

II

(Actos aprovados ao abrigo dos Tratados CE/Euratom cuja publicação não é obrigatória)

DECISÕES

CONSELHO

DECISÃO DO CONSELHO

de 15 de Julho de 2008

relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

(2008/618/CE)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o n.º 2 do artigo 128.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu ⁽¹⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu ⁽²⁾,

Após consulta ao Comité das Regiões,

Tendo em conta o parecer do Comité do Emprego ⁽³⁾,

Considerando o seguinte:

(1) A reforma da Estratégia de Lisboa realizada em 2005 colocou a tónica no crescimento e no emprego. As Orientações para o Emprego, constantes da Estratégia Europeia para o Emprego ⁽⁴⁾, e as Orientações Gerais das Políticas Económicas foram adoptadas como um conjunto integrado ⁽⁵⁾, que confere à Estratégia Europeia para

o Emprego um papel director na implementação dos objectivos em matéria de emprego e mercado de trabalho da Estratégia de Lisboa.

(2) O exame dos programas nacionais de reformas dos Estados-Membros, contido no relatório anual da Comissão sobre os progressos realizados e no projecto de Relatório conjunto sobre o emprego, indica que os Estados-Membros devem continuar a envidar os maiores esforços relativamente aos seguintes domínios prioritários:

— atrair e conservar mais pessoas no mercado de trabalho, incrementar a oferta de mão-de-obra e modernizar os sistemas de protecção social,

— melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas,

— investir mais em capital humano, melhorando a educação e as qualificações.

(3) À luz da análise que a Comissão efectuou dos programas nacionais de reformas e das conclusões do Conselho Europeu, importa que os esforços a envidar se centrem numa execução eficaz e em tempo oportuno em conformidade com as conclusões do Conselho Europeu, reforçando assim também a dimensão social da Estratégia de Lisboa. Deverá ser dada especial atenção aos objectivos e marcos de referência.

(4) As Orientações para o Emprego vigoram durante um período de três anos, e, durante os anos intermédios até ao final de 2010, a sua actualização deve ser estritamente limitada.

⁽¹⁾ Parecer de 13 de Fevereiro de 2008 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽²⁾ Parecer de 20 de Maio de 2008 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽³⁾ Parecer de 13 de Fevereiro de 2008 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽⁴⁾ JO L 205 de 6.8.2005, p. 21.

⁽⁵⁾ JO L 205 de 6.8.2005, p. 28.

(5) Os Estados-Membros devem ter em conta as Orientações para o Emprego ao executarem os financiamentos comunitários programados, em particular os do Fundo Social Europeu.

Artigo 2.º

As orientações serão tidas em conta nas políticas de emprego dos Estados-Membros, que apresentarão os correspondentes relatórios, no âmbito dos programas nacionais de reformas.

(6) Dada a natureza integrada do conjunto de orientações, os Estados-Membros devem aplicar plenamente as Orientações Gerais das Políticas Económicas,

Artigo 3.º

Os Estados-Membros são os destinatários da presente decisão.

APROVOU A PRESENTE DECISÃO:

Feito em Bruxelas, em 15 de Julho de 2008.

Artigo 1.º

São aprovadas as Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros, tal como apresentadas em anexo.

Pelo Conselho

O Presidente

M. BARNIER

ANEXO

**Orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros
(Orientações integradas n.ºs 17 a 24)**

As orientações para o emprego fazem parte das orientações integradas para 2008-2010, que têm por base três pilares: políticas macroeconómicas, reformas microeconómicas e políticas de emprego. Estes pilares, em conjunto, contribuem para alcançar os objectivos de crescimento e emprego sustentáveis e para o reforço da coesão social.

Os Estados-Membros, em cooperação com os parceiros sociais e, sempre que oportuno, com outros intervenientes, conduzirão as suas políticas tendo em vista realizar os objectivos e executar as acções prioritárias a seguir especificados, de modo a que mais e melhores empregos e uma mão-de-obra mais instruída e qualificada contribuam para um mercado de trabalho inclusivo. Para concretizar a Estratégia de Lisboa e ter em conta os objectivos sociais comuns, as políticas dos Estados-Membros promoverão de maneira equilibrada:

- o pleno emprego: para sustentar o crescimento económico e reforçar a coesão social, é fundamental atingir o pleno emprego e reduzir o desemprego e a inactividade, aumentando a procura e a oferta de mão-de-obra. Para atingir estes objectivos é essencial uma abordagem integrada de flexigurança. As políticas de flexigurança visam, simultaneamente, a flexibilidade dos mercados de trabalho, da organização do trabalho e das relações laborais, a conciliação do trabalho e da vida profissional, a par da segurança do emprego e da protecção social,
- a melhoria de qualidade e da produtividade do trabalho: Os esforços para aumentar as taxas de emprego são indissociáveis do reforço do carácter atractivo do emprego, da qualidade do trabalho e do aumento da produtividade do factor trabalho, reduzindo substancialmente a segmentação, a desigualdade entre os géneros e a pobreza no trabalho. Devem ser plenamente exploradas as sinergias entre a qualidade do trabalho, a produtividade e o emprego,
- o reforço da coesão social e territorial: é necessário aplicar com determinação as medidas destinadas a reforçar a inclusão social, lutar contra a pobreza – em especial a que afecta as crianças –, evitar a exclusão do mercado de trabalho, promover a integração profissional das pessoas desfavorecidas, bem como reduzir as disparidades regionais em termos de emprego, desemprego e produtividade do factor trabalho, especialmente nas regiões menos desenvolvidas. É necessário reforçar a interacção com o método aberto de coordenação no âmbito da protecção social e da inclusão social.

A igualdade de oportunidades e a luta contra a discriminação são igualmente factores essenciais para o progresso. A tomada em consideração das questões específicas ligadas aos sexos e a promoção da igualdade entre homens e mulheres devem ser asseguradas em todas as acções empreendidas. Deve também ser prestada uma atenção especial a uma redução significativa de todas as disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, de acordo com o Pacto Europeu para a Igualdade entre Sexos. No quadro de uma nova abordagem intergeracional, deve prestar-se especial atenção à situação dos jovens, implementando o Pacto Europeu para a Juventude, e à promoção do acesso ao emprego ao longo da vida activa, inclusivamente para os trabalhadores mais velhos. Deve também prestar-se especial atenção à necessidade de uma redução significativa das disparidades existentes em matéria de emprego entre os mais desfavorecidos, incluindo as pessoas com deficiência, e as outras pessoas, bem como entre os nacionais de países terceiros e os cidadãos da União Europeia, em conformidade com todos os objectivos nacionais. Tal ajudará os Estados-Membros a fazer face ao desafio demográfico.

Os Estados-Membros devem ter por objectivo a inclusão activa de todos através do fomento da participação no mercado de trabalho e da luta contra a pobreza e a exclusão dos grupos marginalizados.

Ao adoptarem medidas, os Estados-Membros devem garantir a boa governação na prossecução das suas políticas de emprego e sociais e o reforço mútuo das evoluções positivas nos domínios da economia, do trabalho e das questões sociais, devendo criar uma ampla parceria para a mudança, através da plena participação dos órgãos parlamentares e das partes interessadas, nomeadamente a nível regional e local, e das organizações da sociedade civil. Os parceiros sociais, europeus e nacionais, devem desempenhar um papel fundamental. As metas e os marcos de referência fixados a nível da União Europeia, no quadro da Estratégia Europeia para o emprego e das Orientações para 2003, devem continuar a ser seguidos e acompanhados por meio de indicadores e painéis de avaliação. Incentivam-se também os Estados-Membros a definirem os seus próprios compromissos e metas, que deverão ser tidas em conta, a par das recomendações específicas por país aprovadas a nível da União Europeia. Incentivam-se também os Estados-Membros a acompanharem o impacto social das reformas.

A boa governação exige também uma maior eficiência na afectação dos recursos administrativos e financeiros. Em concertação com a Comissão, os Estados-Membros devem canalizar os recursos dos fundos estruturais, em especial do Fundo Social Europeu, para a execução da Estratégia Europeia para o Emprego e apresentar informações sobre as medidas adoptadas. Deve ser concedida especial atenção ao reforço da capacidade institucional e administrativa dos Estados-Membros.

Orientação n.º 17. Executar políticas de emprego que visem atingir o pleno emprego, melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho e reforçar a coesão social e territorial.

As políticas devem contribuir para atingir uma taxa média de emprego de 70 % para a União Europeia no seu conjunto, uma taxa média de emprego de, pelo menos, 60 % para as mulheres e de 50 % para os trabalhadores mais idosos (55 aos 64 anos) até 2010 e para reduzir o desemprego e a inactividade. Os Estados-Membros deverão ponderar a definição de objectivos nacionais em matéria de taxas de emprego.

Para realizar estes objectivos, a acção deve centrar-se nas seguintes prioridades:

- atrair para o mercado de trabalho e manter em actividade um maior número de pessoas, aumentar a oferta de mão-de-obra e modernizar os sistemas de protecção social,
- melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas,
- investir mais em capital humano através da melhoria da educação e das qualificações.

1. *Atrair para o mercado de trabalho e manter em actividade um maior número de pessoas, aumentar a oferta de mão-de-obra e modernizar os sistemas de protecção social*

O aumento dos níveis de emprego é o meio mais seguro para gerar crescimento económico e para promover economias socialmente inclusivas, assegurando simultaneamente redes de segurança para os que não podem trabalhar. A promoção da oferta de mão-de-obra, uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida, bem como a modernização dos sistemas de protecção social para assegurar a sua adequação, sustentabilidade financeira e capacidade de resposta face à alteração das necessidades na sociedade são tanto mais necessárias quanto se prevê uma diminuição da população em idade activa. Deve ser prestada especial atenção à redução substancial das disparidades que ainda subsistem, a nível do emprego, entre homens e mulheres, bem como das disparidades salariais entre os sexos. Importa também aumentar as taxas de emprego dos trabalhadores mais idosos e dos jovens, no âmbito da nova abordagem intergeracional, e fomentar activamente a inclusão das pessoas em situação de maior exclusão do mercado de trabalho. É igualmente necessário intensificar as acções com vista a melhorar a situação dos jovens no mercado de trabalho, em especial dos menos qualificados, e a reduzir significativamente o desemprego dos jovens, que, em média, atinge o dobro da taxa de desemprego total.

Há que criar as condições adequadas para favorecer os progressos em matéria de emprego, quer se trate do primeiro emprego, quer do regresso ao trabalho após uma pausa ou da vontade de prolongar a vida activa. A qualidade do emprego, incluindo o salário e as prestações sociais, as condições de trabalho, a segurança do emprego, o acesso à formação ao longo da vida e as perspectivas de carreira, bem como o apoio e os incentivos decorrentes dos sistemas de protecção social, são aspectos fundamentais. Garantir, até 2010, o acolhimento de, pelo menos, 90 % das crianças entre os três anos e a idade de início da escolaridade obrigatória e de, pelo menos, 33 % das crianças com menos de três anos, são marcos de referência úteis ao nível nacional, mas é também necessário envidar esforços para combater as disparidades regionais dentro de cada país. O aumento da taxa média de emprego dos pais, em especial dos pais solteiros, geralmente expostos a um maior risco de pobreza, requer a tomada de medidas de apoio às famílias. Em particular, os Estados-Membros devem ter em conta as necessidades específicas dos pais solteiros e das famílias numerosas. Além disso, a idade média efectiva de saída do mercado de trabalho a nível da União Europeia deverá até 2010 aumentar cinco anos relativamente a 2001.

Os Estados-Membros devem igualmente adoptar medidas para uma melhoria das condições de saúde (ocupacional), com o objectivo de reduzir as consequências das situações de doença, aumentar a produtividade do factor trabalho e prolongar a vida activa. A execução do Pacto Europeu para a Juventude e do Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos, bem como a Aliança Europeia para as Famílias, devem também contribuir para uma abordagem do trabalho baseada no ciclo da vida, facilitando em especial a transição do sistema de ensino para o mundo do trabalho. Deverá ser proporcionada aos jovens menos favorecidos a igualdade de oportunidades para a integração social e profissional através de acções adaptadas às necessidades de cada um.

Orientação n.º 18. Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo da vida através das seguintes medidas:

- um empenhamento renovado na criação de percursos com vista ao emprego dos jovens e à redução da taxa de desemprego juvenil, tal como preconizado no Pacto Europeu para a Juventude,
- acções decisivas para aumentar a participação das mulheres e reduzir as disparidades entre homens e mulheres a nível do emprego, do desemprego e das remunerações,
- uma melhor conciliação do trabalho com a vida privada e a disponibilização de estruturas acessíveis e a um preço razoável para o acolhimento de crianças e outras pessoas a cargo,
- apoio ao envelhecimento activo, incluindo condições de trabalho apropriadas, melhores condições de saúde (ocupacional) e incentivos adequados ao trabalho, bem como desincentivos à reforma antecipada,
- sistemas modernos de protecção social, incluindo pensões e cuidados de saúde, garantindo a sua adequação social, viabilidade financeira e capacidade de resposta à evolução das necessidades, por forma a promover a participação e uma maior permanência no mercado de trabalho, bem como uma vida activa mais longa.

Ver igualmente a orientação integrada «Preservar a sustentabilidade económica e orçamental como base para a criação de um maior volume de emprego» (n.º 2).

As políticas activas de inclusão podem aumentar a oferta de mão-de-obra e reforçar a coesão social, constituindo um meio poderoso para fomentar a integração das pessoas mais desfavorecidas na sociedade e no mercado de trabalho.

A todos os desempregados deverá ser proposto um emprego, uma aprendizagem, uma formação complementar ou outra medida que favoreça a empregabilidade; no caso dos jovens que tenham deixado a escola, dentro de um prazo não superior a quatro meses, até 2010, e no caso dos adultos dentro de um prazo não superior a 12 meses. Devem ser prosseguidas políticas que prevejam intervenções activas no mercado de trabalho em benefício dos desempregados de longa duração, tendo em consideração a taxa de participação de referência de 25 % em 2010. Essas medidas de actuação devem assumir a forma de formação, reconversão, prática profissional, emprego ou outra medida de empregabilidade, combinada, se necessário, com assistência na procura de emprego. Facilitar o acesso a um posto de trabalho para os candidatos a emprego, evitar o desemprego e assegurar que as pessoas que ficam desempregadas permaneçam fortemente ligadas ao mercado de trabalho e se mantenham empregáveis constituem medidas essenciais para reforçar a participação e lutar contra a exclusão social. Para tal, é necessário eliminar os obstáculos ao acesso ao mercado de trabalho, prestando assistência na procura efectiva de emprego, facilitando o acesso à formação e a outras medidas activas do mercado de trabalho. Igualmente importante é a garantia de acesso aos serviços de base a preços comportáveis e de níveis adequados de recursos mínimos para todos, conjugada com o princípio da remuneração justa, para tornar o trabalho compensador. Esta abordagem deve, em simultâneo, tornar o trabalho remunerador para todos os trabalhadores e eliminar as armadilhas do desemprego, da pobreza e da inactividade.

É necessário, em especial, promover a inclusão das pessoas desfavorecidas, incluindo os trabalhadores menos qualificados, no mercado de trabalho, nomeadamente através da expansão dos serviços sociais e da economia social, bem como do desenvolvimento de novas fontes de emprego em resposta às necessidades colectivas. A luta contra a discriminação, a promoção do acesso ao emprego para os deficientes e a integração dos imigrantes e das minorias são aspectos particularmente importantes.

Orientação n.º 19. Garantir mercados de trabalho inclusivos, aumentar o carácter atractivo do trabalho e torná-lo financeiramente compensador para os desempregados, incluindo as pessoas desfavorecidas e inactivas, através de:

- medidas activas e preventivas no mercado de trabalho, incluindo a identificação antecipada das necessidades, a assistência na procura de emprego, a orientação e a formação no âmbito de planos de acção personalizados, a prestação dos serviços sociais necessários para apoiar a inclusão das pessoas mais afastadas do mercado de trabalho e contribuir para a erradicação da pobreza,
- revisão constante dos incentivos e dos desincentivos resultantes dos sistemas fiscais e de prestações sociais, nomeadamente no que respeita à gestão e à condicionalidade das prestações e à redução significativa das taxas de imposto efectivas marginais elevadas, nomeadamente para as pessoas de baixos rendimentos, garantindo ao mesmo tempo níveis adequados de protecção social,
- criação de novas fontes de emprego nos serviços às pessoas e às empresas, nomeadamente a nível local.

A fim de permitir que um maior número de pessoas obtenha um melhor emprego, é igualmente necessário reforçar as infra-estruturas do mercado de trabalho a nível nacional e da União Europeia, nomeadamente através da rede EURES, de modo a antecipar melhor e a resolver os eventuais desajustamentos. É essencial garantir uma melhor transição entre postos de trabalho e da situação de desemprego para a situação de emprego, devendo ser fomentadas as políticas de reforço da mobilidade e da correspondência das qualificações às exigências do mercado de trabalho. Os candidatos a emprego na União Europeia devem poder consultar todas as ofertas de trabalho publicitadas através dos serviços de emprego dos Estados-Membros. Deve ser plenamente assegurada, no contexto dos Tratados, a mobilidade dos trabalhadores na União Europeia. Nos mercados do trabalho nacionais, há que ter também plenamente em conta a oferta de mão-de-obra suplementar resultante da imigração de nacionais de países terceiros.

Orientação n.º 20. Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho através das seguintes medidas:

- modernização e reforço das instituições do mercado de trabalho, nomeadamente dos serviços de emprego, tendo também em vista assegurar uma maior transparência das oportunidades de emprego e formação a nível nacional e europeu,
- suprimir os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores na Europa no âmbito dos Tratados,
- melhor antecipação das necessidades em matéria de competências, bem como das lacunas e estrangulamentos do mercado de trabalho,
- gestão adequada da migração económica.

2. Melhorar a adaptabilidade de trabalhadores e empresas

A Europa tem de reforçar a sua capacidade para antecipar, desencadear e absorver as mudanças económicas e sociais. Para tal, são necessários níveis de custos do factor trabalho que sejam favoráveis ao emprego, formas modernas de organização do trabalho, promoção do «trabalho de qualidade» e mercados do trabalho operantes, proporcionando maior flexibilidade, a par da segurança do emprego, de modo a satisfazer as necessidades das empresas e dos trabalhadores. Tal deve contribuir igualmente para evitar a segmentação dos mercados de trabalho e para reduzir o trabalho não declarado (ver também Orientações n.ºs 18, 19, 20 e 23).

Numa economia cada vez mais globalizada, no contexto da abertura dos mercados e da contínua introdução de novas tecnologias, tanto as empresas como os trabalhadores são confrontados com a necessidade – que é também uma oportunidade, de se adaptarem. Embora globalmente benéfico para o crescimento e o emprego, este processo de mudança estrutural produz igualmente transformações perturbadoras para alguns trabalhadores e empresas. As empresas devem tornar-se mais flexíveis para reagir a alterações súbitas da procura, para se adaptarem a novas tecnologias e para inovarem constantemente, a fim de manterem a sua competitividade.

Devem também ser capazes de responder à crescente procura de um trabalho de qualidade, adaptado às preferências pessoais dos trabalhadores e às mudanças na sua vida familiar, e de gerir adequadamente o envelhecimento da mão-de-obra e a diminuição do número de trabalhadores jovens. Para os trabalhadores, a vida activa está a tornar-se mais complexa, à medida que os padrões laborais se tornam mais diversificados e mais heterogéneos, obrigando-os a gerir com êxito um número crescente de transições ao longo de todo o ciclo da vida. Com economias em rápida mutação, os trabalhadores devem dispor de possibilidades de aprendizagem ao longo da vida, a fim de fazerem face a novos métodos de trabalho, incluindo uma melhor exploração das tecnologias da informação e da comunicação (TIC). As mudanças de estatuto profissional, com o risco concomitante de perdas temporárias de rendimento, devem ser mais bem compensadas através de uma protecção social adequada e modernizada.

A fim de vencer com êxito estes desafios, é necessária uma abordagem integrada da flexigurança. A flexigurança passa pela conjugação deliberada de mecanismos contratuais flexíveis e fiáveis, estratégias abrangentes de aprendizagem ao longo da vida, políticas activas e eficazes para o mercado de trabalho, e sistemas de protecção social modernos, adequados e sustentáveis.

Os Estados-Membros devem seguir a sua própria via em matéria de flexigurança, com base nos princípios comuns adoptados pelo Conselho. Esses princípios constituem uma base útil para as reformas, enquadrando as opções políticas nacionais e as disposições nacionais específicas no domínio da flexigurança. Não há uma via única, nem um princípio que, por si só, se sobreponha aos demais.

Orientação n.º 21. Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, tendo devidamente em conta o papel dos parceiros sociais, através das seguintes medidas:

- adaptação da legislação laboral, revendo, sempre que necessário, as diferentes cláusulas contratuais e as disposições relativas ao horário de trabalho,
- combate ao trabalho não declarado,
- melhor antecipação e gestão positiva da mudança, nomeadamente da reestruturação económica, com especial destaque para as mudanças ligadas à abertura do comércio, de forma a minimizar os seus custos sociais e a facilitar a adaptação,
- promoção e divulgação de formas inovadoras e adaptáveis de organização do trabalho, tendo em vista melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho, incluindo a saúde e a segurança,
- apoio às transições de estatuto profissional, incluindo a formação, a actividade por conta própria, a criação de empresas e a mobilidade geográfica.

Ver também a orientação integrada «Promover uma maior coerência entre as políticas macroeconómicas, estruturais e de emprego» (n.º 5).

A fim de otimizar a criação de postos de trabalho, preservar a competitividade e contribuir para o enquadramento económico geral, a evolução global dos salários deve acompanhar o crescimento da produtividade durante o ciclo económico e reflectir a situação do mercado de trabalho. Devem ser reduzidas de forma substancial as disparidades salariais entre homens e mulheres. Há que prestar especial atenção à compreensão e correcção dos factores que explicam o baixo nível salarial das profissões e sectores onde a mão-de-obra é predominantemente feminina. Poderão ser igualmente necessárias iniciativas destinadas a reduzir os custos não salariais do factor trabalho e a rever a carga fiscal, a fim de facilitar a criação de postos de trabalho, em especial no que respeita ao emprego de baixa remuneração.

Orientação n.º 22. Garantir que a evolução dos custos do trabalho e os mecanismos de fixação dos salários sejam favoráveis ao emprego, através das seguintes medidas:

- incentivo aos parceiros sociais para que nas suas áreas de responsabilidade, fixem o quadro adequado para os mecanismos de negociação salarial, de modo a reflectir os desafios da produtividade e do mercado de trabalho a todos os níveis pertinentes e evitar diferenças de salários entre homens e mulheres,
- análise do impacto sobre o emprego do nível dos custos não salariais do factor trabalho e, se for caso disso, adaptação da sua estrutura e nível, tendo especialmente em vista reduzir a carga fiscal das pessoas que auferem remunerações baixas.

Ver igualmente a orientação integrada «Garantir que a evolução salarial contribua para a estabilidade macroeconómica e para o crescimento» (n.º 4).

3. Investir mais no capital humano, melhorando a educação e as qualificações

É imperioso que a Europa invista mais e com maior eficácia no capital humano. Com efeito, demasiadas pessoas não conseguem entrar, progredir ou permanecer no mercado de trabalho por não possuírem qualificações ou por possuírem qualificações inadequadas. A fim de promover o acesso ao emprego de homens e mulheres de todas as idades, elevar os níveis de produtividade e a qualidade no trabalho, a União Europeia precisa de investir mais e de forma mais eficaz no capital humano e na aprendizagem ao longo da vida.

As economias baseadas no conhecimento e nos serviços exigem qualificações diferentes das indústrias tradicionais e requerem igualmente a sua actualização constante face à transformação e inovação tecnológicas. Os trabalhadores que pretendam manter os seus postos de trabalho, progredir em termos profissionais e acompanhar a evolução dos mercados de trabalho devem adquirir novos conhecimentos e renovar regularmente as suas competências. A produtividade das empresas depende da constituição e da manutenção de uma mão-de-obra capaz de se adaptar às mudanças. Os governos devem assegurar a melhoria dos níveis de escolarização e garantir que os jovens possuam as necessárias competências de base em conformidade com o Pacto Europeu para a Juventude. Com o objectivo de melhorar as perspectivas dos jovens em termos de mercado de trabalho, a União Europeia deve visar uma taxa média de abandono escolar não superior a 10 %. Por outro lado, até 2010, pelo menos 85 % das pessoas com 22 anos de idade devem ter concluído o ensino secundário superior. As políticas adoptadas devem igualmente visar o aumento do nível médio de participação na aprendizagem ao longo da vida na União Europeia para, pelo menos, 12,5 % da população adulta em idade activa (grupo etário dos 25 aos 64 anos). Todos os intervenientes devem ser mobilizados para desenvolver e promover uma efectiva cultura de aprendizagem ao longo da vida desde a juventude. A fim de conseguir aumentar substancialmente o investimento *per capita* dos sectores público e privado nos recursos humanos e garantir a qualidade e a eficácia desse investimento, é importante garantir uma repartição justa e transparente dos custos e das responsabilidades entre todos os intervenientes. Os Estados-Membros devem recorrer de forma mais eficaz aos fundos estruturais e ao Banco Europeu de Investimento para investimentos em educação e formação. Para alcançar estes objectivos, os Estados-Membros devem aplicar as estratégias coerentes e abrangentes de aprendizagem ao longo da vida que se comprometeram a adoptar.

Orientação n.º 23. Alargar e reforçar o investimento em capital humano através das seguintes medidas:

- políticas inclusivas em matéria de educação e formação e acções que facilitem significativamente o acesso ao ensino profissional básico, ao ensino secundário e ao ensino superior, nomeadamente através de estágios e da formação para o empreendedorismo,
- redução significativa do número de casos de abandono precoce da escolaridade,
- estratégias eficientes de aprendizagem ao longo da vida abertas a todos nas escolas, nas empresas, nas autoridades públicas e nos lares, em conformidade com os acordos europeus, incluindo incentivos adequados e mecanismos de partilha de custos, tendo em vista melhorar a participação na formação contínua e em exercício ao longo da vida, em especial no que respeita aos trabalhadores menos qualificados e aos trabalhadores mais idosos.

Ver também a orientação integrada «Reforçar e melhorar o investimento em I&D, em especial o das empresas privadas» (n.º 7).

Porém, não basta definir objectivos ambiciosos e aumentar os níveis de investimento de todos os intervenientes. Para assegurar que, na prática, a oferta satisfaça a procura, os sistemas de aprendizagem ao longo da vida devem ser económicos, acessíveis e adaptáveis face à evolução das necessidades. A adaptação e criação de capacidades dos sistemas de educação e formação, bem como medidas tendentes a reforçar o peso dos elementos factuais na fundamentação das políticas de educação e formação são elementos necessários para melhorar a adequação desses sistemas às necessidades do mercado de trabalho e a sua capacidade de resposta às exigências de uma economia e sociedade baseadas no conhecimento, bem como para a sua eficiência, excelência e equidade. Um sistema de orientação profissional ao longo da vida facilmente acessível, amplamente disseminado e integrado deverá proporcionar um melhor acesso dos indivíduos à educação e formação, bem como uma maior correspondência entre a oferta de educação e formação e as necessidades em matéria de competências. As TIC podem ser utilizadas para melhorar o acesso à aprendizagem e adaptá-la mais eficazmente às necessidades das entidades patronais e dos trabalhadores.

É igualmente necessária uma maior mobilidade, tanto para fins profissionais como educativos, se se pretende garantir um acesso mais alargado às oportunidades de emprego à escala da União Europeia. Devem ser suprimidos os obstáculos que ainda subsistem à mobilidade no mercado de trabalho europeu, em especial no que respeita ao reconhecimento, à transparência e à utilização das qualificações e competências adquiridas, nomeadamente através da execução do Quadro Europeu de Qualificações, correlacionando, até 2010, os sistemas nacionais de qualificações com esse Quadro e, se necessário, desenvolvendo quadros nacionais de qualificações. Será importante utilizar os instrumentos e referências europeus aprovados para apoiar as reformas dos sistemas de educação e formação nacionais, tal como previsto no programa de trabalho «Educação e Formação 2010».

Orientação n.º 24. Adaptar os sistemas de educação e formação às novas exigências em matéria de competências, através das seguintes medidas:

- aumentar e garantir a capacidade de atracção, a abertura e as normas de qualidade da educação e da formação, alargar a oferta de oportunidades de educação e formação e proporcionar vias curriculares flexíveis, bem como mais possibilidades de mobilidade para estudantes e formandos,
- facilitar e diversificar o acesso de todos à educação e à formação e ao conhecimento através da organização do tempo de trabalho, dos serviços de apoio à família, da orientação profissional e, se adequado, de novas formas de partilha dos custos,
- dar resposta a novas necessidades ocupacionais, competências essenciais e futuros requisitos em matéria de competências, melhorando a definição e a transparência das qualificações, o seu reconhecimento efectivo e a validação da aprendizagem não escolar e informal.

Síntese das metas e marcos de referência fixados na Estratégia Europeia para o Emprego

As seguintes metas e marcos de referência foram acordados no contexto da Estratégia Europeia para o Emprego:

- a todos os desempregados deverá ser proposto um emprego, aprendizagem, formação complementar ou outra medida que favoreça a empregabilidade; no caso dos jovens que tenham deixado a escola, dentro de um prazo não superior a quatro meses até 2010, e no caso dos adultos dentro de um prazo não superior a 12 meses,
 - até 2010, 25 % dos desempregados de longa duração devem participar 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,
 - os candidatos a emprego na União Europeia devem poder consultar todas as ofertas de trabalho publicitadas através dos serviços de emprego dos Estados-Membros,
 - um aumento, até 2010, de cinco anos na idade média efectiva de saída do mercado de trabalho na União Europeia, em relação a 2001,
 - até 2010, deverá ser assegurado, em todos os Estados-Membros, o acolhimento de pelo menos 90 % das crianças entre os três anos e a idade de entrada obrigatória na escola e de pelo menos 33 % das crianças até aos três anos,
 - uma taxa média de abandono escolar precoce não superior a 10 % em toda a União Europeia,
 - até 2010, pelo menos 85 % das pessoas com 22 anos deverão ter completado o ensino secundário 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 aos 64 anos).
-