado *Match and Map*, que forneça informações qualitativas sobre profissões, competências e oportunidades de aprendizagem a formação em toda a UE. Enquanto parte da rede EURES, e associado aos portais PLOTEUS e EURAXESS[15], proporcionará uma imagem geográfica clara das ofertas de emprego na UE que correspondam a um perfil de utilizador, dará feedback sobre os motivos por que empregos e competências não se adequam e proporcionará informações sobre oportunidades de aprendizagem.

3.2. Reforçar a capacidade da União em termos de avaliação, antecipação e adequação de competências

A maioria dos Estados-Membros está já a desenvolver ferramentas de previsão e antecipação[16]. Contudo, estas iniciativas variam significativamente em termos de âmbito e metodologia, sendo necessário envidar esforços concertados para a sua harmonização. Para esse efeito, há que aproveitar os recursos e a especialização do Cedefop e da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. A Comissão irá:

– Determinar uma avaliação regular e sistemática da oferta e da procura a longo prazo nos mercados de trabalho da UE até 2020, repartida por sectores, profissões, níveis de qualificação e países. As projecções actualizadas serão publicadas de dois em dois anos a partir de 2010, juntamente com a emissão, em tempo útil, de avisos ad-hoc sobre potenciais desequilíbrios no mercado de trabalho;

– Aumentar as capacidades da UE em termos de metodologia, análise e aprendizagem mútua com vista à antecipação das necessidades de

---

15 EURES, o portal de Serviços Europeus de Emprego, (http://eures.europa.eu) inclui actualmente 1,2 milhões de ofertas de emprego, mais de 300 000 CVs e 17 700 empregadores registados. Presta igualmente informações necessárias à mobilidade profissional na Europa. PLOTEUS, o portal das oportunidades de aprendizagem no Espaço Europeu, (http://ec.europa.eu/ploteus/) recebe mais de 800 000 visitas por ano. EURAXESS, o sítio Internet dos Investigadores em Movimento, contém um portal de emprego (http://ec.europa.eu/euraxess/jobs) dedicado a empregadores e trabalhadores com perfil de investigação; publica 5 000 ofertas de emprego por ano.

16 Para uma descrição circunstanciada das iniciativas nacionais, ver Documento de Trabalho da Comissão, capítulo 3.

competências e empregos. A partir de 2009, a Comissão, no âmbito dos programas PROGRESS e Aprendizagem ao Longo da Vida, concentrará esforços no sentido de desenvolver novas formas de medir as competências;

– Aumentar a capacidade da UE para avaliar os efeitos no emprego da transição para uma economia de baixo teor de carbono.

As empresas têm um papel fundamental a desempenhar na avaliação das necessidades de competências, devendo ser activamente envolvidas nesta iniciativa. A Comissão irá:

– Promover o diálogo entre as empresas e os profissionais de educação e formação no sentido de estabelecerem parcerias para satisfazerem as necessidades de competências a médio prazo; e fornecer indicações sobre as expectativas dos empregadores em relação aos estudantes e aos diplomados, através de estudos prospectivos qualitativos sobre temas como «Harmonizar as estruturas educativas na Europa»;

– Reforçar os conhecimentos, a sensibilização e o envolvimento das empresas na previsão das necessidades de competências, através de uma ferramenta de inquérito aos empregadores e de estudos qualitativos sobre as necessidades de competências das empresas, em particular as PME;

– Apoiar plataformas de empresas, prestadores de formação e especialistas em recrutamento para, em conjunto, conceberem cursos de formação específicos e organizar um evento anual do tipo «Parceria para as competências e o emprego», visando reconhecer as parcerias mais inovadoras na adequação da oferta e da procura de competências.

O nível sectorial reveste especial relevância no contexto da adaptação à mudança. A Comissão, em cooperação com as outras instituições da UE, os parceiros sociais e as agências comunitárias Eurofound e Cedefop, já desenvolveu uma metodologia prospectiva transsectorial para a antecipação das necessidades de competências dos diferentes sectores, que produz cenários da sua evolução e do impacto no emprego e na actividade profissional. A Comissão irá:

– Fornecer uma análise das necessidades de competências e do mercado de trabalho em sectores-chave. Estarão disponíveis, em meados de 2009, resultados exaustivos relativos a 16 sectores, representando 75% dos empregos no sector privado da UE, que darão uma imagem completa da procura de mão-de-obra e respectivas implicações para o processo de reestruturação;

– Discutir com as parte interessadas, designadamente através dos comités de diálogo social sectorial existentes, a possibilidade de criar «conselhos sectoriais em matéria de emprego e competências» a nível comunitário, para reunir as informações disponíveis nos Estados-Membros e nas regiões e fornecer orientações retiradas dos principais intervenientes e dos sistemas de educação e formação.

A fim de aproveitar as experiências dos Estados-Membros, das empresas e dos parceiros sociais, de profissionais da educação e formação, de académicos e instituições internacionais, a Comissão criará um pequeno grupo de peritos para apoiar a iniciativa «Novas Competências para Novos Empregos». No decurso de um ano, o grupo contribuirá com conhecimentos e orientações em matéria de análise, metodologias comuns e respostas políticas.

3.3. Aprofundar a cooperação internacional

A economia da UE e outras são afectadas por tendências e desafios de índole global que, por seu turno, têm repercussões directas nos mercados de trabalho comunitários; o diálogo político e o intercâmbio de experiências com os nossos parceiros a nível mundial podem contribuir para dar resposta aos desafios de hoje e amanhã. Para além da cooperação instituída com os 46 países que integram o Processo de Bolonha para a reforma do ensino superior, a Comissão intensificará a cooperação com países terceiros e instituições internacionais. Irá, em particular:

– Participar activamente no novo Programa da OCDE para a Avaliação das Competências dos Adultos, juntamente com os programas PISA e AHELO em curso sobre a avaliação dos resultados dos alunos e da aprendizagem do ensino superior. A Comissão irá igualmente cooperar com a OCDE no desenvolvimento de estudos qualitativos sobre a evolução da procura de competências e de indicadores de inadequações;

– Cooperar com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial para desenvolver uma plataforma partilhada de conhecimentos e avaliar o impacto global nas competências e no emprego decorrente das políticas no domínio das alterações climáticas;

– Reforçar os actuais diálogos bilaterais com os países terceiros, em especial a China, a Índia, os EUA e o Canadá, com vista à investigação conjunta e à cooperação em matéria de previsão e metodologia;

– Desenvolver o diálogo político com os países vizinhos e no âmbito da Parceria Oriental e da União para o Mediterrâneo, apoiado pela Fundação Europeia da Formação, nomeadamente para desenvolver o sector da educação e formação profissionais e os quadros de qualificações nacionais.

3.4. Mobilizar os instrumentos comunitários

A preparação da retoma através de uma actualização radical de competência só será bem sucedida se houver um esforço concertado de todos os principais intervenientes nos Estados-Membros, com o contributo das políticas comunitárias e dos instrumentos e processos financeiros:

– A Estratégia para o Crescimento e o Emprego e os programas de aprendizagem mútua no âmbito do método aberto de coordenação proporcionam um quadro político global para a iniciativa «Novas Competências para Novos Empregos». O Pano de Relançamento da Economia, apresentado pela Comissão, sublinha que é essencial uma tónica reforçada em políticas de flexigurança, centradas em medidas de activação, reconversão e actualização de competências, para promover a empregabilidade e a reinserção no mercado de trabalho;

– A quadro estratégico actualizado para a cooperação no domínio da educação e a formação pode fomentar parcerias inovadoras entre os profissionais nestas áreas e os agentes sociais e económicos, para promover sistemas mais flexíveis e orientados para a procura. A aplicação do Quadro Europeu de Qualificações deverá aumentar a transparência das qualificações e facilitar o acesso a outras acções de aprendizagem. O Processo de Copenhaga em matéria de educação e formação profissionais incluirá uma nova prioridade no sentido de serem melhoradas as ligações com o mercado de trabalho;

– A «Quinta Liberdade» - a liberdade de circulação de conhecimento – enunciada no Conselho Europeu da Primavera de 2008, apoiará a realização da iniciativa «Novas Competências para Novos Empregos». Fomentará a mobilidade de trabalhadores do conhecimento entre fronteiras e sectores, ajudando assim a adequar procura e oferta ao nível mais elevado de competências;

– A iniciativa «Novas Competências para Novos Empregos» inscreve-se perfeitamente no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE). Vários Estados-Membros já identificaram como prioridade na respectiva programação FSE para 2007-2013 o desenvolvimento de políticas e serviços para dar resposta às necessidades de competências e ao problema das inadequações no mercado de trabalho, incluindo acções que visam um melhor equilíbrio entre homens e mulheres e a orientação em matéria de opções educativas. A Comissão irá formular orientações políticas para os Estados-Membros sobre uma utilização óptima das dotações do FSE;

– O Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) pode igualmente contribuir para desenvolver competências e mecanismos de antecipação, promovendo a previsão tecnológica, a inovação, a investigação e o desenvolvimento de infra-estruturas de comunicação, e através da cooperação transfronteiriça entre organizações de educação e formação;

– O Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER) investe na inovação, nas novas tecnologias, na investigação e desenvolvimento e apoia a actualização de competências dos agricultores, dos silvicultores e do sector agro-alimentar, bem como da população rural em geral, através da formação, informação e difusão de acções de conhecimento.

– A proposta da Comissão de alteração do Regulamento do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG) permitirá um reforço das actividades de actualização de competências;

– O Fundo Europeu para a integração de nacionais de países terceiros pode também contribuir – em complemento do FSE – para actualizar e adaptar as competências dos imigrantes, em especial através do apoio a medidas anteriores à migração (por exemplo, formação profissional e linguística) no país de origem e de cursos de línguas nos Estados-Membros de residência;

O diálogo social europeu é um instrumento fundamental para incitar os parceiros sociais a investir nas competências certas através de educação e formação ao longo da vida. A Comissão convidará os parceiros sociais a desenvolver iniciativas

conjuntas para promover a previsão e a actualização de competências e acompanhar as reestruturações a curto prazo.

***

A actualização de competências assume importância crítica para o futuro da Europa; igualmente importante, em especial na conjuntura actual, é uma melhor adequação entre as competências e as necessidades do mercado de trabalho. A iniciativa «Novas Competências para Novos Empregos» sublinha a necessidade de melhorar a eficácia das políticas de educação e formação e modernizar os mercados de trabalho graças a políticas de flexigurança. Propõe um esforço concertado no sentido de uma avaliação exaustiva das necessidades futuras de competências e do mercado de trabalho, em parceria com os Estados-Membros, as empresas e outros intervenientes. A iniciativa visa contribuir para a retoma económica e a Estratégia para o Crescimento e o Emprego, atenuar o impacto da actual crise em termos de empregos e competências e reforçar a competitividade e a equidade a longo prazo. Em parceria com os Estados-Membros, a Comissão avaliará continuamente a eficácia das medidas, estando um primeiro relatório previsto para 2010.