

II

(Actos preparatórios)

COMISSÃO

Proposta de decisão do Conselho relativa às Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros em 2002

(2002/C 75 E/01)

(Texto relevante para efeitos do EEE)

COM(2001) 511 final — 2001/0208(CNS)

(Apresentada pela Comissão em 13 de Setembro de 2001)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões,

Tendo em conta o parecer do Comité do Emprego,

Considerando o seguinte:

- (1) O processo do Luxemburgo, assente na execução da Estratégia Europeia de Emprego coordenada, foi lançado na reunião extraordinária do Conselho Europeu sobre o Emprego, em 20 e 21 de Novembro de 1997. A Resolução do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa às directrizes para o emprego em 1998 ⁽¹⁾, lançou um processo caracterizado por uma elevada visibilidade, um forte empenhamento político e uma ampla aceitação por todas as partes interessadas.
- (2) O Conselho Europeu de Lisboa, de 23 e 24 de Março de 2000, definiu uma nova meta estratégica no sentido de a União Europeia se tornar na economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social. A concretização deste objectivo permitirá à União reconquistar as condições para o pleno emprego.
- (3) O Conselho Europeu de Nice, em 7, 8 e 9 de Dezembro de 2000, aprovou a Agenda Social Europeia que estabelece que o retorno ao pleno emprego, exige políticas ambiciosas em termos de aumento das taxas de emprego, redução dos desequilíbrios regionais, redução das desigualdades e melhoria da qualidade do emprego.
- (4) O Conselho Europeu de Estocolmo, em 23 e 24 de Março de 2001 decidiu completar os objectivos de Lisboa para as taxas de emprego a cumprir até 2010 com metas intermédias para as taxas de emprego até 2005 e um novo objectivo para a taxa de emprego dos homens e mulheres mais velhos.
- (5) O Conselho Europeu de Estocolmo também acordou que para se atingir o pleno emprego é necessário concentrar esforços em mais, mas também em melhores, empregos e que, para tal, há que delinear estratégias comuns para manter e melhorar a qualidade do trabalho, devendo estas ser incluídas entre os objectivos gerais das orientações para as políticas de emprego.
- (6) O Conselho Europeu de Estocolmo também acordou em que a modernização dos mercados de trabalho e a mobilidade da mão-de-obra tinham de ser incentivadas, a fim de permitir maior adaptabilidade à mudança através da eliminação dos obstáculos existentes.
- (7) O Conselho Europeu de Gotemburgo, em 15 e 16 de Junho de 2001 reconheceu que o objectivo fundamental do Tratado, de promover um desenvolvimento sustentável, implica que o emprego, as reformas económicas, as políticas sociais e as políticas ambientais sejam conduzidas de uma forma sinérgica, tendo instado os Estados-Membros a definir estratégias de desenvolvimento sustentável. Tais estratégias deverão incluir a promoção do emprego na área do ambiente.
- (8) Na execução das Orientações para o Emprego, os Estados-Membros deverão visar um elevado grau de coerência com duas outras prioridades sublinhadas na Cimeira de Lisboa, a saber a modernização da protecção social e a promoção da inclusão social, assegurando em simultâneo que o trabalho seja compensador, e a sustentabilidade a longo prazo dos regimes de protecção social.
- (9) O Conselho Europeu de Lisboa salientou a necessidade de adaptar os sistemas europeus de educação e formação às exigências da sociedade do conhecimento e ao imperativo de níveis e qualidade do emprego melhorados, e instou os Estados-Membros, o Conselho e a Comissão a envidar esforços para um substancial aumento anual no investimento *per capita* em recursos humanos. Os Estados-Membros deverão em especial intensificar esforços no sentido de reforçar a utilização das tecnologias da informação e comunicação (TIC) na aprendizagem.

⁽¹⁾ JO C 30 de 28.1.1998, p. 1.

- (10) O Conselho Europeu de Santa Maria da Feira, de 19 e 20 de Junho de 2000, convidou os parceiros sociais a desempenhar um papel mais proeminente na concepção, execução e avaliação das orientações para o emprego que relevam da sua competência, com particular incidência na modernização da organização do trabalho, na aprendizagem ao longo da vida e no aumento da taxa de emprego, em especial para as mulheres.
- (11) A Decisão do Conselho, de 19 de Janeiro de 2001, relativa às orientações para as políticas de emprego de 2001 ⁽¹⁾, reflecte as novas mensagens políticas dos Conselhos Europeus de Lisboa e de Santa Maria da Feira.
- (12) O Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2001, elaborado pelo Conselho e pela Comissão, descreve a situação do emprego na Comunidade e analisa as acções empreendidas pelos Estados-Membros com vista à execução das respectivas políticas laborais, em conformidade com as Orientações de 2001 e a Recomendação do Conselho de 19 de Janeiro de 2001 sobre a execução das políticas de emprego dos Estados-Membros ⁽²⁾.
- (13) Há que assegurar a coerência e a sinergia entre as Orientações para o Emprego e as Orientações Gerais para as Políticas Económicas.
- (14) O Comité do Emprego elaborou o seu parecer em conjunto com o Comité de Política Económica.
- (15) Em [...], o Conselho adoptou uma ulterior recomendação relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros.
- (16) A execução das orientações pode variar em virtude da sua natureza, das partes a quem se dirigem e das diferentes situações vividas nos Estados-Membros. Devem respeitar o princípio da subsidiariedade e as responsabilidades dos Estados-Membros no que respeita ao emprego.
- (17) Ao executar as Orientações para o Emprego, os Estados-Membros deverão ser capazes de atender às situações regionais, no pleno respeito pela concretização dos objectivos nacionais e pelo princípio da igualdade de tratamento.
- (18) A eficácia do processo do Luxemburgo exige que a execução das orientações para o emprego também se reflecta, nomeadamente em disposições financeiras. Para este efeito, os relatórios nacionais deverão, sempre que pertinente, incluir informações de natureza orçamental que permitam uma avaliação eficaz dos progressos realizados por cada Estado-Membro na execução dessas orientações, tendo em conta o seu impacto e a sua relação custo-eficácia.
- (19) É necessário incentivar parcerias a todos os níveis, inclusive com parceiros sociais, autoridades regionais e locais e representantes da sociedade civil, dando-lhes a possibilidade de contribuir, nas respectivas áreas de responsabilidade, para a promoção de um elevado nível de emprego.
- (20) É necessário continuar a consolidar e a definir indicadores comparáveis que permitam, não só avaliar a execução e o impacto das orientações anexas, mas também aperfeiçoar as metas que nelas são apontadas e facilitar a identificação e o intercâmbio de boas práticas.
- (21) Os Estados-Membros devem intensificar os seus esforços no sentido de incluir e tornar visível em todos os pilares uma perspectiva de igualdade entre homens e mulheres.
- (22) A qualidade do emprego é um importante objectivo da Estratégia Europeia de Emprego. Envolve simultaneamente as características intrínsecas da actividade em questão e o contexto mais vasto do mercado de trabalho, devendo ser promovido através de acções no âmbito de todos os pilares,
- ADOPTOU A PRESENTE DECISÃO:
- Artigo Único*
- São adoptadas as Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros em 2002 apresentadas em anexo. Estas orientações deverão ser tidas em consideração pelos Estados-Membros nas respectivas políticas de emprego.

⁽¹⁾ JO L 22 de 24.1.2001, p. 18.

⁽²⁾ JO L 52 de 25.2.2000, p. 32.

ANEXO

ORIENTAÇÕES PARA O EMPREGO EM 2002

Objectivos horizontais — criar condições para o pleno emprego numa sociedade do conhecimento

A cuidadosa construção, ao longo da última década, de um enquadramento macroeconómico para a estabilidade e o crescimento, conjugada com esforços consistentes para reformar os mercados de trabalho, capitais, bens e serviços, bem como a melhoria da situação do mercado de trabalho nos últimos anos, aproximaram a União Europeia da consecução dos grandes objectivos da Estratégia Europeia de Emprego. Esta a razão pela qual o Conselho Europeu abraçou o objectivo do pleno emprego enquanto pedra fundamental da política social e de emprego da UE. Instou os Estados-Membros ao cumprimento do objectivo de fazer da União a mais competitiva e dinâmica economia assente no conhecimento, capaz de propiciar um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e maior coesão social.

A consecução destes objectivos requer esforços simultâneos por parte da Comunidade e dos Estados-Membros. Exige igualmente a aplicação continuada de um conjunto de políticas que visem o crescimento e a estabilidade macroeconómica, ulteriores reformas estruturais para melhorar o funcionamento do mercado de trabalho europeu, a inovação e a competitividade, bem como um Estado-providência activo que fomente o desenvolvimento dos recursos humanos, a participação, a inclusão e a solidariedade. A realização de ulteriores progressos não se fará automaticamente, requerendo esforços acrescidos tendo em conta a conjuntura económica e de emprego menos favorável.

Preparar a transição para uma economia do conhecimento, tirar partido dos benefícios das tecnologias da informação e da comunicação, modernizar o modelo social europeu, investindo nas pessoas, combatendo a exclusão social e promovendo a igualdade de oportunidades são os desafios fundamentais que se colocam ao processo do Luxemburgo. A fim de concretizar o objectivo de pleno emprego definido em Lisboa, os Estados-Membros devem articular as suas respostas com as directrizes definidas no âmbito dos quatro pilares, numa estratégia global coerente orientada para os seguintes objectivos horizontais:

- A. Intensificar as oportunidades de emprego e oferecer incentivos adequados a todos os cidadãos que pretendam empreender uma actividade remunerada com vista à transição para o pleno emprego, tendo em conta os diferentes pontos de partida dos Estados-Membros e reconhecendo o facto de que o pleno emprego é uma meta da política económica nacional geral. Para tal, os Estados-Membros deverão fixar metas nacionais para aumentar a taxa de emprego, a fim de contribuir para a realização dos seguintes grandes objectivos europeus:
- alcançar, até Janeiro de 2005, uma taxa de emprego global de 67 % e uma taxa de emprego feminino de 57 %
 - alcançar, até Janeiro de 2010, uma taxa de emprego global de 70 % e uma taxa de emprego feminino superior a 60 %
 - alcançar até Janeiro de 2010 uma taxa de emprego no escalão etário dos 55-64 anos de 50 %.
- B. Com vista a aumentar as taxas de emprego, intensificar a competitividade, a produtividade e o funcionamento do mercado de trabalho, os Estados-Membros garantirão que as políticas no âmbito dos quatro pilares contribuem para aumentar a qualidade no trabalho. Tais acções deverão ter em conta simultaneamente as características do emprego (designadamente características intrínsecas de qualidade, competências, aprendizagem ao longo da vida, desenvolvimento de carreira) e o contexto mais vasto do mercado de trabalho englobando igualdade entre homens e mulheres, segurança e higiene no trabalho, flexibilidade e segurança, inclusão e acesso ao mercado de trabalho, organização do trabalho, conciliação entre a vida profissional e familiar, diálogo social e participação dos trabalhadores, diversidade e não-discriminação e desempenho profissional global e produtividade.
- C. Os Estados-Membros devem desenvolver estratégias globais e coerentes de aprendizagem ao longo da vida, a fim de ajudar os cidadãos a adquirir e actualizar as competências exigidas pelas mutações económicas e sociais ao longo de todo o ciclo de vida. Em especial, estas estratégias deverão abranger o desenvolvimento de sistemas de ensino básico, secundário e terciário e educação e formação profissional avançadas para jovens e adultos, com vista à melhoria da empregabilidade, adaptabilidade e competências, bem como a sua participação na sociedade do conhecimento. Essas estratégias deverão articular a responsabilidade partilhada das autoridades públicas, empresas, parceiros sociais e indivíduos, com prestações relevantes da sociedade civil, a fim de contribuir para a realização de uma sociedade do conhecimento. Neste contexto, os parceiros sociais deverão negociar e acordar medidas no sentido de melhorar a educação e formação de adultos e, assim, reforçar a adaptabilidade dos trabalhadores e a competitividade das empresas. Para tal, os Estados-Membros devem fixar metas nacionais para um aumento dos investimentos em recursos humanos, bem como da participação em acções ulteriores de educação e formação (formais ou informais), e acompanhar regularmente os progressos no sentido da consecução desses objectivos.

- D. Os Estados-Membros deverão desenvolver uma relação de parceria global com os parceiros sociais com vista à execução, acompanhamento e seguimento a dar à Estratégia de Emprego. Convidam-se os parceiros sociais a todos os níveis a intensificar a sua acção em apoio do processo do Luxemburgo. No âmbito do quadro global e dos objectivos definidos nas presentes Orientações, exortam-se os parceiros sociais a desenvolver, em conformidade com as tradições e práticas nacionais, os seus próprios processos de execução das orientações que relevam da sua responsabilidade, a identificar as questões que irão negociar e a dar regularmente conta dos progressos conseguidos, no contexto dos Planos de Acção Nacionais se assim o desejarem, bem como do impacto das suas acções no emprego e no funcionamento do mercado laboral. Os parceiros sociais a nível europeu são convidados a definir o seu próprio contributo e a acompanhar, incentivar e apoiar os esforços empreendidos a nível nacional.
- E. Ao traduzir as Orientações para o Emprego em políticas nacionais, os Estados-Membros prestarão a devida atenção aos quatro pilares e aos objectivos horizontais, definindo as respectivas prioridades de forma equilibrada, de modo a respeitar a natureza integrada e o idêntico valor das orientações. Os Planos de Acção Nacionais desenvolverão a estratégia para o emprego (adoptando uma abordagem de integração da perspectiva de género), comportando uma identificação do conjunto das políticas assente nos quatro pilares e nos objectivos horizontais, que deverá esclarecer o modo como as iniciativas políticas no âmbito das diferentes Orientações serão estruturadas por forma a alcançar os objectivos de longo prazo. Na implementação da Estratégia, serão tidas em conta, em termos de políticas ou metas diferenciadas, a dimensão regional e as disparidades regionais, no pleno respeito da prossecução de metas nacionais e do princípio da igualdade de tratamento. Do mesmo modo, será pertinente que os Estados-Membros, sem prejuízo do quadro geral, centrem os seus esforços, em particular, em certas dimensões da estratégia, a fim de irem ao encontro das necessidades específicas decorrentes da situação do seu mercado de trabalho.
- F. Os Estados-Membros e a Comissão deverão consolidar a elaboração de indicadores comuns, a fim de adequadamente avaliarem os progressos no âmbito dos quatro pilares, incluindo em relação à qualidade do trabalho e reforçar a definição de parâmetros de referência e a identificação de boas práticas. Solicita-se aos parceiros sociais que elaborem indicadores e parâmetros de referência e bases de dados estatísticas de apoio adequados, para avaliar os resultados das acções pelas quais são responsáveis. Os Estados-Membros deverão, em especial, avaliar e dar conta da eficácia das respectivas medidas de política, em termos do seu impacto nos resultados obtidos no mercado de trabalho.

I. MELHORAR A EMPREGABILIDADE

Combater o desemprego dos jovens e prevenir o desemprego de longa duração

A fim de inflectir a evolução do desemprego dos jovens e do desemprego de longa duração, os Estados-Membros intensificarão os respectivos esforços para desenvolver estratégias de prevenção, centradas na empregabilidade, baseando-se na identificação precoce das necessidades individuais. No espaço de um ano — embora este período possa ser prolongado nos países com situações de desemprego particularmente elevado e sem prejuízo da revisão das Orientações que terá lugar em 2002 — os Estados-Membros deverão:

1. Proporcionar uma nova oportunidade a todos os desempregados antes de completarem seis meses de desemprego no caso dos jovens, e doze meses de desemprego no caso dos adultos, sob a forma de formação, reconversão, experiência profissional, emprego ou qualquer outra medida que favoreça a sua empregabilidade, incluindo, de um modo mais geral, orientação profissional e aconselhamento individuais, com vista a uma integração efectiva no mercado de trabalho.

Estas medidas de prevenção e de empregabilidade deverão combinar-se com medidas destinadas a reduzir o número de desempregados de longa duração, promovendo a sua reinserção no mercado de trabalho.

Neste contexto, os Estados-Membros deverão prosseguir a modernização dos seus serviços públicos de emprego através, nomeadamente, do acompanhamento dos programas realizados, da fixação de prazos bem claros e de uma reciclagem adequada do pessoal. Os Estados-Membros deverão igualmente estimular a cooperação com outros prestadores de serviços, de modo a imprimir maior eficácia à estratégia de prevenção e activação.

Uma abordagem mais favorável ao emprego: sistemas de prestações, fiscalidade e formação

Os sistemas fiscais, de prestações e de formação devem ser revistos e adaptados — nos casos em que for necessário — a fim de promoverem activamente a empregabilidade das pessoas desempregadas. Além disso, estes sistemas deverão interagir adequadamente para incentivarem o regresso ao mercado de trabalho dos indivíduos inactivos desejosos e capazes de aceder a um emprego. Especial atenção deverá ser dada à criação de incentivos para que os desempregados ou as pessoas inactivas procurem e aceitem empregos, bem como a medidas de actualização das suas competências e de reforço das oportunidades de emprego, em especial para os que conhecem maiores dificuldades.

2. Cada Estado-Membro:

- procederá à reapreciação e, sempre que conveniente, à reforma dos respectivos sistemas fiscais e de prestações, no sentido de contrariar o ciclo de pobreza, e criar incentivos para que os desempregados ou as pessoas inactivas procurem e aceitem empregos, ou medidas para aumentar a sua empregabilidade e para que os empregadores criem novos postos de trabalho;
- procurará aumentar sensivelmente a proporção de desempregadas e pessoas inactivas que beneficiam de medidas activas capazes de melhorar a sua empregabilidade, tendo em vista a sua efectiva integração no mercado de trabalho, e melhorará os efeitos, os resultados e a relação custo-eficácia de tais medidas;
- promoverá medidas para que as pessoas desempregadas e inactivas adquiram ou actualizem competências, nomeadamente em tecnologias da informação e da comunicação, facilitando assim o seu acesso ao mercado de trabalho e reduzindo as inadequações de competências. Para tal, cada Estado-Membro fixará uma meta para a adopção de medidas activas que envolvam educação, formação ou medidas equivalentes propostas aos desempregados, visando assim atingir gradualmente a média dos três Estados-Membros mais avançados, e pelo menos 20 %.

Desenvolver uma política para fomentar o envelhecimento activo

Assumem-se como imperativas mudanças profundas nas atitudes sociais prevalecentes para com os trabalhadores mais velhos, bem como uma revisão dos sistemas fiscais e de prestações, com vista a concretizar o objectivo de pleno emprego, por forma a assegurar a equidade e a sustentabilidade a longo prazo dos regimes de segurança social e tirar o melhor partido da experiência dos trabalhadores mais velhos. A promoção da qualidade no trabalho deverá ser considerada como um factor importante para manter em actividade os trabalhadores mais velhos.

3. Os Estados-Membros, se for caso disso em conjunto com os parceiros sociais, desenvolverão políticas de envelhecimento activo, visando reforçar a capacidade de os trabalhadores mais velhos permanecerem mais tempo no mercado de trabalho e intensificar os incentivos nesse sentido, nomeadamente:

- adoptando medidas positivas destinadas a manter a capacidade de trabalho e as competências dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente num mercado de trabalho assente no conhecimento, em particular através de um acesso suficiente a acções de educação e formação, a introduzir fórmulas de trabalho flexíveis incluindo, por exemplo, o trabalho a tempo parcial se tal for a opção dos trabalhadores, e aumentar a sensibilização dos empregadores para as potencialidades destas pessoas, e
- revendo os sistemas fiscais e de prestações, para reduzir os desincentivos e tornar mais aliciente a continuação da participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

Desenvolver competências para o novo mercado de trabalho no contexto da aprendizagem ao longo da vida

Sistemas de educação e de formação que funcionem eficiente e eficazmente, capazes de responder às necessidades do mercado de trabalho, são elementos cruciais para o desenvolvimento de uma economia do conhecimento e para a melhoria do nível e da qualidade do emprego. São igualmente fundamentais para assegurar a aprendizagem ao longo da vida, na medida em que facilitam a transição da escola para a vida activa, lançam os alicerces de recursos humanos produtivos, dotados de competências básicas e específicas, e possibilitam aos cidadãos uma adaptação positiva à mudança social e económica. O desenvolvimento de uma força de trabalho empregável implica dotar as pessoas da capacidade de aceder aos benefícios da sociedade do conhecimento e deles tirar partido, colmatar as inadequações de competências e prevenir a erosão das qualificações resultante de situações de desemprego, não-participação e exclusão ao longo do ciclo de vida.

4. Solicita-se por conseguinte aos Estados-Membros que melhorem a qualidade dos respectivos sistemas de educação e de formação, bem como dos programas escolares relevantes, através nomeadamente da prestação de orientação apropriada no contexto tanto da formação inicial como da aprendizagem ao longo da vida, da modernização e maior eficácia dos sistemas de aprendizagem e da formação em actividade, e incentivem o desenvolvimento de centros locais de aprendizagem multiusos, a fim de:

- dotar os jovens das aptidões básicas relevantes para o mercado de trabalho e necessárias à participação na aprendizagem ao longo da vida;
- reduzir a iliteracia dos jovens e dos adultos e reduzir substancialmente o número de jovens que abandonam o sistema escolar precocemente. Deverá também ser prestada particular atenção aos jovens com dificuldades de aprendizagem e com problemas educacionais. Neste contexto, os Estados-Membros desenvolverão medidas com vista a reduzir para metade, até 2010, o número de jovens entre os 18 e os 24 anos que apenas completam o ensino secundário de nível secundário inferior e não participam em acções de educação e formação complementares;

- promover condições que facilitem um melhor acesso dos adultos, nomeadamente os que trabalham com contratos atípicos, à aprendizagem ao longo da vida, com vista ao aumento da proporção de adultos em idade activa (25-64 anos) que, em qualquer momento, participam em acções de educação e formação. Os Estados-Membros deverão estabelecer metas para o efeito.

A fim de facilitar a mobilidade e incentivar a aprendizagem ao longo da vida, os Estados-Membros deverão melhorar o sistema de reconhecimento de qualificações, conhecimentos e competências adquiridas.

5. Os Estados-Membros visarão desenvolver a *eLearning* para todos os cidadãos. Em especial, prosseguirão os esforços para assegurar que todas as escolas tenham acesso à internet e aos recursos multimédia e que, até final de 2002 todos os professores necessários disponham das competências relevantes ao uso destas tecnologias, a fim de facultar a todos os estudantes uma vasta literacia digital.

Políticas activas para desenvolver a adequação de competências e empregos disponíveis e prevenir e combater os estrangulamentos emergentes nos novos mercados de trabalho europeus

Em todos os Estados-Membros, o desemprego e a exclusão do mercado de trabalho coexistem com escassez de mão-de-obra em certos sectores, ocupações e regiões. Com a melhoria da situação do emprego e o ritmo acelerado da mudança tecnológica, estes estrangulamentos estão a tornar-se mais acentuados. A insuficiente capacidade de as políticas activas prevenir e combaterem a escassez de mão-de-obra emergente prejudicará a competitividade, aumentará as pressões inflacionárias e manterá o desemprego estrutural em níveis elevados. A mobilidade dos trabalhadores deve ser facilitada e incentivada, a fim de se explorarem plenamente as potencialidades dos mercados de trabalho europeus abertos e acessíveis.

6. Os Estados-Membros procederão de modo a, em cooperação com os parceiros sociais, acelerar os seus esforços no sentido de identificar e prevenir estrangulamentos emergentes, em especial através de:

- desenvolvimento da capacidade dos serviços de emprego para adequar as competências ao mercado de trabalho;
- desenvolvimento de políticas para prevenir a escassez de competências;
- promoção da mobilidade geográfica e profissional;
- maior eficácia do funcionamento dos mercados de trabalho, melhorando as bases de dados sobre empregos e oportunidades de aprendizagem, que deverão estar interligadas a nível europeu, fazendo uso das modernas tecnologias da informação e da experiência já disponível à escala europeia.

Combater a discriminação e promover a inclusão social através do acesso ao emprego

São vários os grupos e as pessoas que se defrontam com dificuldades particulares para adquirirem qualificações relevantes, acederem ao mercado de trabalho e aí permanecerem. Esta situação poderá aumentar o risco de exclusão. É, pois, imperativa uma série coerente de políticas para promover a inclusão social, apoiando a inserção no mundo do trabalho de grupos e indivíduos desfavorecidos, e promovendo a qualidade dos respectivos empregos. É necessário evitar a discriminação no acesso ao mercado de trabalho e dentro dele.

7. Cada Estado-Membro:

- identificará e combaterá todas as formas de discriminação no acesso ao mercado de trabalho e a acções de educação e formação;
- desenvolverá percursos compostos por eficazes medidas políticas preventivas e activas destinadas a promover a inserção no mercado de trabalho de grupos e indivíduos em risco ou desvantagem, a fim de evitar a marginalização, a emergência de «trabalhadores pobres» e o deslize para a exclusão;
- implementará medidas adequadas para satisfazer as necessidades das pessoas com deficiência, das minorias étnicas e dos trabalhadores migrantes no que respeita à sua integração no mercado de trabalho, definindo, quando apropriado, uma série de metas nacionais neste domínio.

II. DESENVOLVER O ESPÍRITO EMPRESARIAL E A CRIAÇÃO DE EMPREGO

Facilitar o arranque e a gestão das empresas

A criação de novas empresas em geral e o contributo para o crescimento das pequenas e médias empresas (PME) em particular constituem factores cruciais para a criação de empregos e para a expansão das oportunidades de formação dos jovens. Para promover este processo, os Estados-Membros deverão fomentar uma maior consciência empresarial na sociedade e nos currículos escolares, criando normas e regulamentações claras, estáveis e fiáveis e melhorando as condições para o desenvolvimento e o acesso aos mercados de capitais de risco. Os Estados-Membros deverão também reduzir e simplificar os encargos administrativos e fiscais que pesam sobre as PME. Estas políticas deverão contribuir igualmente para intensificar a prevenção do trabalho não declarado.

8. Os Estados-Membros deverão dispensar especial atenção à redução sensível das despesas gerais e administrativas das empresas, nomeadamente no momento da criação e da admissão de trabalhadores suplementares. Do mesmo modo, aquando da concepção de novas regulamentações, deverão avaliar o seu impacto potencial nos encargos gerais e administrativos suportados pelas empresas.

9. Os Estados-Membros incentivarão o desenvolvimento da actividade independente:

- analisando, com o objectivo de os reduzir, os eventuais obstáculos, nomeadamente os consubstanciados nos regimes fiscais e de segurança social, à passagem à actividade independente e à criação de pequenas empresas;
- promovendo acções de educação na área do espírito empresarial e do auto-emprego, serviços específicos de apoio e formação para empresários e futuros empresários;
- combatendo o trabalho não declarado e incentivando a sua transformação em emprego legal, fazendo uso, em cooperação com os parceiros sociais, de todos os meios relevantes, nomeadamente medidas de regulamentação, incentivos e reforma dos sistemas fiscais e de prestações.

Novas oportunidades de emprego na sociedade do conhecimento e nos serviços

Se a União Europeia pretende conseguir dar resposta ao desafio do emprego, devem ser eficazmente exploradas todas as potenciais fontes de emprego, bem como as novas tecnologias. As empresas inovadoras devem encontrar uma envolvente de apoio, na medida em que podem dar um contributo essencial para a concretização do potencial de emprego na sociedade do conhecimento. São consideráveis as potencialidades em termos de empregos e de mais qualidade no trabalho, em especial no sector dos serviços. É na área do ambiente que poderão ser encontradas novas oportunidades de inserção profissional para as pessoas sem especialização, havendo ainda potencialidades para melhorar as competências profissionais através da mais rápida introdução de tecnologias ambientais avançadas. Para o efeito:

10. Os Estados-Membros eliminarão os obstáculos à prestação de serviços e desenvolverão condições-quadro para explorar cabalmente as potencialidades de emprego em todo o espectro do sector dos serviços, no sentido de criar mais e melhores empregos. Em especial, há que aproveitar o potencial da sociedade do conhecimento e do sector ambiental.

Acção regional e local em prol do emprego

Há que mobilizar todos os agentes ao nível regional e local, incluindo os parceiros sociais, para executarem a Estratégia Europeia de Emprego, identificando o potencial local de criação de postos de trabalho e reforçando as parcerias existentes para este fim.

11. Os Estados-Membros deverão:

- ter em conta nas suas políticas gerais de emprego, quando apropriado, a dimensão de desenvolvimento regional;
- incentivar as autoridades locais e regionais a desenvolver estratégias de emprego, a fim de explorar cabalmente as possibilidades oferecidas pela criação de postos de trabalho a nível local e, para o efeito, promover parcerias com todos os agentes interessados, incluindo os representantes da sociedade civil;
- promover medidas que reforcem o desenvolvimento competitivo e a capacidade da economia social para gerar mais empregos e aumentar a respectiva qualidade, em especial a disponibilização de bens e serviços ligados às necessidades ainda não satisfeitas pelo mercado, analisando, no intuito de os reduzir, os obstáculos a tais medidas;
- reforçar o papel dos serviços públicos de emprego a todos os níveis na identificação das oportunidades locais de emprego e na melhoria do funcionamento dos mercados de trabalho locais.

Reformas fiscais ao serviço do emprego e da formação

É importante aprofundar a análise do impacto no emprego da carga fiscal e tornar a fiscalidade mais favorável ao emprego, invertendo a tendência de longo prazo para a sobrecarga da tributação do trabalho. As reformas fiscais devem igualmente atender à necessidade de aumentar o investimento nas pessoas, por parte das empresas, das autoridades públicas e dos particulares, com vista a um impacto de mais longo prazo no emprego e na competitividade.

12. Cada Estado-Membro deverá:

- fixar, se necessário e em função do seu nível actual, um objectivo de redução progressiva da carga fiscal total e, quando apropriado, um objectivo de redução progressiva da pressão fiscal sobre o trabalho e os custos não salariais, em especial sobre o emprego pouco qualificado e de baixa remuneração. Estas reformas deverão ser empreendidas sem pôr em perigo as finanças públicas ou a sustentabilidade a longo prazo dos sistemas de segurança social;
- proporcionar incentivos e eliminar os obstáculos fiscais ao investimento em recursos humanos;
- analisar a viabilidade e a configuração de fontes alternativas de receitas fiscais, por exemplo a energia ou as emissões poluentes, tendo em conta a experiência de vários Estados-Membros com reformas fiscais na área do ambiente.

III. INCENTIVAR A ADAPTABILIDADE DAS EMPRESAS E DOS SEUS TRABALHADORES

As oportunidades criadas pela economia do conhecimento e a perspectiva de melhoria do nível e da qualidade do emprego tornam imperativa a consequente adaptação da organização do trabalho e o contributo de todos os agentes, incluindo as empresas, para a aplicação da estratégia de aprendizagem ao longo da vida, no sentido de satisfazer as necessidades de empresas e trabalhadores.

Modernizar a organização do trabalho

Para promover a modernização da organização do trabalho e dos modelos laborais, o que contribuirá designadamente para a melhoria da qualidade no trabalho, deverá ser desenvolvida uma sólida parceria a todos os níveis pertinentes (europeu, nacional, sectorial, local e da empresa):

13. Convidam-se os parceiros sociais:

- a negociar e a implementar acordos a todos os níveis adequados, para modernizar a organização do trabalho, incluindo fórmulas de trabalho flexíveis, por forma a tornar as empresas produtivas, competitivas e adaptáveis às mutações industriais, atingindo o equilíbrio necessário entre flexibilidade e segurança e aumentando a qualidade dos empregos. Entre os temas a focar podem contar-se, designadamente, a introdução de novas tecnologias, os novos modelos de organização do trabalho e ainda questões ligadas ao tempo de trabalho, como a anulação do tempo de trabalho, a redução do horário laboral, a redução das horas extraordinárias, o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial, as possibilidades de interrupção de carreira, e as questões de segurança de emprego que lhes estão associadas; e
- no contexto do processo do Luxemburgo, a dar conta, anualmente, da forma como certos aspectos da modernização da organização do trabalho foram tratados nas negociações, bem como da situação em termos da sua aplicação e impacto no emprego e no funcionamento dos mercados de trabalho.

14. Os Estados-Membros deverão, sempre que se afigurar adequado, em cooperação com os parceiros sociais ou com base em acordos negociados por estes:

- rever os enquadramentos legislativos existentes e analisar propostas para a introdução de novas disposições e incentivos, por forma a certificarem-se de que contribuem para reduzir os obstáculos ao emprego, facilitar a introdução de uma organização do trabalho modernizada e ajudar o mercado laboral a adaptar-se à mudança estrutural na economia;
- ao mesmo tempo, e tendo em conta o facto de o emprego assumir formas cada vez mais diversas, analisar a oportunidade de introduzir nas respectivas legislações tipos de contratos mais adaptáveis, e assegurar que as pessoas cujo trabalho é regido por contratos deste tipo beneficiam de segurança suficiente e de um melhor estatuto profissional, compatível com as necessidades das empresas e com as aspirações dos trabalhadores;

- empreender esforços para assegurar uma melhor aplicação, no local de trabalho, da legislação vigente em matéria de saúde e segurança, acelerando e reforçando a sua aplicação, disponibilizando orientação às empresas, em especial as PME, no sentido de se conformarem com a legislação existente, melhorando a formação no domínio da higiene e segurança no trabalho e promovendo medidas destinadas a reduzir os acidentes e as doenças profissionais em sectores tradicionalmente de alto risco.

Apoiar a adaptabilidade das empresas enquanto componente da aprendizagem ao longo da vida

Para renovar os níveis de qualificação no interior das empresas enquanto componente fundamental da aprendizagem ao longo da vida:

15. Convidam-se os parceiros sociais a todos os níveis relevantes a, quando apropriado, celebrar acordos em matéria de aprendizagem ao longo da vida, por forma a facilitar a adaptabilidade e a inovação, em especial no domínio das tecnologias da informação e da comunicação. Neste contexto, deverão ser definidas as condições para oferecer a todos os trabalhadores oportunidades de adquirir competências ligadas à sociedade da informação até 2003.

IV. REFORÇAR AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Integração do objectivo da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres

A fim de cumprir o objectivo da igualdade de oportunidades e alcançar as metas fixadas de aumento da taxa de emprego das mulheres, em conformidade com as conclusões do Conselho Europeu de Lisboa, há que reforçar as políticas dos Estados-Membros no domínio da igualdade de géneros, devendo estas incidir em todas as condições relevantes que influenciam as decisões das mulheres em matéria de emprego.

As mulheres continuam a debater-se com problemas específicos no acesso ao mercado de emprego, na progressão de carreira, nos vencimentos e na conciliação entre vida profissional e familiar. É por isso importante, nomeadamente:

- assegurar o acesso das mulheres a medidas activas do mercado de trabalho, proporcionais ao número de mulheres desempregadas;
- prestar especial atenção ao impacto no género dos sistemas fiscais e de prestações. Sempre que identificadas estruturas de incentivos em matéria fiscal com efeitos negativos sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho, estas devem ser revistas;
- atender especialmente à estrita aplicação do princípio de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor;
- dedicar especial atenção aos entraves com que se confrontam as mulheres que pretendem criar novas empresas ou trabalhar por conta própria;
- garantir que as mulheres possam beneficiar positivamente de formas flexíveis de organização do trabalho, numa base voluntária, sem perda de qualidade do emprego;
- assegurar as condições para facilitar o acesso das mulheres à aprendizagem ao longo da vida e, nomeadamente, à formação em TI.

16. Por conseguinte, os Estados-Membros adoptarão uma abordagem que consagre a integração do objectivo da igualdade de géneros ao executarem as Orientações no âmbito dos quatro pilares:

- desenvolvendo e consolidando os sistemas de consulta com os organismos que operam na área da igualdade de géneros;
- aplicando procedimentos de avaliação do impacto no género no âmbito de cada orientação;
- desenvolvendo indicadores para medir os progressos alcançados em matéria de igualdade de géneros em relação a cada orientação.

A fim de avaliar de forma significativa os progressos em relação a esta abordagem, é necessário que os Estados-Membros prevejam sistemas e procedimentos adequados para a recolha de dados e assegurem a repartição dos dados consoante o sexo nas estatísticas em matéria de emprego.

Combater as disparidades entre homens e mulheres

Os Estados-Membros e os parceiros sociais deverão prestar atenção ao desequilíbrio entre a representação das mulheres e a dos homens em determinados sectores de actividade e em certas profissões, bem como à melhoria das oportunidades de carreira para as mulheres.

17. Os Estados-Membros deverão, sempre que se afigurar adequado em cooperação com os parceiros sociais:

- intensificar esforços no sentido de reduzir as disparidades entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens, apoiando activamente um aumento do emprego das mulheres, e considerar a hipótese de definir metas nacionais, em conformidade com os objectivos fixados nas conclusões do Conselho Europeu de Lisboa;
- tomar medidas para alcançar uma representação equilibrada de mulheres e homens em todos os sectores e profissões;
- adoptar uma estratégia multifacetada para chegar à igualdade de remuneração entre homens e mulheres nos sectores público e privado e considerar a fixação de objectivos, para acabar com as disparidades salariais. Uma estratégia desta natureza poderia incluir, designadamente, uma revisão dos sistemas de classificação profissional e de remuneração, com vista a eliminar as desigualdades entre homens e mulheres, melhorando os sistemas de apuramento estatístico e de acompanhamento, a sensibilização e a transparência no que se refere às disparidades salariais;
- considerar um maior recurso a medidas de promoção das mulheres, a fim de reduzir as disparidades entre os géneros.

Conciliar vida profissional e vida familiar

As políticas em matéria de interrupção de carreira, licença parental e trabalho a tempo parcial, bem como as fórmulas de trabalho flexíveis que sirvam tanto os interesses dos empregados como dos empregadores, revestem-se de especial importância para homens e mulheres. A aplicação prática das diversas directivas e acordos dos parceiros sociais nesta matéria deveria ser acelerada e acompanhada regularmente. É necessário dispor, em número suficiente, de serviços de qualidade na área do acolhimento de crianças e da prestação de cuidados a outras pessoas dependentes, a fim de favorecer a entrada e a manutenção das mulheres e dos homens no mercado de trabalho. Em relação a este aspecto, é fundamental a partilha das responsabilidades familiares. Pode igualmente dar-se o caso de os trabalhadores que regressem ao mercado de trabalho após uma interrupção de actividade revelarem competências obsoletas e conhecerem dificuldades em aceder à formação. A reinserção de homens e mulheres no mercado de trabalho após uma ausência deverá, pois, ser facilitada. A fim de reforçar a igualdade de oportunidades:

18. Os Estados-Membros e os parceiros sociais:

- conceberão, porão em prática e promoverão políticas favoráveis à família, incluindo serviços de acolhimento de crianças e de prestação de cuidados de qualidade, acessíveis e a preços módicos, bem como regimes de licença parental ou de outro tipo;
 - considerarão a definição de uma meta nacional, consentânea com a respectiva situação, no sentido de aumentar a disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças e de cuidados a outros dependentes;
 - prestarão especial atenção ao caso das mulheres — e dos homens — que pretendem reintegrar a vida activa remunerada após um período de ausência e, para tal, analisarão os meios de suprimir progressivamente os obstáculos a essa reinserção.
-