



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 13.2.2002
COM(2002)72 final

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

Plano de Acção da Comissão para as Competências e a Mobilidade

ÍNDICE

SÍNTESE.....	4
1. O contexto político.....	6
2. Os desafios.....	7
A. Mobilidade profissional indadequada.....	7
B. Baixa mobilidade geográfica.....	10
C. Informação fragmentada e pouco transparente em matéria de ofertas de emprego.....	12
3. Objectivos e Acções.....	12
3.1. Expandir a mobilidade profissional e desenvolver as competências.....	12
3.1.1. Promover sistemas de ensino e de formação capazes de dar resposta às necessidades do mercado de trabalho e às exigências de uma sociedade e uma economia cada vez mais assentes no conhecimento.....	12
3.1.2. Lançar e consolidar estratégias eficazes de desenvolvimento de competências para os trabalhadores.....	14
3.1.3. Reduzir as barreiras ao reconhecimento da aprendizagem, independentemente de onde foi adquirida, e promover a transparência e a exportabilidade das qualificações na Europa.....	16
3.1.4. Intensificar esforços nos Estados-Membros e nas regiões menos avançadas.....	16
3.2. Facilitar a mobilidade geográfica.....	17
3.2.1. Remover barreiras legais e administrativas.....	17
3.2.2. Desenvolver competências linguísticas e transculturais.....	18
3.2.3. Promover o reconhecimento das qualificações incentivando uma maior transparência nos sistemas de ensino e formação.....	19
3.2.4. Desenvolver uma política de imigração à escala da UE.....	20
3.3. Oportunidades de emprego: mais informação e transparência.....	21
4. Formação e acompanhamento.....	21
5. CONCLUSÕES.....	22
ANEXO I.....	23
Síntese das acções, entidades responsáveis e calendário de execução.....	23
ANEXO ESTATÍSTICO.....	25
1) Níveis de mobilidade profissional e de rotação de mão-de-obra.....	25
2) Impacto dos níveis de habilitações no emprego e no desemprego.....	25

3) Crescimento do emprego nos sectores de altas qualificações.....	26
4) Níveis educacionais	27
5) Abandono escolar precoce	28
6) Competências básicas (literacia e numeracia)	28
7) Participação da mão-de-obra adulta em acções de formação	31
8) Penúrias nas profissões e sectores ligados às TIC	32
9) Evolução demográfica: população em idade activa e composição etária	33
10) Níveis de mobilidade geográfica	33
11) Mobilidade pendular	34
12) Regiões de alta intensidade de emprego e necessidades de competências	37
13) Ensino das línguas estrangeiras	38
14) Migração	39

SÍNTESE

O Plano de Acção para as Competências e a Mobilidade culmina o processo lançado em Fevereiro de 2001 pela Comunicação da Comissão sobre os novos mercados de trabalho europeus*, as conclusões do Conselho Europeu de Estocolmo de Março de 2001 e o trabalho da Task Force de Alto Nível sobre Competências e Mobilidade cujo relatório foi apresentado à Comissão em Dezembro de 2001. O Plano de Acção baseia-se nas conclusões da Task Force de Alto Nível, com o objectivo de criar uma envolvente mais favorável para tornar os mercados de trabalho europeus abertos e acessíveis até 2005. Assenta igualmente em iniciativas já existentes, nomeadamente a Comunicação intitulada "Tornar o espaço europeu da aprendizagem ao longo da vida uma realidade". Ao assim fazer, o presente plano de acção avança com uma visão política coerente para promover os recursos humanos na União, em conformidade com as metas de Lisboa, criar oportunidades para os cidadãos que se deslocam na União por motivos educativos ou profissionais e facilitar-lhes o aproveitamento pleno das vantagens da integração europeia, nomeadamente do Mercado Único Europeu.

A consecução dos objectivos de Lisboa, de mais e melhores empregos, maior coesão social e uma economia do conhecimento dinâmica, requer uma força de trabalho qualificada e flexível. Mais mobilidade no mercado de trabalho, seja ela entre empregos ou entre Estados-Membros, é um propósito que integra este objectivo, sendo o reforço das competências e a eliminação das barreiras à mobilidade essenciais neste contexto. As acções a empreender terão de ser coordenadas e coerentes com os processos estabelecidos para a Estratégia Europeia de Emprego. As acções relacionadas com a educação e a formação serão empreendidas no contexto do processo de acompanhamento da Comunicação sobre aprendizagem ao longo da vida anteriormente referida e do relatório sobre os objectivos dos sistemas educativos e formativos. Com vista ao alargamento, os países candidatos serão também convidados a adoptar, tanto quanto possível, as metas do plano de acção. Independentemente do facto de a mobilidade da força de trabalho oriunda dos países candidatos para a UE após a adesão ser sujeita a um sistema flexível de períodos transitórios, os novos Estados-Membros partilharão o desafio da promoção de uma mão-de-obra mais qualificada e adaptável.

O Plano de Acção evidencia três grandes desafios para promover o objectivo de maior abertura e acessibilidade dos mercados de trabalho europeus. Em primeiro lugar, surge o desafio da mobilidade profissional inadequada que aponta para a necessidade de adaptar os sistemas de ensino e de formação aos requisitos do mercado de trabalho, dinamizar a aprendizagem ao longo da vida e a aquisição de competências (em especial no domínio das tecnologias da informação e da comunicação - TIC) e melhorar os sistemas de reconhecimento de qualificações e competências. Em segundo lugar, os baixos níveis de mobilidade geográfica nos e entre Estados-Membros sugere que as vantagens do mercado interno não são ainda plenamente exploradas, nomeadamente em termos da resolução dos estrangulamentos de competências ou dos desequilíbrios do mercado. Persistem inúmeros obstáculos à mobilidade, incluindo défices de competências linguísticas, condicionalismos familiares e problemas relacionados com impostos, pensões, segurança social e questões conexas. Acresce que o declínio da mão-de-obra da UE resultante da evolução demográfica aponta para a possibilidade de a imigração de nacionais de países terceiros poder também contribuir para colmatar certas lacunas de competências. Por fim, as insuficiências em termos

* COM(2001)116 final

de acesso e qualidade da informação sobre mobilidade e sectores específicos constitui para muitos um entrave à mobilidade profissional ou a determinadas opções de carreira.

Os objectivos e as acções delineados no presente Plano visam dar resposta a estes três desafios. Por um lado, visam a expansão da mobilidade profissional e o desenvolvimento de competências, através de sistemas de ensino e formação mais reactivos às necessidades do mercado de trabalho, da definição de estratégias de desenvolvimento de competências e do reconhecimento da exportabilidade das qualificações, independentemente de onde foram adquiridas e com mais investimento em recursos humanos nas regiões menos avançadas. Por outro lado, a promoção da mobilidade geográfica pressupõe a eliminação das barreiras legais e administrativas onde quer que as mesmas existam (por exemplo, através de um cartão universal de seguro de saúde), o desenvolvimento de competências linguísticas e transculturais, promovendo o reconhecimento transfronteiriço das qualificações e uma política de imigração à escala da UE. Por último, a melhoria da informação prestada implica a criação de um site único de informações sobre mobilidade, o reforço da eficácia do sistema de ofertas de emprego da rede EURES¹ e o lançamento de uma campanha de informação sobre mobilidade.

A concretização das medidas necessárias à realização destes objectivos pressupõe que os Estados-Membros, a Comissão, as outras instituições da UE, os parceiros sociais e outros agentes assumam as responsabilidades e os compromissos relevantes. Foram definidos parâmetros comparativos e metas para acompanhar os progressos na consecução dos objectivos definidos, devendo a Comissão avaliar anualmente a implementação do Plano de Acção por ocasião da reunião da Primavera do Conselho Europeu. Esta abordagem afigura-se essencial para a realização de progressos tangíveis no cumprimento dos objectivos globais de Lisboa.

1 O CONTEXTO POLÍTICO

Fomentar o crescimento da economia europeia pressupõe uma melhor correspondência entre as competências exigidas nos sectores e nas regiões de crescimento e as disponíveis entre a força de trabalho. Um objectivo fundamental da União Europeia é criar as oportunidades que permitam aos indivíduos tomar decisões livres e responsáveis relativas à sua própria vida, incluindo a de ir viver para um outro Estado-Membro. Este processo pode contribuir para reduzir os desequilíbrios sectoriais e geográficos e, como tal, cria as condições para uma melhor utilização dos recursos disponíveis.

Para tal, é necessário maior mobilidade de capital e de mão-de-obra, na prossecução dos objectivos de uma economia europeia mais bem sucedida e dinâmica, em paralelo com uma distribuição equilibrada do ponto de vista geográfico e social das vantagens de um crescimento económico mais rápido. Porém, a diminuição dos custos individuais e sociais da mobilidade pressupõe o reforço da oferta de bens públicos em simultâneo com esforços acrescidos por parte dos parceiros sociais nas áreas da educação básica, da promoção de competências mais elevadas e da reconversão da mão-de-obra.

Este processo exige igualmente oportunidades de investimento reforçado em áreas desfavorecidas e remotas, a fim de aí criar postos de trabalho e reduzir as taxas de desemprego, de tal modo que outras regiões que gozem de condições laborais mais favoráveis não tenham de sofrer as consequências decorrentes de fluxos migratórios excessivos, pressões populacionais, congestão e poluição ambiental.

Cabe à Comissão garantir que a liberdade de circulação dos trabalhadores nos Estados-Membros que os tratados consagram é respeitada e posta em prática. A acção para promover o desenvolvimento das competências a fim de combater insuficiências e estrangulamentos susceptíveis de entravar o desenvolvimento da economia da UE faz parte integrante da mobilidade profissional.

A edificação de uma economia do conhecimento dinâmica e capaz de crescer de forma sustentada com mais e melhores empregos e coesão social, conforme preconizou o Conselho Europeu de Lisboa, pressupõe a existência de mão-de-obra com as competências necessárias e a capacidade de adaptação e aquisição de novos conhecimentos ao longo de toda a vida profissional. As estratégias de aprendizagem ao longo da vida e de mobilidade são essenciais para se chegar ao pleno emprego no âmbito da estratégia europeia de emprego

Em termos mais gerais, tais estratégias são necessárias não apenas para promover a cidadania activa e a inclusão social e para reduzir as desigualdades, como também para assegurar o desenvolvimento do mercado único e uma integração bem sucedida de economia europeia na União Económica e Monetária. O alargamento da UE proporcionará uma plataforma mais ampla para estes desenvolvimentos em benefício de um número ainda maior de cidadãos da UE nos próximos anos.

Para apoiar o seu trabalho neste domínio, a Comissão criou uma Task Force de Alto Nível sobre Competências e Mobilidade, conforme consta da Comunicação intitulada “Novos mercados de trabalho europeus, abertos a todos, acessíveis a todos” (COM(2001) 116) e o Conselho Europeu de Estocolmo confirmou. Competirá a esta Task Force identificar os principais motores e as características dos mercados de trabalho europeus, analisar os obstáculos à mobilidade geográfica e profissional e elaborar um conjunto de recomendações.

A Task Force foi criada pela Comissão em Junho de 2001, tendo apresentado o seu relatório em 14 de Dezembro de 2001.

O presente documento baseou-se no trabalho da Task Force para construir um programa de acção ambicioso destinado a desenvolver mercados de trabalho europeus abertos e acessíveis a todos. Vem completar inúmeras iniciativas já em curso destinadas e contribuir para a mobilidade dos cidadãos, em particular a Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho sobre mobilidade² e o Plano de Acção a ela associado que os Estados-Membros acordaram³. Enquanto que estas iniciativas focalizavam aspectos relacionados com as barreiras legais, administrativas e linguísticas à mobilidade que os estudantes, os formandos, os professores e os formadores tinham de enfrentar, o presente Plano de Acção preocupa-se em remover os obstáculos à mobilidade do mercado de trabalho. Completa também a Comunicação da Comissão intitulada "Tornar o espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida uma realidade"⁴, que consagra a aprendizagem ao longo da vida como enquadramento para as políticas de ensino e formação e propõe áreas de intervenção prioritárias neste domínio. O presente Plano de Acção desenvolve algumas das propostas desta comunicação, mais directamente relacionadas com os mercados de trabalho europeus, por exemplo, no que se refere ao reconhecimento das qualificações. Completa também o Relatório sobre os Objectivos Concretos dos Sistemas de Educação e Formação, aprovado pelo Conselho Europeu de Estocolmo em Março de 2001. O presente documento está ainda em sintonia com a Comunicação da Comissão intitulada "Estratégia de mobilidade no espaço Europeu da investigação"⁵, de 20 de Junho de 2001, tendo-se ainda inspirado na Comunicação "O impacto da E-economia nas empresas Europeias: análise económica e implicações políticas"⁶ e as actividades iniciadas em Setembro de 2001 em cooperação com os Estados-Membros, com o objectivo de acompanhar a procura e os progressos em matéria de melhoria da disponibilidade de competências em TIC e *e-business*⁷.

A apresentação do presente Plano de Acção deve também ser considerada em conjunto com o recente relatório da Comissão "Aumentar os níveis de participação dos trabalhadores e promover o envelhecimento em actividade"⁸, e o convite que a Comissão dirigiu aos parceiros sociais para um diálogo sobre como antecipar e gerir os efeitos sociais da reestruturação das empresas, designadamente em termos de empregabilidade e adaptabilidade⁹. Na Comunicação que dirigiu ao Conselho Europeu de Barcelona¹⁰, a Comissão sublinhou o carácter essencial de todos estes elementos para fazer avançar a estratégia de Lisboa.

2 OS DESAFIOS

Garantir mercados de trabalho europeus abertos e acessíveis a todos pressupõe atacar e dar resposta a três grandes desafios (ver também Anexo II para dados estatísticos).

A. Mobilidade profissional inadequada

A UE desde sempre que apresentou baixos níveis de mobilidade profissional - circulação de trabalhadores entre empregos ou sectores, nos ou entre Estados-Membros - e de rotação de mão-de-obra. Porém, num contexto económico cada vez mais marcado por uma intensa base cognitiva e por um sector de serviços preponderante na UE, a mobilidade profissional afigura-se essencial para a adaptação à mudança estrutural e para conduzir tal mudança num mundo competitivo, contribuindo para um funcionamento mais eficaz dos mercados de trabalho, mais produtividade, emprego, crescimento e competitividade. As inadequações das competências constituem ainda o principal factor de desequilíbrio entre a oferta e a procura de trabalho sectorial e regional e o mundo do trabalho em rápida mudança exige cada vez mais

que as pessoas sejam dotadas da capacidade de adaptação a modelos de trabalho, tecnologias, sectores e envolventes laborais marcados pela inovação.

Todos os cidadãos devem possuir níveis dignos de habilitações básicas e ter oportunidades de actualizar os seus conhecimentos e adquirir novas competências ao longo da vida profissional e depois do termo da mesma. Este processo deverá ser uma questão de responsabilidade partilhada entre governos, autoridades públicas, empregadores, parceiros sociais e cidadãos. Em muitos casos, mudar de emprego significa mais do que mudar de uma empresa para outra ou de uma indústria para outra. Pode implicar uma mudança de carreira ou de profissão. É pois essencial garantir que a articulação das diferentes oportunidades de aprendizagem responde aos imperativos de empregabilidade e adaptabilidade dos trabalhadores ao longo da respectiva vida profissional, sendo fonte de reforço das respectivas capacidades de mobilidade profissional (Anexo II, pt.2).

Os sistemas de ensino e de formação têm porém de se adaptar às necessidades do mercado de trabalho e às exigências de uma sociedade e uma economia cada vez mais assentes no conhecimento; esta adaptação incumbe essencialmente aos Estados-Membros. Ao longo dos últimos cinco anos, o crescimento do emprego nos sectores de conhecimento intensivo (isto é, sectores onde pelo menos 40% da respectiva força de trabalho apresenta níveis de habilitações superiores) era três vezes superior ao crescimento médio do emprego em todos os sectores (Anexo II, pt.3). Todavia, quando considerados globalmente, os níveis gerais de habilitações educativas são ainda baixos na UE. Ainda que a proporção média de pessoas que atingiram o nível superior do ensino secundário no escalão etário dos 25-64 anos na UE superasse os 60% em 2000, as variações entre os Estados-Membros situavam-se entre os 78% e os 20% (Anexo II, pt.4). Num contexto em que menos pessoas entram no mercado de trabalho e para fazer face aos desafios e oportunidades da sociedade do conhecimento, é essencial que os níveis de habilitações sejam os mais elevados possível. Esta questão é particularmente importante para as mulheres, mais expostas a abandonos temporários da actividade profissional para assistência à família, para as quais um bom nível de instrução é essencial para poderem reingressar no mercado de trabalho.

A adaptabilidade e a empregabilidade dos trabalhadores ao longo da respectiva vida profissional depende da qualidade, necessariamente elevada, da educação básica e da formação e da redução das taxas de abandono do sistema educativo. Persiste uma proporção preocupantemente elevada da população que abandona o ensino sem qualificações formais, sendo a taxa média de abandono escolar precoce na UE de 18,5% em 2000, com variações entre os Estados-Membros que vão dos 8% aos 40% (Anexo II, pt.5). Assim, todos os cidadãos deveriam, desde cedo, para além das competências básicas de numeracia e literacia (Anexo II, pt.6), ter a oportunidade de adquirir novas competências fundamentais. É pois necessário renovar os programas escolares, a fim de preparar os jovens para as novas exigências de mercados de trabalho cada vez mais dinâmicos, com os sistemas formais de educação e formação a ganharem mais abertura e flexibilidade e permitindo uma maior integração dos sectores formais e não formais a fim de responderem com maior eficácia às necessidades dos aprendentes e do mercado de trabalho. O Livro Branco da Comissão “Um novo impulso à juventude Europeia”¹¹, sublinha que a educação e a formação na escola, universidade ou nos estabelecimentos de formação profissional, requerem sistemas educativos inovadores, com qualidade e eficiência, ao mesmo tempo que enaltece o carácter complementar da aprendizagem formal e não formal.

É necessário conferir maior destaque ao desenvolvimento da dimensão europeia dos sistemas educativos e de formação, designadamente através da mobilidade, a fim de dar resposta às

exigências do mercado em termos de trabalhadores com perfil e experiência da Europa e aumentar as oportunidades de carreira para tais trabalhadores.

Em relação ao mercado do trabalho, aos trabalhadores adultos deveriam ser dadas mais oportunidades de melhorarem as respectivas competências, de modo a que as taxas geralmente reduzidas de participação em acções de formação dos trabalhadores adultos possa ser aumentada significativamente, em particular para aqueles que possuem níveis baixos ou médios de habilitações escolares (destes, 6,1% participaram em acções de formação em 2000 na UE, contra 15,4% dos que possuem níveis de habilitações mais elevados) (Anexo II, pt.7). As mudanças tecnológicas e industriais implicam a definição de novos tipos de perfis de competências para que as empresas possam proporcionar a formação necessária aos respectivos trabalhadores, tendo em conta as necessidades e as condições operacionais das PME. É necessário desenvolver perfis de competências em TIC e *eBusiness* afim de colmatar as insuficiências nas profissões e nos sectores das TIC (Anexo II, pt.8).¹²

Para além de medidas de carácter geral para aumentar os níveis de habilitações, poderão ser necessárias intervenções especiais para promover as competências e a mobilidade das pessoas que se encontram em situação de desvantagem no mercado de trabalho. A participação das mulheres na formação melhorou, mas é também necessário adaptar a formação dispensada aos condicionalismos de muitas mulheres (a conciliar muitas vezes com trabalho a tempo parcial, assistência aos filhos e responsabilidades familiares). Da mesma forma, as inadequações de competências das pessoas em situação de exclusão ou desvantagem devem ser tratadas, tendo em conta que a mudança tecnológica pode excluir muitos cidadãos, em particular trabalhadores menos qualificados, desempregados e idosos que podem não ter a oportunidade de adquirir as competências necessárias. A evolução demográfica na União tem também de ser considerada nas estratégias de recursos humanos, à luz da perspectiva de que num futuro próximo haverá menos jovens trabalhadores na população activa (que em geral tendem a apresentar mais competências e mobilidade) e uma maior proporção de trabalhadores mais velhos (que tendem a ser menos móveis e menos qualificados). O envelhecimento da população requer que o ensino e a formação sejam abordados numa perspectiva de continuidade, para garantir que as futuras gerações de pessoas mais velhas estejam em condições de actualizar as respectivas qualificações, adaptar-se à mudança nas empresas e na envolvente laboral e estar preparados para enveredar por percursos profissionais mais flexíveis.

A mobilidade profissional e a melhoria das competências podem ser reforçadas por um melhor acesso dos trabalhadores e dos empregadores à informação, orientação e consultoria. Tais serviços tendem, na maior parte dos países, a uma certa dispersão horizontal e vertical nos sectores da educação, da formação e do emprego, estando geralmente ausentes do local de trabalho.

Os problemas relacionados com o reconhecimento da aprendizagem formal e não formal¹³ por parte dos empregadores e dos estabelecimentos educativos pode constituir uma barreira significativa à mobilidade profissional nos e entre os Estados-Membros. Para os trabalhadores mais velhos, em particular, o reconhecimento do valor da experiência e da formação em actividade é por vezes mais importante do que as qualificações formais. Mas também para os jovens, o reconhecimento de competências não-formais adquiridas, por exemplo, na sociedade civil e em actividades de voluntariado, é crucial e deve ser fomentado. Para as pequenas e médias empresas, que muitas vezes conhecem dificuldades para disponibilizar tempo e dinheiro para formação, a avaliação e o reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal pode ser mutuamente benéficos para os trabalhadores e para a empresa.

Os trabalhadores menos qualificados na Europa são menos propensos à mobilidade profissional, além de que a sua proporção apresenta-se mais elevada nos Estados-Membros e nas regiões com taxas de emprego mais baixas e desemprego elevado, isto é as menos avançadas. Expandir as oportunidades de mobilidade profissional requer, pois, os maiores esforços para elevar os níveis educativos e melhorar as competências e as qualificações nos Estados-Membros e regiões.

B. Baixa mobilidade geográfica

A mobilidade geográfica na UE é relativamente baixa, em particular entre os Estados-Membros, mas também o é dentro dos mesmos (Anexo II, pt. 10). Este facto fica a dever-se em parte à existência de barreiras legais e administrativas e em parte a condicionalismos e a hábitos económicos, sociais e culturais. Embora os padrões da mobilidade geográfica tenham mudado ao longo dos anos (com tendências crescentes para a migração temporária e os movimentos pendulares transfronteiriços e de longa distância) (Anexo II, pt.11) o nível global de mobilidade do factor trabalho é reduzido. Ainda que a mobilidade geográfica não seja um fim em si mesmo, pode proporcionar aos cidadãos melhores perspectivas de carreira ou alternativas profissionais.

O aumento do potencial de mobilidade geográfica está ligado à existência de mercados de trabalho duais na Europa, com regiões marcadas por níveis elevados de desemprego a coexistirem com outras onde faltam competências (Anexo II, pt.12) e a mobilidade profissional é, por vezes, um pré-requisito da mobilidade geográfica. Os esforços para apoiar a mobilidade geográfica devem pois ser combinados com medidas de fomento da mobilidade profissional, a fim de proporcionar aos trabalhadores oportunidades de mobilidade sectorial e geográfica. Tais medidas devem todavia ser desenvolvidas no contexto da promoção da sustentabilidade do crescimento e do desenvolvimento nas regiões menos favorecidas. Por conseguinte, o fomento da mobilidade geográfica não é contrário à necessidade de criar novas oportunidades de emprego e melhorar a qualidade de vida, em especial nas regiões menos favorecidas. Este facto será ainda mais crucial numa UE alargada.

A economia europeia assenta cada vez mais nos serviços. A melhoria das condições para a livre circulação de serviços entre as fronteiras nacionais e a garantia da liberdade de estabelecimento deveria permitir o pleno aproveitamento do dinamismo do mercado interno e o consequente reforço da competitividade, do crescimento e da criação de emprego. A remoção das barreiras nos serviços deveriam aumentar a mobilidade dos trabalhadores, sejam eles independentes ou por conta de outrem. Entre tais barreiras contam-se, por exemplo, as regras que impedem uma empresa de deslocar a totalidade do pessoal além fronteiras para prestar um serviço, as restrições à criação de uma empresa noutro Estado-Membro ou ainda as limitações à utilização de trabalhadores temporários ou de agências de emprego. Não faltam também exemplos de falta de clareza, segurança e flexibilidade do regime de reconhecimento de qualificações para as profissões regulamentadas que se desenvolveu de forma fragmentada ao longo de 25 anos. Esta situação originou uma certa confusão decorrente da duplicação de textos, dificuldades práticas de gestão e actualização do sistema e suscitou reservas dos cidadãos perante processos por vezes desnecessariamente incertos, complexos e opacos.

Mudar de emprego para outra região ou país implica ponderar custos e benefícios económicos, ajuizar das garantias de continuidade do emprego e comparar níveis de protecção social. Pese embora as persistentes disparidades regionais, nos Estados-Membros, verifica-se geralmente pouca mobilidade geográfica do trabalho para regiões com pouco desemprego e rendimentos mais elevados. Estudos empíricos sugerem que as pessoas só migram se esperarem ver melhorado o respectivo poder de compra, tendo em conta os custos da mudança

e a realidade local em termos de preços, impostos, transferências sociais, etc. As disparidades salariais entre regiões, a configuração dos sistemas fiscais e de prestações e o funcionamento do mercado da habitação determinam em grande medida a propensão para a mudança. Em vários Estados-Membros, os acordos salariais devem atender mais eficazmente às diferenças regionais em termos de produtividade e de condições do mercado de trabalho. As reformas dos sistemas fiscais e de prestações pode ser necessária para ajudar as pessoas na decisão de mudarem para uma localidade onde seja possível encontrar emprego, num enquadramento que torne o trabalho compensador, sem pôr em causa os objectivos sociais dos sistemas previdenciais. Um elemento essencial que afecta o mercado da habitação tem a ver com os custos ligados às transacções, tais como as taxas e as comissões cobradas pelos agentes imobiliários, os registos notariais e fundiários.

Os custos da mudança são por vezes mais significativos quando se muda de país, sendo que a introdução do euro veio facilitar o processo de avaliação das vantagens comparativas de uma mudança para outro país na zona euro, designadamente no que toca às diferenças salariais e à carga fiscal sobre o trabalho (contribuições para a segurança social e imposto sobre rendimentos). Mudar de país, mesmo quando se trata de outro Estado-Membro UE, significa também ultrapassar todo um conjunto de barreiras legais e administrativas, em grande parte relacionadas com os sistemas fiscais e de segurança social.

A esta situação vem geralmente juntar-se a necessidade de familiarização com a língua e a cultura locais. Por toda a parte as línguas estrangeiras não são suficientemente ensinadas nas escolas, sendo necessário investir mais neste domínio (Anexo II, pt.13). Os progressos na aprendizagem de línguas estrangeiras permitiriam remover uma das principais barreiras culturais e psicológicas à mobilidade, proporcionando ao mesmo tempo as bases para a aquisição das competências interculturais necessárias para apreender o que implica realmente ir viver e trabalhar para outro país. Neste contexto, o valor da mobilidade educativa não pode ser subestimado, quanto mais não seja em razão das competências linguísticas e interculturais que os estudantes móveis adquirem. Tudo indica que os estudantes que participaram em esquemas de mobilidade internacional são mais propensos a mais tarde considerarem a possibilidade de procurar emprego fora do respectivo Estado-Membro de origem.

Acresce que, com a difusão dos agregados familiares em que os dois cônjuges trabalham, e a fim de não inibir a mobilidade geográfica, há que prestar mais atenção à necessidade de ambos encontrarem possibilidades de emprego adequadas na mesma área geográfica. Há que considerar também outros importantes factores sociais relacionados com a mobilidade geográfica. Uma integração plena na sociedade de acolhimento pressupõe, entre outras coisas, acesso a habitação, cuidados de saúde e serviços sociais em condições acessíveis. No entanto, este acesso e os custos conexos podem variar consideravelmente entre as diferentes regiões da UE, o que pode ser determinante para uma opção de mobilidade.

Ainda que a falta de reconhecimento da aprendizagem não formal e informal possa colocar problemas para as pessoas que mudam de emprego, dentro de um mesmo país ou para fora dele, o não reconhecimento nos Estados-Membros das habilitações académicas e das qualificações profissionais de carácter formal e a escassez de transparência dos sistemas de ensino e de formação constituem as principais barreiras à procura de trabalho noutro país. Isto é válido não só para a pessoa que procura trabalho, mas também cria dificuldades aos familiares que poderão ser obrigados a mudar para outros sistemas de ensino num espaço de tempo relativamente curto.

Os movimentos migratórios de cidadãos da UE entre os Estados-Membros são apenas uma parte do fluxo migratório que atravessa a UE (Anexo II, pt.14). A imigração de cidadãos de

países terceiros para a UE, incluindo dos países candidatos é actualmente a única fonte crescimento demográfico em muitos Estados-Membros, e consequentemente uma forma significativa de contribuir para o aumento da mão-de-obra. Parte deste fluxo migratório “internalizar-se-á” com a entrada em vigor das disposições relativas à livre circulação que serão plenamente aplicáveis aos países candidatos. Todavia, a existência de uma política comum de imigração ajudaria também a mobilidade geográfica para e dentro da União por via de eliminação dos obstáculos à liberdade de circulação dos cidadãos de países terceiros.

C. Informação fragmentada e pouco transparente em matéria de ofertas de emprego

Para poderem escolher com conhecimento de causa, as pessoas interessadas em mudar de emprego ou de sector de actividade ou ir viver para outro país necessitam em primeiro lugar de obter informações adequadas sobre condições de emprego e de vida e aceder a elementos concretos sobre ofertas de emprego e formação correspondente. Ainda que a informação recolhida por parte de entidades públicas e privadas seja considerável, verifica-se uma grande fragmentação no acesso à mesma. Um primeira prioridade consiste em reunir a informação num formato facilmente acessível e promover o trabalho em rede junto das organizações e agências relevantes, aos níveis local, regional, nacional e europeu, garantindo que as pessoas estão cientes da sua existência através de publicidade e promoções adequadas.

Num outro plano, algumas profissões, designadamente a engenharia e outras que requerem conhecimentos científicos, são relativamente menos atractivas para muitos jovens, em especial raparigas, o que os torna renitentes em aproveitar as oportunidades de carreira que se oferecem nestas áreas. Uma forma de contribuir para a eliminação de muitos estrangulamentos que afectam o mercado de trabalho e consequentemente o desenvolvimento económico dos sectores em causa, que conhecem importantes penúrias de mão-de-obra especializada, seria através da divulgação de informação atractiva sobre as ofertas de emprego e as oportunidades que estas áreas oferecem.

3 OBJECTIVOS E ACÇÕES

Em resposta a estes desafios, a Comissão considera que urge intervir, com os seguintes objectivos:

3.1. Expandir a mobilidade profissional e desenvolver as competências

3.1.1. Promover sistemas de ensino e de formação capazes de dar resposta às necessidades do mercado de trabalho e às exigências de uma sociedade e uma economia cada vez mais assentes no conhecimento¹⁴.

1) Enquanto fundamento da empregabilidade a longo prazo e da aprendizagem contínua, todos os cidadãos deverão ter acesso gratuito à aquisição de competências-chave, incluindo literacia e numeracia, mas também de outras competências fundamentais como a matemática, a ciências e as tecnologias, as línguas estrangeiras, as competências de aprendizagem (isto é, a capacidade e a vontade de adquirir e actualizar continuamente conhecimentos e competências), a sensibilidade cultural, as competências sociais/pessoais, o espírito empresarial e a cultura tecnológica (incluindo competências TIC, a validar, por exemplo, através de instrumentos como a Carta de Condução Informática Europeia e a utilização das TIC e da aprendizagem digital para apoiar uma vasta gama de aprendizagem).

Os Estados-Membros deverão envidar esforços para garantir um direito genuíno de acesso gratuito às competências de base a todos os cidadãos, independentemente da sua idade¹⁵. A

Comissão, em estreita colaboração com os Estados-Membros, examinará as iniciativas adoptadas a nível nacional para garantir a qualidade do ensino baseado nas TIC e no e-Learning, em especial do respectivo software de aprendizagem, com vista à criação de rótulos de qualidade à escala europeia, numa preocupação de defesa dos interesses dos consumidores¹⁶.

2) No intuito de colmatar os défices actuais e futuros de competências na indústria, no sector da transformação e nas áreas TIC, é necessário estimular nos jovens o interesse pela matemática, as ciências e as tecnologias para que aumento e número dos que optam por estas áreas¹⁷, designadamente junto das raparigas e das jovens. A actividade docente nestas áreas deveria ser tornada mais aliciante, a fim de melhorar qualitativa e quantitativamente o recrutamento neste domínio. Aos mediadores de aprendizagem, especialmente aos profissionais da orientação profissional, deveria ser ministrada formação adequada no sentido de os sensibilizar e capacitar para a promoção de estudos, investigação e carreiras na área das ciências, engenharia e TIC, em especial junto das raparigas e das jovens. É necessário motivar e recrutar mais jovens com qualificações nestas áreas para as carreiras profissionais que se perspectivam.

A Comissão trabalhará com os Estados-Membros para definir indicadores adequados e estabelecer metas e prazos para a consecução de melhorias nestes domínios, e acompanhará os progressos na sua realização.

Os parceiros sociais, em cooperação com as autoridades educativas e a comunidade científica, são convidados a tomar medidas de sensibilização adequadas para motivar mais estudantes, em particular as raparigas e as mulheres, a aproveitarem as oportunidades profissionais que se apresentam. Os Estados-Membros e os parceiros sociais devem cooperar para melhorar a qualidade da informação sobre carreiras nestas áreas que é disponibilizada pelos profissionais da orientação profissional do sector público e privado.

3) A proporção da população com habilitações escolares correspondentes ao nível superior do ensino secundário deveria ser reforçada, a fim de reduzir os riscos de desemprego que atingem desproporcionadamente os trabalhadores menos qualificados em relação aos que possuem qualificações mais avançadas. Actualmente, os três países com melhores resultados apresentam taxas de conclusão do ensino secundário superior da ordem dos 77%. A quota-parte da população que abandona o sistema de ensino sem qualificações formais deveria ser reduzida¹⁸, a fim de reforçar a empregabilidade e a adaptabilidade de um maior número de trabalhadores no mercado de trabalho.

A Comissão trabalhará com os Estados-Membros para estabelecer metas e prazos adequados para a consecução de melhorias dos níveis de qualificações e acompanhará os progressos na sua realização. Os Estados-Membros deverão reduzir para metade (até 2010 em comparação com 2000) o número de jovens entre os 18 e os 24 anos com habilitações de nível secundário inferior ou nem isso e não participam em acções de aprendizagem e formação profissional¹⁹. Os Estados-Membros deverão intensificar o apoio à integração no sistema educativo e formativo dos jovens em situação de desvantagem, em particular os jovens portadores de deficiência, os que conhecem dificuldades de aprendizagem e os que provêm de comunidades imigrantes ou de minorias étnicas.

4) A fim de melhorarem a respectiva abertura e capacidade de resposta às necessidades dos aprendentes e do mercado de trabalho, os estabelecimentos de ensino e outros centros de aprendizagem deveriam estabelecer laços mais estreitos e parcerias com as empresas, o

mercado de trabalho, os serviços de consultoria e orientação e a sociedade em geral, designadamente através de acções de mobilidade educativa e formativa transnacionais²⁰.

Os Estados-Membros, as autoridades regionais e as entidades locais deveriam fomentar estas ligações e dinamizar as parcerias sector público/sector privado através de visitas de estudo, experiência profissional, projectos conjuntos, tutoria e intercâmbio de professores e de gestores/trabalhadores. A Comissão irá constituir uma rede de entidades consultoras da esfera empresarial e educativa para reforçar a cooperação entre o mundo do trabalho e os sistemas educativos. Esta rede deverá ser criada até 2004. Ao lançar uma iniciativa desta natureza, haverá que dar a devida atenção às ligações específicas entre o mundo académico e a indústria na área da investigação, a fim de ultrapassar as barreiras à mobilidade. Os Estados-Membros deveriam avaliar as respectivas políticas e práticas em matéria de serviços de informação, orientação e consultoria, a fim de garantir a transparência e a coerência dos mesmos²¹

3.1.2. Lançar e consolidar estratégias eficazes de desenvolvimento de competências para os trabalhadores

5) Haverá que identificar as necessidades futuras de formação contínua e definir a quota-parte e a qualidade dessa formação que deverá ser ministrada nas empresas e ou nos institutos de investigação, tendo em vista a promoção da adaptabilidade, da empregabilidade e a manutenção em actividade dos trabalhadores. A participação na formação contínua deveria ser intensificada, designadamente por via da garantia do acesso para todos à formação ao longo da vida profissional (em especial para os trabalhadores com remunerações mais baixas e menos qualificados, pessoas com deficiência e grupos desfavorecidos ou minoritários). Deveriam ser envidados mais esforços em prol dos trabalhadores mais velhos, designadamente em matéria de formação, manutenção em actividade e recrutamento, tomando por base as competências e os conhecimentos – formais, não-formais e informais – que estes hajam adquirido durante as respectivas vidas profissionais e dando-lhes oportunidades para acederem à literacia da sociedade da informação. As estratégias de desenvolvimento de competências devem ter em devida conta a situação particular das mulheres, por exemplo no que respeita às responsabilidades de cuidados, e providenciar especificamente para melhorar o seu acesso a acções de formação. As empresas deveriam melhorar as respectivas capacidades de desenvolvimento enquanto organizações aprendentes, otimizar a utilização das TIC e de soluções de e-learning, maximizar o acesso a conhecimentos de alto nível e estabelecer planos de desenvolvimento de competências individuais ao nível da empresa. Há que fazer uso dos serviços existentes em matéria de informação, orientação e consultoria nos domínios da educação, formação e emprego, a fim de promover a orientação no local de trabalho em apoio aos planos de desenvolvimento de competências das empresas e dos trabalhadores.

Os Estados-Membros e os parceiros sociais deverão empreender iniciativas conjuntas²² até 2004, para manter os trabalhadores em actividade com a tónica no acesso e na participação dos mesmos na formação na empresa, sendo o processo devidamente acompanhado através de estatísticas e indicadores comparáveis. Deveriam incluir metas e medidas específicas para os trabalhadores mais velhos, indicando como dar cumprimento ao objectivo de 50% para a taxa de emprego nesta categoria (55-64 anos) até 2010.

Os Estados-Membros e os parceiros sociais deverão, quando tal se revelar necessário, criar as condições para promover o acesso das mulheres ao ensino, à formação e à aprendizagem ao longo da vida, com vista a fomentar o seu acesso a carreiras na área das tecnologias da informação.

No contexto destas iniciativas, os parceiros sociais a todos os níveis são convidados a avançar com estratégias de desenvolvimento da força de trabalho que incluam a fixação de metas para reforçar a participação na formação e aumentar a qualidade do trabalho; Estas estratégias devem ter em devida conta a possibilidade de reestruturação económica e promover a adaptabilidade e a empregabilidade a longo prazo dos trabalhadores. Os parceiros sociais são também convidados a acordar um plano de formação individual para cada trabalhador, baseado numa avaliação das suas competências, em conformidade com as políticas globais de desenvolvimento das competências a nível da empresa²³. São ainda convidados a atender devidamente às necessidades específicas e aos condicionamentos das PME. Os empregadores são convidados a assumir responsabilidades acrescidas e intensificar o investimento em recursos humanos, com especial atenção para a formação e as oportunidades de carreira dos trabalhadores com qualificações/remunerações inferiores e dos trabalhadores com deficiência.

Ao apoiar estas iniciativas, os Estados-Membros deverão propor incentivos destinados tanto às empresas (por exemplo reduções de impostos, descontos nas contribuições para a segurança social ou recompensa de boas práticas através de sistemas de rótulos de aprendizagem ao longo da vida e da participação das empresas em fundos de formação), como aos indivíduos (por exemplo, contas ou vouchers de aprendizagem). Deverão também promover o acesso às redes locais de orientação e aos serviços de aprendizagem e orientação baseados em TIC, a fim de apoiar o desenvolvimento de estratégias individuais e empresariais de desenvolvimento de competências²⁴. Tais iniciativas deveriam assentar no reconhecimento da importância e do interesse que esta questão reveste para toda a sociedade, podendo implicar uma reafecção de verbas públicas em favor desta área.

6) Deveria ser promovida a atribuição de prémios de aprendizagem ao longo da vida às empresas – dos sectores público e privado – que se distinguirem na introdução de estratégias inovadoras de desenvolvimento de competências.

A Comissão promoverá a atribuição de prémios a empresas ou organizações do sector público particularmente inovadoras na área da aprendizagem ao longo da vida²⁵, e divulgará exemplos de melhores práticas neste domínio.

7) As definições de competências TIC e *e-business* deveriam ser estabelecidas tendo em conta as necessidades do mundo do trabalho, a fim de as tornar transparentes, globalmente reconhecidas e disponíveis nos e entre os Estados-Membros, e passíveis de transposição para os regimes europeus de validação, acreditação e reconhecimento de competências.

*A Comissão irá dinamizar a cooperação entre as autoridades competentes nos Estados-Membros e os parceiros sociais para a elaboração de definições no domínio das TIC e do *e-business*. Apoiará o desenvolvimento, a actualização e a promoção de normas europeias bem como os sistemas de validação, acreditação e reconhecimento até 2005. Os Estados-Membros deverão integrar estas normas relativas a competências TIC e *e-business* nos respectivos sistemas e adequar-se aos padrões europeus.*

8) A procura de competências TIC e *e-business* deveria ser acompanhada com maior eficácia, à luz designadamente das actividades do grupo de acompanhamento das competências em TIC²⁶, por forma a que possam ser definidas com rigor, hierarquizadas e sintonizadas com os requisitos da indústria, nomeadamente os das PME. Seria importante que fossem definidos perfis de competências (à luz dos princípios seguidos pelo consórcio do Career Space²⁷ no sector das TIC) paralelamente aos programas curriculares, módulos de formação e e-learning.

Os Estados-Membros deveriam incentivar as parcerias público/privado, para as grandes e as pequenas empresas e o sector público, visando a implementação das medidas necessárias relacionadas com competências TIC e de e-business, e trocando informações sobre os progressos alcançados no âmbito do Grupo de Trabalho sobre e-learning e do Grupo de Acompanhamento para as TIC. Em 2002, a Comissão intensificará o debate sobre a economia digital e elaborará uma agenda de trabalho para maximizar os benefícios da e-economia para as empresas europeias, incluindo as PME²⁸. Em Outubro de 2002, será organizada a cimeira das info-competências (eSkills Summit), em cooperação com a indústria das TIC.

3.1.3. Reduzir as barreiras ao reconhecimento da aprendizagem, independentemente de onde foi adquirida, e promover a transparência e a exportabilidade das qualificações na Europa.

9) Importa desenvolver um enquadramento europeu para as metodologias e normas para a identificação, a avaliação e o reconhecimento da aprendizagem não formal e informal, da experiência profissional e da formação ministrada pela indústria ou por conta desta e de outras envolventes laborais, a apoiar através de um intercâmbio sistemático de experiências neste domínio

Até ao final de 2002, a Comissão lançará um intercâmbio sistemático de experiências e boas práticas no domínio da identificação, da avaliação e do reconhecimento da aprendizagem não formal. O Fórum europeu sobre a transparência das qualificações, sob a égide da Comissão e do Cedefop²⁹, coordenará este processo, em estreita colaboração com os Estados-Membros, os parceiros sociais, as organizações não governamentais, a OCDE, o programa Eurydice³⁰ e a FEP³¹.

10) É necessário desenvolver e reforçar instrumentos para conferir transparência e exportabilidade às qualificações, a fim de facilitar a mobilidade intra e inter-sectorial.

Os Estados-Membros, em cooperação com a Comissão e os parceiros sociais, devem apostar conjuntamente na utilização e no ulterior desenvolvimento de instrumentos como o Sistema Europeu de Transferência de Créditos Académicos, Suplementos ao Diploma e aos Certificados, Europass, o Portfolio Europeu e o CV³² até 2003. Até 2003, em colaboração com os Estados-Membros, a Comissão desenvolverá um sistema "modular" de acumulação das qualificações, que deverá permitir aos cidadãos combinar educação e formação adquiridas em vários estabelecimentos ou países.

3.1.4. Intensificar esforços nos Estados-Membros e nas regiões menos avançadas

11) Há que prestar particular atenção às necessidades de mais investimento em capital humano e nas TIC, em especial nos Estados-Membros e nas regiões onde os atrasos são mais importantes, garantindo uma utilização eficaz e produtiva de um tal investimento. Este facto será ainda mais importante nos novos Estados-Membros.

Os Estados-Membros, em cooperação com os parceiros sociais, devem ter por objectivo assegurar a disponibilização dos recursos adequados para o investimento em recursos humanos, em especial nas regiões menos avançadas. Entre as fontes de apoio, contam-se o sector privado e outros agentes interessados e, sempre que tal se justifique, o co-financiamento no âmbito da programação dos Fundos Estruturais, designadamente o Fundo Social Europeu. . A Comissão instará os Estados-Membros a prosseguir este objectivo, aquando da revisão intercalar da execução dos programas dos Fundos Estruturais

em 2003. No que respeita aos futuros Estados-Membros, e na sequência de uma avaliação das respectivas necessidades, há que prestar atenção especial ao desenvolvimento de capital humano aquando da negociação desses programas.

3.2. Facilitar a mobilidade geográfica

3.2.1. Remover barreiras legais e administrativas

12) As disposições em matéria de livre circulação de trabalhadores (Regulamento 1618/68) e de coordenação dos sistemas de segurança social dos Estados-Membros (Regulamento 1408/71) deverão ser aplicadas com maior rigor, a fim de garantir um acesso não discriminatório ao emprego (em particular no sector público) bem como o cálculo e a exportação de prestações (tendo em conta factos e acontecimentos ocorridos no território dos Estados-Membros). É necessário também resolver os problemas que subsistem em relação à proibição de discriminação com base na nacionalidade em matéria de benefícios fiscais e sociais.

Os Estados-Membros deverão intensificar esforços para garantir a plena aplicação das disposições em vigor neste domínio. A fim de superar os problemas de emprego que os trabalhadores migrantes conhecem no sector público, a Comissão irá publicar, no verão de 2002, uma Comunicação sobre liberdade de circulação dos trabalhadores no sector público. O Parlamento Europeu e o Conselho deveriam envidar esforços para adoptar rapidamente a proposta de directiva relativa ao direito à livre circulação e residência dos cidadãos da União e dos membros das suas famílias no território dos Estados-Membros, a qual visa facilitar a livre circulação e fixação de residência através da simplificação das formalidades administrativas³³.

13) É importante modernizar a coordenação dos regimes de segurança social por via do alargamento do âmbito de aplicação do Regulamento 1408/71 e da simplificação do respectivo articulado e aplicação. Neste contexto, deveria ser introduzido à escala da UE um cartão de saúde, visando transformar os principais formulários em papel num cartão electrónico. Os titulares deste cartão poderiam socilitar, sempre que necessário, tratamento médico imediato num Estado-Membro que não aquele onde estão segurados, embora seja este último a assumir os custos.

O Conselho e o Parlamento Europeu deverão, sob proposta da Comissão e com base nos parâmetros acordados pelo Conselho, promover a necessária modernização e simplificação das disposições vigentes em matéria de segurança social até 2003. A Comissão apresentará uma proposta para a introdução de um cartão europeu de saúde no início de 2003, para aprovação em 2004.

14) São necessário progressos em matéria de exportabilidade de direitos complementares de reforma dos trabalhadores migrantes.

Os parceiros sociais, os Estados-Membros e as instituições comunitárias deveriam intensificar esforços para melhorar as possibilidades de exportação de direitos. A Comissão consultará os parceiros sociais na Primavera de 2002 com vista a uma ulterior acção legislativa ou equivalente. O Parlamento Europeu e o Conselho deverão intensificar esforços para adoptar até Dezembro de 2002 a proposta sobre regimes de pensões profissionais que também visa facilitar a mobilidade transfronteiriça dentro da mesma empresa. Neste contexto, importa também notar que na Comunicação de 19 de Abril de 2001, a Comissão considerava já que o tratamento fiscal discriminatório dos regimes de pensões geridos por

instituições estabelecidas noutros Estados-Membros é contrário às liberdades fundamentais do Tratado³⁴. Os Estados-Membros deverão cumprir escrupulosamente estas disposições sob pena de terem de responder perante o Tribunal de Justiça, com base no artigo 226º do Tratado CE. A possibilidade de os trabalhadores migrantes manterem o regime de pensão inicial poderá contribuir significativamente para a mobilidade transfronteira. Acresce que, com base na Comunicação da Comissão, o Conselho ECOFIN de 16 de Outubro de 2001 instou o COREPER a trabalhar no sentido da eliminação da dupla tributação dos regimes profissionais de pensões em situações transfronteiras, o que também constitui um factor propício à mobilidade³⁵.

Há que reforçar o papel consultivo dos comités da UE competentes nestas matérias em relação ao acompanhamento da aplicação destas disposições e a eliminação das barreiras legais e administrativas ainda existentes. A Comissão analisará o estabelecimento de um mecanismo para fazer um levantamento e dar conta dos obstáculos à mobilidade geográfica que os trabalhadores encontram.

15) O sistema actual de reconhecimento das profissões regulamentadas deveria ser melhorado, no sentido de o tornar mais facilmente gerível, mais claro, mais rápido e mais convivial para os utilizadores, facilitando assim as oportunidades de emprego e a prestação de serviços.

As instituições da Comunidade e os Estados-Membros deveriam chamar a si a consolidação global dos actuais regimes de reconhecimento profissional das profissões regulamentadas, com vista à definição de um sistema com maior uniformização, transparência e flexibilidade, com alterações destinadas a garantir maior clareza e condições mais actualizadas e automáticas de reconhecimento, por via da adopção de propostas em 2003, para ulterior aplicação até 2005.

16) Há que reforçar o mercado interno dos serviços.

A Comissão e os Estados-Membros deveriam intensificar esforços para dar corpo à estratégia para o mercado interno dos serviços, a fim de eliminar as barreiras existentes à provisão transfronteiriça de serviços e à liberdade de circulação³⁶.

17) Para melhorar as oportunidades de mobilidade geográfica também no interior dos Estados-Membros, é necessário analisar as barreiras que ainda persistem e tomar medidas em conformidade. Os obstáculos já identificados incluem a ausência de diferenciação salarial, os desincentivos decorrentes dos sistemas fiscais e de prestações e os custos da mudança (influenciados pelos elevados custos das transacções no mercado da habitação).

Os Estados-Membros deveriam empreender estudos sobre os obstáculos à mobilidade entre regiões e tomar as medidas adequadas, e incentivar os parceiros sociais a considerar formas de os mecanismos salariais atenderem devidamente à produtividade e às condições dos mercados de trabalho locais.

3.2.2. Desenvolver competências linguísticas e transculturais

18) Todos os alunos deveriam ser incentivados a aprender pelo menos duas línguas europeias, para além da língua materna. As pessoas com emprego deverão ter oportunidades de melhorarem as competências linguísticas que se revelem úteis para a respectiva vida profissional, enquanto parte integrante da aprendizagem ao longo da vida.

Os Estados-Membros deverão prover à aquisição de conhecimentos de línguas estrangeiras já a partir do ensino pré-primário e primário e ao reforço das mesmas nas escolas secundárias e nos estabelecimentos de formação³⁷. O ensino da primeira língua estrangeira deverá começar para todos os alunos tão cedo quanto possível, por exemplo a partir dos 8 anos, o mais tardar.. Os Estados-Membros deveriam tomar as medidas necessárias para, até ao final da escolaridade obrigatória (que varia entre os 16 e os 18 anos), proporcionar aos jovens a oportunidade de possuir sólidos conhecimentos de pelo menos duas línguas europeias para além da língua materna. Até 2005, as autoridades nacionais competentes deverão ter definido uma estratégia e um calendário para a consecução deste objectivo, identificando as capacidades docentes necessárias e propondo a utilização de tecnologias adequadas. Neste processo, devem ser tidas em devida conta as necessidades linguísticas relacionadas com os mercados laborais europeus. Os parceiros sociais deverão ser convidados a proporcionar acções de formação linguística para os trabalhadores sempre que a aquisição de tais competências for adequada, enquanto parte integrante dos respectivos planos de desenvolvimento de competências (ver Acção 5). Na sequência do Ano Europeu das Línguas, a Comissão apresentará ulteriores propostas de acção para promover a aprendizagem de línguas estrangeiras.

19) Todos os cursos superiores e pós-universitários deverão comportar uma dimensão europeia que proporcione oportunidades para trabalhar com estudantes, professores e material didáctico de instituições parceiras de outros países europeus. Deveriam ser dadas mais oportunidades aos estudantes e aos formandos para efectuarem uma parte significativa da respectiva aprendizagem (por exemplo, um terço) noutro Estado-Membro³⁸. Há que promover a mobilidade de todas as categorias de pessoas envolvidas neste processo, removendo obstáculos de vários tipos.

Os Estados-Membros deveriam prover o apoio e os incentivos necessários para que todas as universidades e centros de aprendizagem pós-secundária mantenham ou desenvolvam contactos com pelo menos uma congénere noutro Estado-Membro, apoiando-se na importante base de experiência dos programas Sócrates e Leonardo da Vinci. Neste contexto, seria importante que intensificassem esforços para eliminar os obstáculos à mobilidade neste domínio, implementando o Plano de Acção para a Mobilidade³⁹ e a Recomendação do Conselho e do Parlamento Europeu relativa à mobilidade de estudantes, formandos, jovens voluntários, docentes e formadores⁴⁰, para além de trocarem informações sobre os progressos realizados. Será de toda a utilidade aproveitar e apoiar os instrumentos e os processos existentes, designadamente o sistema de transferência de créditos académicos ECTS e o processo de “Bolonha” que promove a convergência ao nível do ensino pós-universitário. Haverá também que tirar o maior proveito da ampla gama de possibilidades tecnológicas para ser móvel de uma forma virtual. Os Estados-Membros deverão também lançar ou desenvolver actividades de sensibilização no sistema de ensino que incentivem os alunos a procurarem activamente oportunidades de prosseguirem os respectivos estudos ou a respectiva formação noutro país da UE.

3.2.3. *Promover o reconhecimento das qualificações incentivando uma maior transparência nos sistemas de ensino e formação.*

20) Deveria ser definida uma nova estratégia para o reconhecimento das qualificações não regulamentadas na UE. Facilitar-se-ia desta forma a mobilidade geográfica nos e entre Estados-Membros. Esta estratégia poderia assentar na adopção voluntária de normas mínimas em matéria de ensino e formação, criando-se assim condições de confiança e transparência.

A Comissão, os Estados-Membros e os parceiros sociais examinarão em conjunto o papel e a natureza das normas de qualidade voluntárias para o ensino e a formação. O desenvolvimento dessas normas, a par de uma abordagem do tipo avaliação inter-pares, permitirá promover a transparência e a coerência dos sistemas de educação e formação nacionais, criando uma base mais sólida para a confiança e o reconhecimento mútuos das qualificações. Em cooperação com os Estados-Membros e com os estabelecimentos do ensino superior, a Comissão apoiará activamente o "processo de Bolonha", no domínio do ensino superior. É na experiência adquirida no quadro deste processo que se fundará a promoção de uma cooperação mais estreita noutros domínios, nomeadamente o da educação e da formação profissionais⁴¹.

21) É importante que, nos acordos colectivos de trabalho, o âmbito de aplicação das disposições relativas a qualificações não se restrinja à dimensão local, regional ou nacional das mesmas, havendo que facilitar a igualdade de tratamento dos trabalhadores com qualificações equivalentes obtidas noutras localidades, regiões ou Estados-Membros.

Os parceiros sociais são instados a garantir a eliminação de tais restrições no contexto da negociação colectiva e o respeito das disposições do n.º 4 do artigo 7.º do Regulamento 1612/68⁴².

3.2.4. Desenvolver uma política de imigração à escala da UE

22) A nova conjuntura demográfica requer uma análise cuidada da interacção entre políticas de imigração, políticas de emprego e políticas sociais na União, já que as actuais tendências em termos de população e de emprego sugerem para os próximos anos em muitos Estados-Membros uma dependência acrescida de competências e mão-de-obra de países terceiros. Urge definir uma política de imigração comum para nacionais de países terceiros, a qual, ao mesmo tempo que respeite os acordos e compromissos bilaterais e multilaterais assumidos, e tendo em conta as necessidades específicas dos países em desenvolvimento, possa tirar partido das práticas nacionais mais bem sucedidas para facilitar e acelerar a integração no mercado de trabalho da UE dos trabalhadores de países terceiros, nos casos em que exista uma procura manifesta. Esta política deveria assentar no princípio de que as pessoas que tenham autorização de trabalho na UE deverão gozar de direitos comparáveis aos cidadãos da UE e proporcionais à duração da sua estadia. Assim, é necessário garantir que os nacionais de países terceiros titulares de autorizações de residência tenham os mesmos direitos em matéria de reconhecimento de qualificações que os cidadãos da UE⁴³. Aos migrantes deverá ser garantido acesso aos serviços adequados sempre que for necessário apoiar a sua integração social no país de acolhimento.

O Conselho deveria proceder à rápida adopção da proposta de directiva relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho assalariado e de exercício de uma actividade económica independente (COM(2001) 386) e da proposta de directiva do Conselho relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração (COM(2001)127), a qual inclui um capítulo que confere aos nacionais de países terceiros residentes de longa duração num Estado-Membro o direito de residência noutro Estado-Membro. Deverão também acordar o alargamento das disposições comunitárias em matéria de livre circulação e segurança social dos trabalhadores migrantes aos nacionais de países terceiros. O acordo quanto à base jurídica das propostas da Comissão para este feito⁴⁴, deverá ser seguido de perto da adopção da proposta. Os Estados-Membros deveriam garantir aos migrantes acesso a serviços adequados para apoiar a sua integração social no país de acolhimento. A Comissão

analisará a interacção entre as políticas de imigração, as políticas de emprego e as políticas sociais na UE, dando conta deste exercício em 2003.

3.3. Oportunidades de emprego: mais informação e transparência

23) Apoiando-se nas iniciativas em curso como o Diálogo com os Cidadãos e as Empresas e a rede EURES, deverá ser criado um *site* único com informações sobre mobilidade, enquanto parte de uma rede mais vasta à escala europeia que fornecerá informação completa e acessível aos cidadãos sobre empregos, mobilidade, oportunidades de aprendizagem e transparência de qualificações na Europa⁴⁵ (incluindo bases de dados sobre ofertas de emprego, aprendizagem, investigadores) e outra informação relevante. É necessário um serviço mais abrangente que preste informações e dê apoio específico no sentido de defender os interesses e os direitos dos profissionais da área das profissões regulamentadas, a fim de facilitar a sua mobilidade geográfica.

A Comissão deverá criar o site em 2003, partindo das bases de dados já existentes, em colaboração com os Estados-Membros e sempre que necessário com os parceiros sociais, a fim de assegurar a sua ligação a uma rede europeia mais vasta que inclua centros de informação sobre qualificações educativas e profissionais. Os Estados-Membros deveriam garantir a disponibilidade das bases de dados nacionais relevantes e possibilitar a inter-operacionalidade destas ao nível europeu. Seria também oportuno que fossem criados serviços de informação para profissionais das profissões regulamentadas até 2005.

24) A base EURES deverá ser modernizada, reforçada e integrada nos serviços de emprego dos Estados-Membros. Estes serviços deveriam utilizar classificações comparáveis das profissões, o que implica uma revisão dos actuais sistemas, a fim de facilitar a comparabilidade das profissões na UE.

A Comissão apresentará propostas para modernizar a rede EURES em 2002 e colaborará com os Estados-Membros no sentido de uma plena integração nos sistemas nacionais até 2004. A Comissão estudará em cooperação com os Estados-Membros as melhores formas de classificar as profissões, com vista a permitir a comparabilidade das mesmas em toda a UE para efeitos de mobilidade profissional.

25) Será lançada, à escala da UE, uma vasta campanha de informação sobre mobilidade dirigida aos empregadores e aos trabalhadores sobre as principais dimensões e possibilidades do mercado interno e dos mercados de trabalho europeus em termos de competências. Estão também previstas campanhas mais sectoriais para melhorar a imagem de certos sectores profissionais e com o objectivo de trazer mais mulheres para tais sectores.

A Comissão e os Estados-Membros deveriam lançar uma campanha de informação sobre mobilidade em 2003. Os parceiros sociais e outras partes interessadas são convidados a iniciar campanhas de informação sectorial.

4 FORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

O Plano de Acção para as Competências e a Mobilidade visa promover o objectivo de mercados de trabalho europeus abertos e mais acessíveis a todos até 2005. Para tal, a Comissão providenciará para que este plano seja devidamente considerado na próxima revisão da estratégia europeia de emprego.

A fim de garantir uma implementação bem sucedida do plano e das várias acções pontuais, é necessário criar um mecanismo de acompanhamento claro que faça parte integrante do Plano. Sempre que possível, deverão ser utilizados os meios disponíveis, em especial os que existem no âmbito da estratégia de emprego. As propostas relacionadas com a melhoria dos sistemas de ensino e formação serão concretizadas no âmbito da criação do Espaço Europeu da Aprendizagem ao Longo da Vida⁴⁶ e do follow-up do Relatório sobre os Objectivos Concretos dos Sistemas de Educação e Formação⁴⁷. É necessário maximizar o aproveitamento das fontes e das estruturas do sistema estatístico europeu a fim de se conseguir um apuramento estatístico comparável internacionalmente, para acompanhar os progressos na consecução dos objectivos almejados.

A Comissão apresentará anualmente uma avaliação da execução do Plano de Acção por ocasião da reunião da Primavera do Conselho Europeu.

5 CONCLUSÕES

A Comissão acolhe com agrado esta oportunidade para apresentar o Plano de Acção para as Competências e a Mobilidade ao Conselho Europeu de Bracelona, tomando por base a Comunicação sobre os Novos Mercados de Trabalho Europeus, as conclusões do Conselho Europeu de Estocolmo e o trabalho da Task Force de Alto Nível sobre Competências e Mobilidade. Insta o Conselho Europeu a confirmar a sua análise dos desafios que à União Europeia se colocam neste domínio e convida as várias formações do Conselho a tomar as medidas necessárias que lhe forem propostas para dar execução ao Plano de Acção.

Síntese das acções, entidades responsáveis e calendário de execução

<i>Acção</i>		<i>Responsável & Prazos</i>
Mobilidade profissional & Desenvolvimento de competências		
1	Aquisição de competências-chave	Estados-Membros, Comissão
2	Matemática, ciências e tecnologia + carreiras científicas	Estados-Membros, Comissão, parceiros sociais, comunidade científica – até 2006
3	Aumentar os níveis de frequência do ensino pós-secundário + reduzir o número de pessoas menos qualificadas	Estados-Membros, Comissão, até 2010
4	Estreitar os laços entre a educação e a indústria + orientação profissional	Estados-Membros, Comissão, parceiros sociais, até 2004
5	Aprendizagem ao longo da vida formação contínua	Estados-Membros, parceiros sociais, até 2004
6	Prémios UE	Comissão
7	Definição de competências TIC	Estados-Membros, Comissão, parceiros sociais, até 2005
8	Controlo competências TIC e e-business	Estados-Membros, Comissão, parceiros sociais, até 2002
9	Reconhecimento da aprendizagem não formal & informal	Estados-Membros, Comissão, parceiros sociais, até 2003
10	Exportabilidade das qualificações,	Estados-Membros, parceiros sociais, até 2003
11	Investimento nas regiões menos avançadas	Estados-Membros, parceiros sociais, Comissão, até 2003
Mobilidade geográfica		
12	Livre circulação	Estados-Membros, Parlamento Europeu, Conselho, Comissão, até 2002
13	Segurança social Cartão Europeu de Seguro de Saúde	Conselho, Parlamento Europeu, Comissão, até 2003 & 2004
14	Regimes complementares de reforma	Estados-Membros, parceiros sociais, Conselho, Parlamento Europeu, Comissão, até 2002
15	Reconhecimento profissional das profissões regulamentadas	Estados-Membros, Conselho, Parlamento Europeu, até 2003 & 2005
16	Mercado interno dos serviços	Estados-Membros, Comissão
17	Impostos-prestações e habitação	Estados-Membros
18	Competências linguísticas	Estados-Membros, Comissão, até 2005
19	Mais aprendizagem noutros Estados-Membros	Estados-Membros
20	Reconhecimento de qualificações educativas	Estados-Membros, Comissão, parceiros sociais, até 2003
21	Qualificações em acordos colectivos	Parceiros sociais
22	Política de imigração	Conselho, Parlamento Europeu, Comissão, até 2003
Informação e transparência		
23	Site único de informação sobre mobilidade	Estados-Membros, Comissão, até 2003 & 2005

24	Integração EURES + classificação das profissões	Estados-Membros, Comissão, até 2002 & 2004
25	Campanha de informação sobre mobilidade	Estados-Membros, Comissão, até 2003
Fiscalização e acompanhamento		
Aferição comparativa e execução		Comissão - relatório anual da Primavera

ANEXO ESTATÍSTICO

1) Níveis de mobilidade profissional e de rotação de mão-de-obra

Os europeus tendem a não mudar de emprego com muita frequência: ainda que os números apontem para uma evolução ascendente desde 1995 na maior parte dos Estados-Membros, em média, em 2000, só 16.4% das pessoas com emprego trabalhava para a respectiva entidade patronal há menos de 1 ano (dados correspondentes nos EUA apontam para uma proporção de 30%, segundo o *Employment Outlook 1996* da OCDE).

	% de trabalhadores por permanência no emprego actual 1995			% de trabalhadores por permanência no emprego actual 2000		
	menos de 1 ano	entre 1 e 2 anos	mais de 2 anos	menos de 1 ano	entre 1 e 2 anos	mais de 2 anos
A	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
B	10.2%	7.6%	82.3%	13.7%	9.3%	77.0%
D	14.5%	9.6%	75.9%	14.9%	10.5%	74.6%
DK	22.7%	11.3%	66.0%	23.2%	13.3%	63.5%
E	28.3%	5.6%	66.1%	20.9%	10.2%	68.9%
FIN	16.4%	6.3%	77.4%	21.7%	8.7%	69.6%
F	13.7%	7.9%	78.4%	15.9%	9.7%	74.5%
GR	8.7%	6.6%	84.7%	9.6%	6.1%	84.3%
IRL	14.4%	10.0%	75.6%	21.9%	12.8%	65.3%
I	6.8%	6.7%	86.5%	11.2%	7.8%	81.0%
L	10.0%	8.1%	81.9%	11.6%	8.6%	79.8%
NL	13.3%	8.9%	77.8%	20.5%	10.7%	68.8%
P	11.0%	8.2%	80.7%	14.7%	9.2%	76.2%
S	14.3%	7.8%	77.9%	15.9%	9.6%	74.5%
UK	18.0%	10.6%	71.3%	19.5%	12.3%	68.3%
UE-15	14.8%	8.5%	76.7%	16.4%	10.1%	73.5%

Fonte: Inquérito à Força de Trabalho - Eurostat

2) Impacto dos níveis de habilitações no emprego e no desemprego

Em toda a UE existe uma evidente correlação entre o nível de habilitações e o risco de desemprego. Elevados padrões habilitacionais traduzem-se em taxas de emprego superiores e

em níveis de desemprego reduzidos, enquanto que níveis de habilitações inferiores tornam os trabalhadores mais vulneráveis ao desemprego.

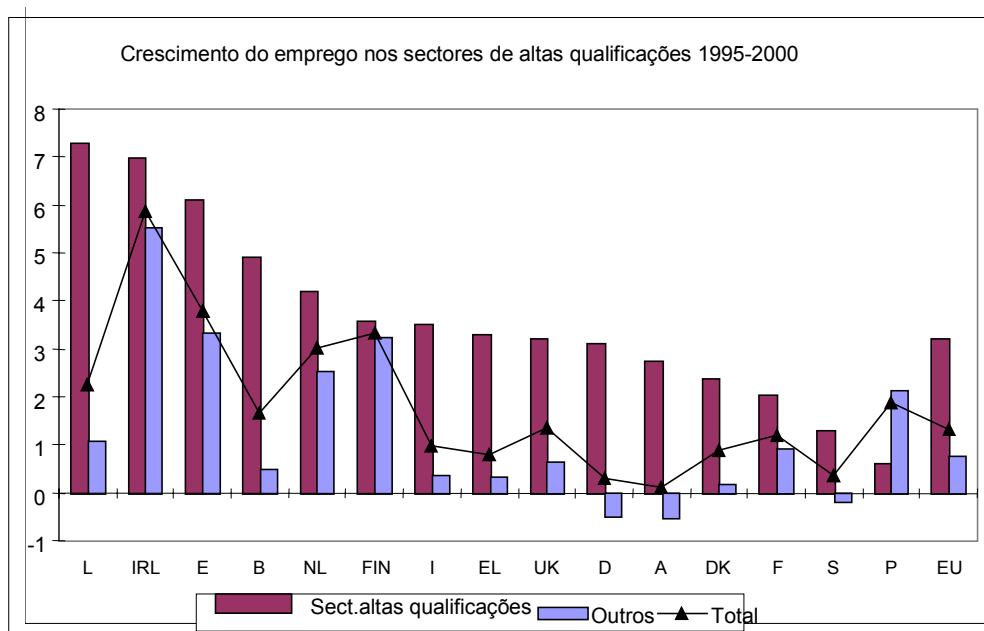
Taxas de Emprego e de Desemprego (EMP/DESEMP) por níveis de habilitações em 2000								
	Total Sist. educativo		Elevado		Médio		Baixo	
	EMP	DESEMP	EMP	DESEMP	EMP	DESEMP	EMP	DESEMP
AT	67.9	4.7	85.8	2.3	73.7	4.2	47.8	8.2
BE	60.9	6.6	85.4	2.7	66.0	6.8	43.4	10.4
DE	65.3	8.0	83.0	4.3	69.9	7.9	55.3	12.7
DK	76.4	4.5	88.2	2.6	80.1	4.4	62.1	6.3
ES	54.7	14.1	74.4	11.2	53.2	14.4	50.4	15.4
FI	68.1	11.2	84.0	5.2	72.4	11.1	50.0	19.0
FR	61.7	10.3	78.7	5.6	69.0	9.1	46.1	15.4
EL	55.9	11.3	80.2	7.9	56.2	15.0	48.5	9.4
IE	64.5	4.3	-	-	-	-	-	-
IT	53.4	11.0	81.0	6.2	63.5	10.7	44.1	12.2
LU	62.7	2.4	80.3	1.2	64.3	1.9	53.7	3.7
NL	72.9	2.7	86.3	1.7	79.3	2.0	60.0	4.4
PT	68.1	4.1	89.9	2.6	63.4	4.8	69.0	4.3
SE	71.1	5.5	82.7	3.0	77.5	5.7	55.7	8.4
UK	71.2	5.6	87.5	2.5	77.3	5.8	51.8	10.8
UE	63.1	8.4	82.4	4.9	69.8	7.9	50.1	12.1

Fonte: Inquérito à Força de Trabalho - Eurostat

Nota: Os níveis educativos são considerados “elevados” se os indivíduos completaram o ensino superior, “médios” para os que concluem o ensino secundário superior e “baixos” para os que ficam á quem do secundário superior. Emprego, desemprego e taxas de actividade na coluna “Total sistema educativo” são calculados com base no inquérito LFS para todos os indivíduos capazes de fornecer dados sobre os respectivos níveis de habilitações. Podem divergir das taxas que são calculadas a partir de todas as observações efectuadas, inclusive quando faltam dados sobre os níveis de habilitações.

3) Crescimento do emprego nos sectores de altas qualificações

Entre 1995 e 2000, o emprego nos sectores de altas qualificações, como é o caso, por exemplo, da indústria das máquinas e equipamento de escritório, informática e actividades conexas, ensino, saúde e serviços sociais ou actividades associativas diversas, cresceu a um ritmo de 3% ao ano contra 1% noutros sectores (Fonte: Eurostat, LFS).



4) Níveis educacionais

Na UE, 60% das pessoas no escalão dos 25-64 completaram com êxito o nível superior do ensino secundário. A Alemanha, a Áustria, a Suécia e a Dinamarca apresentam resultados da ordem dos 77 %. Portugal e Espanha apresentam os níveis mais baixos, com 19% e 37% respectivamente. Em relação aos jovens, a proporção é significativamente mais elevada (25-34 anos: 72 %) quando comparada com a dos mais velhos (55-64 anos: 44 %).

Percentagem de pessoas que concluíram pelo menos o ensino secundário superior por escalão etário em 2000					
	25-34	35-44	45-54	55-64	Total (25-64)
AT	83.8	81.2	71.9	62.9	76.1
BE	75.4	62.4	51.5	37.2	58.3
DE	81.4	81.3	76.7	67.0	76.7
DK	84.8	78.7	78.0	68.2	78.0
ES	56.2	43.1	27.0	15.4	37.1
FI	85.6	82.8	67.8	49.3	72.5
FR	76.3	65.3	56.9	43.6	62.2
GR	72.5	59.2	43.4	26.6	51.2
IE	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
IT	58.6	50.8	38.4	21.8	43.9
LU	66.7	63.2	55.9	47.4	59.6
NL	72.0	66.8	58.7	50.4	63.2
PT	31.0	19.3	14.1	7.7	19.2
SE	86.6	81.8	73.7	62.4	76.8
UK	82.7	77.4	66.4	45.7	70.0
UE-15	71.5	65.8	56.1	43.5	60.3

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho, Eurostat

No que se refere ao ensino superior, no escalão dos 25-64 anos, 20,5% das pessoas possuíam habilitações superiores em 1999 (contra 18,2% em 1996). Os melhores resultados provêm da Finlândia (31,3%), Suécia (28,5%) e Reino Unido (27,3%) e os menos satisfatórios de Portugal (9,8%) e Itália (9,5%).

Na UE e nos países EFTA/EEE, as taxas de participação decrescem gradualmente no final da escolaridade obrigatória: as inscrições nos estabelecimento de ensino diminuem de cerca de 10% cada ano. Na maior parte dos países da UE e EFTA/EEE, as raparigas permanecem mais tempo do que os rapazes no sistema de ensino, e são também mais numerosas a adquirir qualificações de nível secundário superior.

Mais de 12 milhões de estudantes frequentam estabelecimentos de ensino superior (um número que mais do que duplicou nos últimos vinte anos), representando 15% do total das presenças no sistema educativo.

5) Abandono escolar precoce

Se bem que os níveis de habilitações escolares das gerações mais jovens esteja a aumentar, subsistem motivos de preocupação em relação aos jovens que abandonam prematuramente o ensino e não adquirem qualificações adicionais.

Jovens que abandonam o ensino precocemente sem formação ulterior (18-24 anos) em 2000			
	Homens	Mulheres	Total
AT	:	:	:
BE	14.8	10.2	12.5
DE	14.6	15.2	14.9
DK	13.4	9.9	11.7
ES	33.7	22.4	28.1
FI	12.5	7.2	9.8
FR	14.8	11.8	13.3
GR	21.8	12.9	17.4
IE	:	:	:
IT	32.4	25.6	29.0
LU	15.9	17.6	16.8
NL	17.5	15.9	16.7
PT	50.6	35.6	43.1
SE	9.2	6.2	7.7
UK	6.5	7.1	6.8
UE-15	20.7	16.4	18.5
<i>Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho, Eurostat</i>			

6) Competências básicas (literacia e numeracia)

Ainda que as definições de **literacia e numeracia** estejam a ser revistas no contexto da sociedade assente no conhecimento, em especial no que se refere à crescente necessidade de novas competências TIC, não deixa de ser verdade que o continente europeu apresenta a mais baixa taxa de analfabetismo (1,3) do mundo (média 20,6), muito abaixo dos valores registados na América do Norte (7,3) – Fonte: UNESCO, ano 2000, percentagem da população com mais de 15 anos. Contudo, em muitos países, o interesse pela **matemática e as ciências** está a diminuir ou evolui lentamente. Esta situação reflecte-se na reduzida proporção de alunos que optam por estas disciplinas e traduz a atitude dos jovens e dos pais perante as áreas

científicas, traduzindo-se posteriormente no volume de recrutamento de pessoal na investigação e profissões conexas. Também não é fácil contratar mulheres nestas áreas. Os níveis de aproveitamento em matemática e ciências (13 anos) em 26 países europeus demonstram que a maior parte dos países candidatos apresentam resultados superiores aos da UE e mesmo dos Estados Unidos. Quando comparados com o Japão, os resultados médios da UE são também inferiores.

Um estudo recente da OCDE (PISA) revela que alguns países da UE (Alemanha, Grécia, Portugal e Espanha) estão abaixo da média da OCDE em matéria de conhecimentos de leitura, matemática e ciências.

Desempenhos dos estudantes na escala combinada das competências em leitura, matemática e ciências e rendimento nacional								
	Desempenho na escala combinada da leitura		Desempenho na escala combinada das ciências		Desempenho na escala combinada da matemática		PIB per capita ^a	Despesas cumulativas nos estabelecimentos de ensino por estudante ^a
	Média	D.P. ^b	Média	D.P.	Média	D.P.	1999	1998
<i>Países OCDE^c</i>								
Austrália	528	(3.5)	528	(3.5)	533	(3.5)	24 400	44 623
Áustria	507	(2.4)	519	(2.6)	515	(2.5)	24 400	71 387
Bélgica	507	(3.6)	496	(4.3)	520	(3.9)	24 300	46 338
República Checa	492	(2.4)	511	(2.4)	498	(2.8)	13 100	21 384
Dinamarca	497	(2.4)	481	(2.8)	514	(2.4)	26 300	65 794
Finlândia	546	(2.6)	538	(2.5)	536	(2.2)	22 800	45 363
França	505	(2.7)	500	(3.2)	517	(2.7)	21 900	50 481
Alemanha	484	(2.5)	487	(2.4)	490	(2.5)	23 600	41 978
Grécia	474	(5.0)	461	(4.9)	447	(5.6)	14 800	27 356
Hungria	480	(4.0)	496	(4.2)	488	(4.0)	10 900	20 277
Irlanda	527	(3.2)	513	(3.2)	503	(2.7)	25 200	31 015
Itália	487	(2.9)	478	(3.1)	457	(2.9)	21 800	60 824
Japão	522	(5.2)	550	(5.5)	557	(5.5)	24 500	53 255
Coreia	525	(2.4)	552	(2.7)	547	(2.8)	15 900	30 844
México	422	(3.3)	422	(3.2)	387	(3.4)	8 100	11 239
Noruega	505	(2.8)	500	(2.8)	499	(2.8)	27 600	61 677
Polónia	479	(4.5)	483	(5.1)	470	(5.5)	8 100	16 154
Portugal	470	(4.5)	459	(4.0)	454	(4.1)	16 500	36 521
Espanha	493	(2.7)	491	(3.0)	476	(3.1)	18 100	36 699
Suécia	516	(2.2)	512	(2.5)	510	(2.5)	23 000	53 386
Suiça	494	(4.3)	496	(4.4)	529	(4.4)	27 500	64 266
Reino Unido	523	(2.6)	532	(2.7)	529	(2.5)	22 300	42 793
Estados Unidos	504	(7.1)	499	(7.3)	493	(7.6)	33 900	67 313
Total OCDE	499	(2.0)	502	(2.0)	498	(2.1)		
Média OCDE	500	(0.6)	500	(0.7)	500	(0.7)		
<i>Países não OCDE</i>								
Brasil	396	(3.1)	375	(3.3)	334	(3.7)	6 840	9 231
Letónia	458	(5.3)	460	(5.6)	463	(4.5)	6 164	m
Liechtenstein	483	(4.1)	476	(7.1)	514	(7.0)	22 235	m
Federação Russa	462	(4.2)	460	(4.7)	478	(5.5)	6 930	m

Fonte: OCDE - Knowledge and Skills for Life, First results from PISA 2000

^a Conversão dos Dólares US com recurso às PPC

^b Estas estatísticas representam estimativas dos desempenhos realizadas a partir de amostras de estudantes em vez de valores que poderiam ser calculados se cada estudante em cada país tivesse respondido a todas as perguntas. O grau de incerteza correlativo é expresso através do Desvio Padrão (DP).

^c Os resultados relativos aos Países Baixos foram publicados apenas parcialmente no relatório PISA OCDE, dado que este país não cumpriu a meta de resposta de 80% exigida. Não obstante, a resposta dada era representativa (CITO, Dezembro de 2001). Assim, os resultados relativos aos Países Baixos foram os seguintes: literacia 532 (DP. 3,35), ciências 529 (DP. 3,61) e matemática 564 (DP. 4,01).

Subsiste ainda margem para melhorias no que se refere ao ensino das disciplinas da área das TIC, ainda muito fragmentado.

- Em 8 dos 15 Estados-Membros as TIC integram os currículos do ensino básico (1997/1998).

- Em 12 dos 15 Estados-Membros, integram os currículos do ensino secundário (1997/98).

- Em 8 dos 15 Estados-Membros, a formação de professores do ensino básico inclui obrigatoriamente a área das TIC e em 9 dos 15 essa vertente está também presente para os professores do ensino secundário inferior (fonte *Eurydice*).

7) Participação da mão-de-obra adulta em acções de formação

O grau de participação dos adultos em acções de formação na UE varia consoante o nível de habilitações, a faixa etária e o sexo. Os homens, os trabalhadores mais velhos e os que possuem níveis inferiores de habilitações participam menos em acções de formação do que as mulheres, os jovens e as pessoas com níveis elevados de qualificações. A tendência geral aponta para um aumento das taxas de frequência, embora com nítidas diferenças entre os Estados-Membros com tradições em matéria de formação para adultos (designadamente os do Norte da Europa) e aqueles onde são ainda necessários progressos.

	Total		Homens		Mulheres		Trabalhadores mais velhos (55-64)		Habilitações educativas baixas-médias		Habilitações educativas elevadas	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
AT	7.7	:	9.2	:	6.3	:	1.7	:	7.09	:	15.34	:
BE	2.8	6.8	3.3	7.6	2.3	6.0	0.4	2.2	1.70	4.25	6.54	13.67
DE	5.4	5.0	6.3	5.4	4.5	4.7	0.7	1.0	4.95	4.59	8.00	7.13
DK	16.8	20.8	14.8	17.8	18.8	23.8	5.5	11.0	14.10	17.32	23.96	30.73
ES	4.1	4.9	3.6	4.4	4.6	5.4	0.4	0.8	2.37	2.70	13.38	12.82
FI	6.7	19.6	6.1	17.7	7.4	21.5	0.4	8.3	5.77	14.75	10.32	30.10
FR	2.9	2.8	2.8	2.6	3.0	3.1	0.2	0.4	1.75	1.72	7.99	6.91
GR	0.9	1.1	1.0	1.1	0.9	1.1	0.0	0.0	0.72	0.87	2.26	2.03
IE	4.3	:	4.4	:	4.3	:	0.9	:	2.79	:	10.59	:
IT	4.0	5.2	4.1	5.0	3.9	5.3	0.6	1.2	3.59	4.82	8.89	9.72
LU	2.9	4.8	3.5	5.7	2.3	3.9	0.4	0.8	2.35	3.45	5.99	11.42
NL	13.1	15.6	13.9	16.4	12.2	14.7	4.2	6.4	:	12.12	:	18.88
PT	3.3	3.3	3.0	3.2	3.5	3.4	0.1	0.3	2.69	2.85	7.96	10.51
SE	:	18.6	:	16.6	:	20.7	:	10.8	:	14.78	:	27.64
UK	10.6	20.3	10.7	17.9	10.5	22.7	3.3	10.3	7.87	16.56	22.27	34.74
UE-15	5.7	8.0	5.9	7.6	5.4	8.4	1.1	2.9	4.13	6.10	11.36	15.37

Fonte: Inquérito à Força de Trabalho - Eurostat

8) Penúrias nas profissões e sectores ligados às TIC

Uma das principais preocupações das empresas reside em encontrar mão-de-obra qualificada em TIC e e-business^I. A emergência do *e-business* engendra também uma procura de mão-de-obra com conhecimentos do sector industrial em causa.

De acordo um estudo realizado pela IDC/EITO^{II} em 2001, as oportunidades de emprego relacionadas com o desenvolvimento ou a utilização da Internet corresponderam a mais de 14,5 milhões de equivalentes-empregos em 2000. A procura de competências TIC^{III} ascendeu a 10,4 milhões em 2000 (oferta: 9,2 milhões). Cerca de 2,8 milhões de postos de trabalho correspondiam a profissões de *ebusiness* (oferta 2,3 milhões) e 1,3 a centros de chamadas (oferta 1,2 milhões). Em termos globais, a penúria de mão-de-obra no domínio das TIC e do *e-business* atingia 13% em 2000 e só nas TIC equivalia a 1,2 milhões de empregos identificados na Europa em 2000, com um possível aumento para 1,7 milhões em 2003. A penúria da Europa em competências *e-business* estimava-se em 700 000 em 2000, devendo chegar aos 2,2 milhões em 2003 (24% da procura total).

A procura a longo prazo de pessoas com competências TIC na Europa permanece significativa e os cenários de curto prazo não alteram as perspectivas de crescimento. É um facto que o crescimento da indústria das TIC acusou um certo abrandamento que provocou significativas vagas de despedimentos; assim, em 2001, as telecomunicações, as indústrias da informática e da electrónica anunciaram mais de 350 000 reduções de empregos^{IV}. Estas reduções de emprego afectaram essencialmente trabalhadores da esfera produtiva, mais do que a mão-de-obra altamente especializada. Alguns destes despedimentos vão inevitavelmente reduzir o “fosso” entre a oferta e a procura. Porém, em termos de mão de obra qualificada em TIC, as estimativas das necessidades da União Europeia apontam para 1,6 milhões em 2003 (Fonte: IDC, Junho 2001). As razões para tal são várias, designadamente o facto de embora tenha havido milhares de despedimentos em empresas do sector das TIC, poucas foram as que dispensaram pessoal especializado em TIC. Outro motivo reside na necessidade sentida em inúmeros sectores de utilização das qualificações em TIC, pelo que muitas empresas carecem hoje de mais efectivos para poderem aproveitar plenamente o equipamento de que dispõem, para além do que se anuncia a prazo.

Para colmatar estas penúrias de mão-de-obra nacional qualificada, alguns Estados-Membros como a Alemanha e o Reino Unido flexibilizaram a respectiva regulamentação em matéria de autorizações de trabalho, a fim de permitir a contratação de trabalhadores qualificados em TIC provenientes de países terceiros. Todavia, a oferta externa não é suficiente para responder à procura global.

^I O conteúdo das profissões de *e-business* engloba os processos de planeamento estratégico e tomada de decisão, bem como as actividades de implementação relacionadas com:- A criação, o desenvolvimento e a produção de produtos e serviços de comércio electrónico;
- A execução de processos empresariais ou organizacionais através da Internet (tais como e-formação ou teletrabalho);
- A criação e prestação de serviços através da Internet em organizações públicas ou sem fins lucrativos.

^{II} IDT – International Data Corporation / EITO – European Information Technology Observatory

^{III} Os empregos nos sectores das TIC representam 8,3% do emprego total na Europa Ocidental. Em 2003, deverão representar 13,4%. Fonte EITO. Profissionais das TIC que apoiam e desenvolvem envolventes tecnológicas nas indústrias que usam TIC ou prestadores de serviços que vendem o tempo dos seus recursos humanos TIC
- Profissionais de *ebusiness* que apoiam as estratégias empresariais relacionadas com a Internet;
- Profissionais de call centres que

^{IV} Fonte Outplacement firm Challenger, Gray & Christmas

9) Evolução demográfica: população em idade activa e composição etária

As projecções demográficas para as próximas décadas apontam para uma diminuição da população activa. São de esperar também alterações na composição da força de trabalho, com um forte crescimento do escalão etário dos 55-64 anos, acompanhado de uma diminuição no escalão dos 15-24 anos.

UE- 15	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Total (15-64)	251810547	254090234	248817256	235047607	219455884	210606286
15-24	18.6%	17.6%	16.9%	17.0%	17.6%	17.7%
25-54	64.9%	63.9%	61.4%	59.6%	60.8%	60.6%
55-64	16.5%	18.5%	21.7%	23.4%	21.6%	21.6%

Fontes: Eurostat–NewCronos: População por sexo e grupo etário em 1/1/2000 (para 2000), Eurostat–cenário de base (para projecções)

10) Níveis de mobilidade geográfica

A mobilidade geográfica entre os Estados-Membros da UE permanece relativamente baixa, com 225 000 pessoas – o correspondente a 0,1% da população total da UE – a mudarem de país de residência em 2000. Mas a mobilidade geográfica entre as regiões tem vindo a aumentar, sendo que em 1999, cerca de 1,2% da população da UE mudou de residência para outra região (essencialmente no mesmo Estado-Membro). Acresce que cerca de 2 milhões de trabalhadores com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos mudaram de região de residência, o que representa cerca de 1,4% do total da população com emprego. Em termos comparativos, nos EUA, 5% da população mudou de Estado de residência em 1999.

Percentagem da população que vivia noutra região no ano anterior(Nível 2 NUTS, 1999)		
	Total	Pessoas com emprego
AT	5.2%	4.4%
BE	1.1%	0.4%
DE	0.9%	1.1%
DK	n.d.	n.d.
ES	0.1%	0.1%
GR	0.2%	0.2%
FI	1.2%	1.3%
FR	1.5%	1.5%
EI (1997)	0.9%	1.0%
IT	0.9%	1.2%
LU	n.d.	n.d.
NL	1.3%	1.7%
PT	1.0%	0.9%
SE	1.7%	1.3%
UK	1.9%	2.3%
UE	1.2%	1.4%

Fonte: IFT Eurostat

11) Mobilidade pendular

Para além da população que muda de local de residência, para outra região ou Estado-Membro, a mobilidade geográfica também existe sob forma pendular (diária, semanal) ou por via de um destacamento temporário para outro local de trabalho.

Proporção de trabalhadores que trabalham num país que não o de residência			
	TOTAL	Num país terceiro	Noutro Estado-Membro UE
A	1.1%	0.3%	0.8%
B	1.8%	0.1%	1.7%
D	0.2%	0.1%	0.1%
DK	0.1%	0.1%	0.1%
E	0.2%	0.1%	0.1%
EL	n.d.	n.d.	n.d.
FIN	0.2%	0.0%	0.1%
F	1.2%	0.7%	0.5%
IRL	n.d.	n.d.	n.d.
I	n.d.	n.d.	n.d.
L	1.0%	0.0%	0.9%
NL	0.2%	0.0%	0.2%
P	0.5%	0.0%	0.5%
S	n.d.	n.d.	n.d.
UK	0.2%	0.2%	0.1%
UE	0.4%	0.2%	0.2%

Fonte: IFT Eurostat

Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview

Countries of origin	Countries of destination																	total	Tot %				
	AT	BE	DK	FI	FR	DE	IE	IT	LU	NL	PT	ES	SW	UK	NO	CH	AN			LI	MO	SM	
Austria						15528		300 ^{*3}								7352		5241			28421	5,72%	
Belgium					5348	5712			22100	16740											49900	10,04%	
Denmark						1339							500 ^{*3}								1839	0,37%	
Finland													600 ^{*3}								600	0,12%	
France*		19062				61084		352	41500			1438		2702		97391	181		23690		247400	49,78%	
Germany	5388	582	1141		591				14800	16534						32475					71511	14,39%	
Ireland														9000 ^{*3}							9000	1,81%	
Italy	1600 ^{*3}				687											34106				3010	4324	8,80%	
Luxembourg		382			108	298																788	0,16%
Netherlands		6200				16573																22773	4,58%
Portugal												3000*									3000	0,60%	
Spain ^{*2}					762					1000*							1699				3461	0,70%	
Sweden			2500*	320 ^{*3}											x						2820	0,57%	
United Kingdom							2500*														2500	0,50%	
Norway													2210*								2210	0,44%	
Switzerland	546				129	827		x										4335			5837	1,17%	
Andorra					x							x										0,00%	
Liechtenstein	30															1036					1066	0,21%	
Monaco					129			x													129	0,03%	
San Marino								x															
TOTAL	7564	26226	3641	320	7754	101361	2500	652	78400	33274	1000	4438	3310	11702	0,00	172360	1880	9576	26700	4324	496982	100 %	
TOTAL in %	1,52%	5,28%	0,73	0,06	1,56	20,40%	0,50	0,13	15,78%	6,70%	0,2 %	0,89	0,67	2,35 %	0,00	34,68%	0,38	1,93	5,37%	0,87	100 %		

X = No data or insignificant *without 964 commuters between Paris-London *2without 1,270 commuters between Gibraltar and Spain

^{*3} data based on company surveys, expert talks, recently published scientific studies etc.

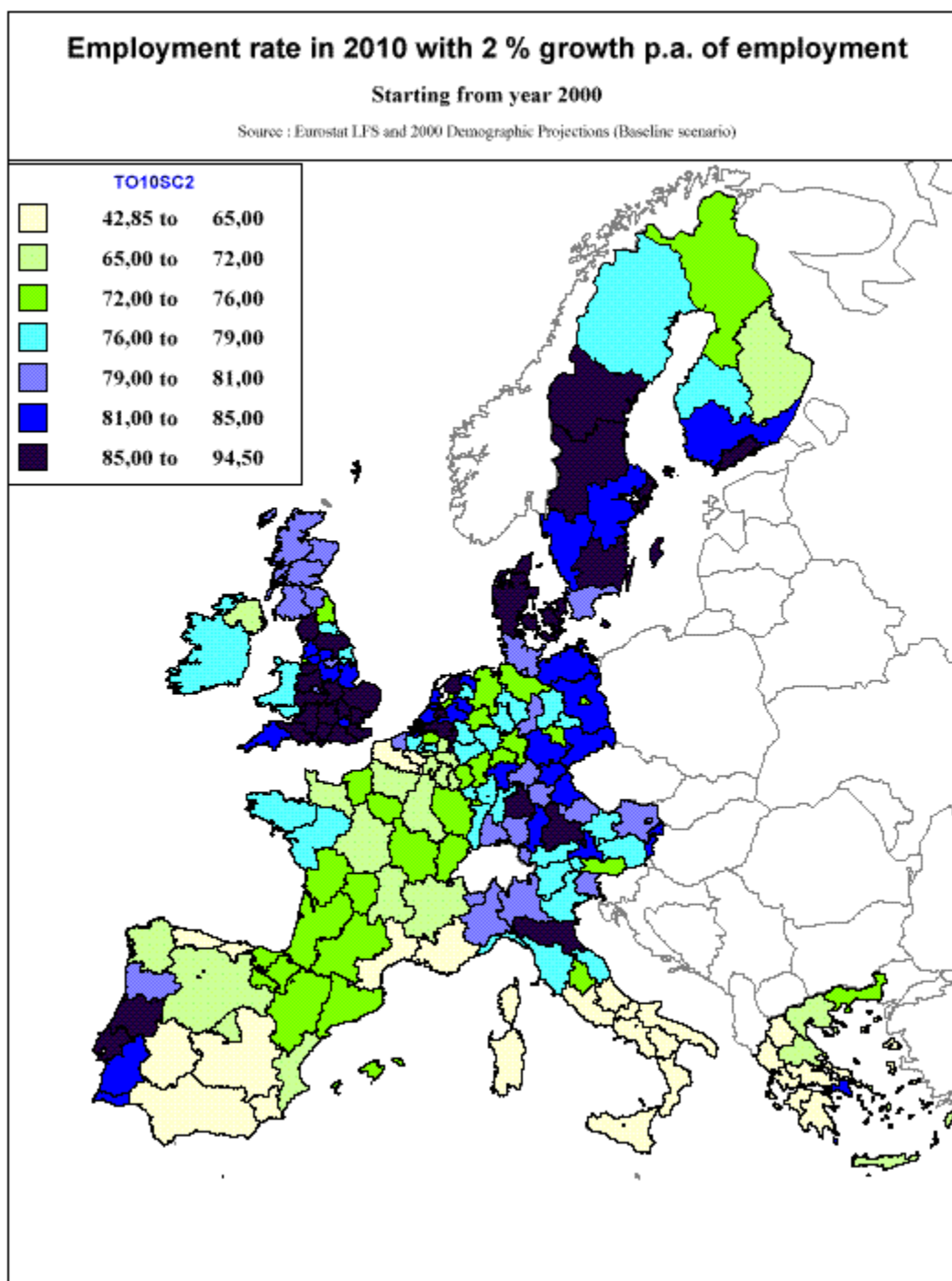
SOURCE: Scientific report on the mobility of cross-border workers within the EEA, Munich, November 2001, MKW GmbH

Legenda da figura da página 35

Text in Original:	Translation:
Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview	Mobilidade pendular transfronteiras na Europa Ocidental, 1999 – Panorâmica
Countries of destination	Países de destino
Countries of origin	Países de origem
Other countries	Outros países
No data or insignificant	Dados inexistentes ou insignificantes
without 964 commuters between Paris-London	Sem 964 pendulares entre Paris-Londres
without 1 270 commuters between Gibraltar and Spain	Sem 1 270 pendulares entre Gibraltar-Espanha
data based on company ...	Dados assentes em inquéritos de empresas, conversas com peritos, estudos científicos recentemente publicados, etc.

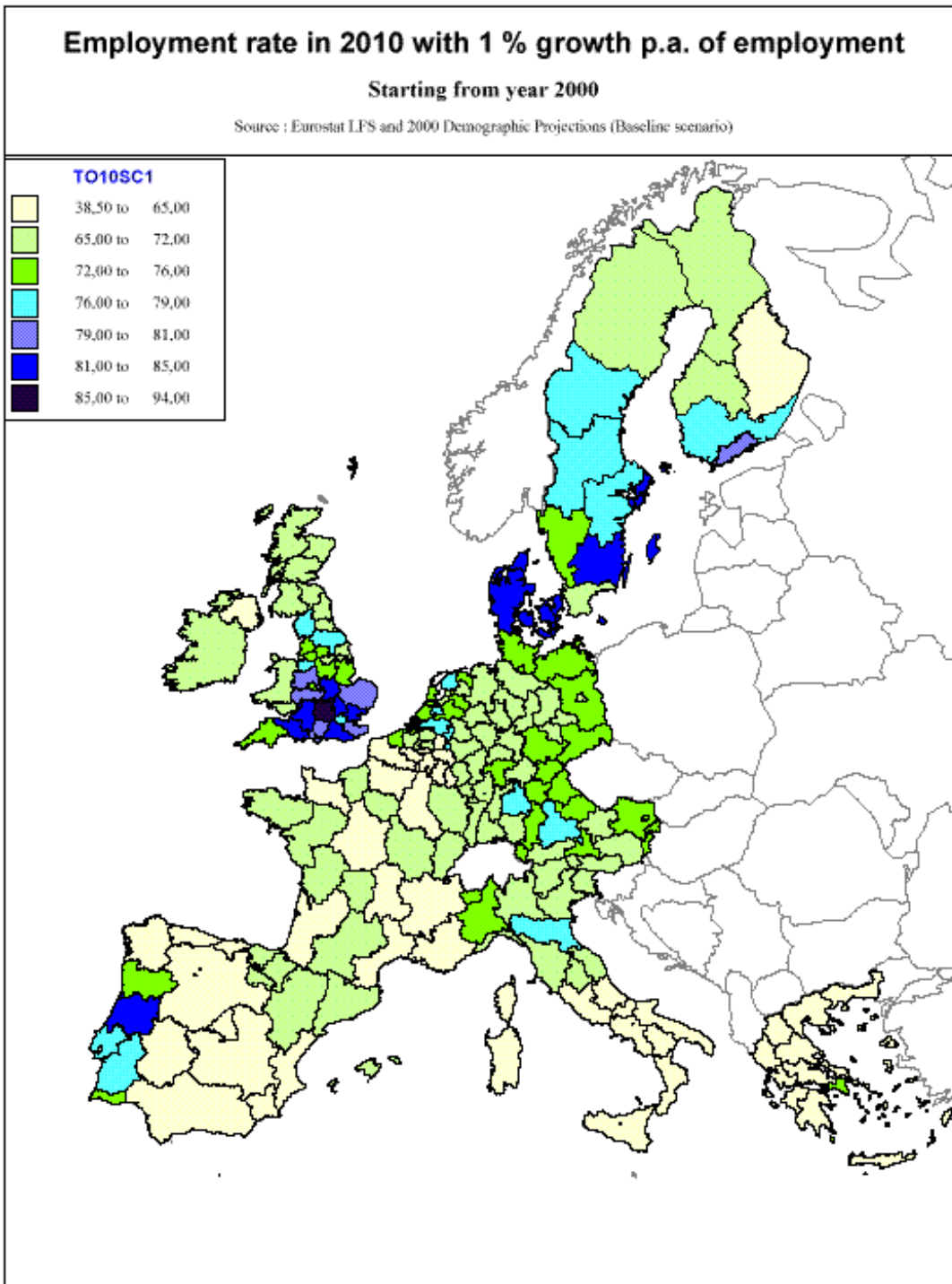
12) Regiões de alta intensidade de emprego e necessidades de competências

Os mapas que se seguem (baseados em cenários de crescimento anual do emprego de 2% ou 1%) indicam as regiões onde se esperam elevados níveis de emprego no futuro, pelo que mais propensas a enfrentar problemas de défices de mão-de-obra especializada: o Sul do Reino Unido, a Dinamarca, a Suécia, o Centro de Portugal e os Países Baixos, bem como, em menor grau, certas regiões da Alemanha e o Norte da Itália.



Legenda da página 37

Text in Original:	Translation:
Employment rate in 2010 with 2 % growth p.a. of employment	Taxa de emprego em 2010 com um crescimento do emprego de 2 % p.a.
Starting from year 2000	A partir do ano 2000



Legenda da página 38	
Text in Original:	Translation:
Employment rate in 2010 with 1 % growth p.a. of employment	Taxa de emprego em 2010 com um crescimento do emprego de 1 % p.a.
Starting from year 2000	A partir do ano 2000

13) Ensino das línguas estrangeiras

- A língua estrangeira mais ensinada nas **escolas do ensino básico** da UE é o inglês: em média 41% dos alunos aprendem inglês. Os países com mais elevada proporção de alunos do ensino básico que aprendem inglês são a Suécia (76%), a Áustria (75%), a Espanha (73%) e a Finlândia (63%). No outr extremo da escala está a Bélgica francófona (5%, mas 32% dos

alunos aprendem neerlandês, como segunda língua), o Luxemburgo (2%) e a Alemanha (14%). O francês é a segunda língua estrangeira mais estudada na UE, com 3%; regra geral, a percentagem nos Estados-Membros não excede os 10%.

- No **ensino secundário**, 93% dos jovens aprendem inglês, 33% francês (secundário inferior 33% e superior 28%), 15% alemão (13% no inferior e 20% no superior).

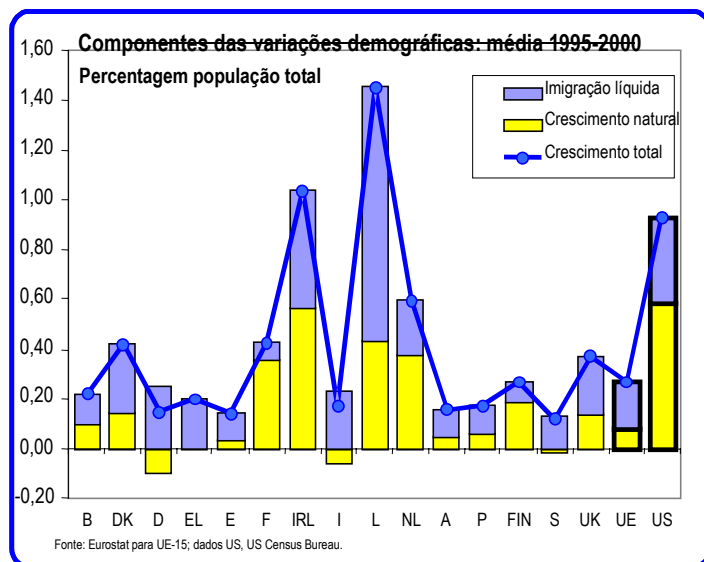
- Entre 1995 e 1999, registou-se um ligeiro aumento do número médio de línguas estrangeiras ensinadas no ensino básico (de 0,3 para 0,5) e no secundário superior (de 1,2 para 1,5). O secundário inferior manteve-se no 1,3. (Fonte: Eurostat)

14) Migração

Os fluxos migratórios para a UE indicam uma maior incidência da imigração de países terceiros em comparação com a de nacionais da UE.

Fluxos migratórios para os Estados-Membros da UE em 1998-99				
	Imigração total (migrantes de longa duração – definição oficial – registados)	% da população activa	Cidadãos de outro país UE	Nacionais de países terceiros.
			% do total	% do total
A	72723	1.4%	35.0%	65.0%
B	68466	1.0%	56.5%	43.5%
D	874023	1.6%	38.4%	61.6%
DK	51372	1.5%	59.4%	40.6%
E	81227	0.3%	56.9%	43.1%
FIN	14744	0.4%	56.5%	43.5%
F	100014	0.3%	6.1%	93.9%
GR	12630	0.2%	77.1%	22.9%
IRL	40711	1.6%	83.0%	17.0%
I (1996)	171967	0.4%	22.1%	77.9%
L	12794	4.5%	72.1%	27.9%
NL	119151	1.1%	51.4%	48.6%
P	14476	0.2%	31.6%	68.4%
S	49839	0.9%	48.4%	51.6%
UK	354077	0.9%	50.1%	49.9%
UE15	2038214	0.8%	41.3%	58.7%
Fonte : Eurostat				

A comparação entre a UE, e respectivos Estados-Membros, e os Estados Unidos revela cinsideráveis diferenças em termos da capacidade para garantir o aumento natural da população e recurso à imigração. A Alemanha, a Itália e a Suécia conheceram uma diminuição da respectiva população, mais do que compensada pelo aumento líquido da imigração.



¹ Serviço Europeu de Emprego

² Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho (2001/613/CE).

³ Plano de Acção a favor da Mobilidade (JO C 371 de 23/12/2000)

⁴ Ver Comunicação da Comissão "Tornar o espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida uma realidade", COM(2001) 678 final.

⁵ COM(2001)331 final

⁶ COM(2001) 711 final, 29.11.2001. « O impacto da E-economia nas empresas Europeias: análise económica e implicações políticas »

<http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>

⁷ Ver <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>

⁸ COM(2002)9 final de 15.01.2002

⁹ A Comissão lançou um processo de consulta formal com os parceiros sociais com o objectivo de encontrar formas de as empresas e os trabalhadores anteciparem e gerirem os efeitos sociais da reestruturação das empresas, 15/01/2002

¹⁰ "A estratégia de Lisboa — Acontecer a mudança" (COM(2002)14 final)

¹¹ Livro Branco da Comissão Europeia - Um novo impulso à juventude Europeia – COM(2001) 681 final

¹² O Grupo de Alto Nível sobre Emprego e a Dimensão Social da Sociedade da Informação tem estado a trabalhar sobre o papel das TIC para garantir qualidade e mudança na sociedade da informação. A publicação de um relatório sobre esta questão está prevista para o início de Fevereiro.

¹³ A aprendizagem não-formal ou informal ocorre, por exemplo, nas actividades de voluntariado e na sociedade civil, tratando-se de experiência profissional e de formação não-formal proporcionada pela ou por conta da entidade empregadora.

¹⁴ No contexto do método aberto de coordenação lançado pelo Conselho Europeu de Lisboa, o Conselho Educação foi chamado a reflectir sobre os objectivos dos sistemas educativos para os próximos 10 anos. O Conselho Europeu de Estocolmo, em Março de 2001, subscreveu um relatório sobre os objectivos concretos dos sistemas de educação e formação, estando actualmente em curso de elaboração conjunta Comissão/Conselho um programa de trabalho, com base numa proposta de Comissão (COM(2001)501 final) para dar seguimento àquele relatório.

-
- ¹⁵ Ver Objectivo 1.2 do relatório sobre os objectivos futuros dos sistemas de educação e formação e ponto 3.5 da Comunicação da Comissão "Tornar o espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida uma realidade", COM(2001) 678 final. (Comunicação relativa à aprendizagem ao longo da vida).
- ¹⁶ Ver ponto 3.6 da Comunicação da Comissão sobre aprendizagem ao longo da vida "Os novos métodos pedagógicos e o novo papel dos docentes, formadores e outros mediadores da aprendizagem".
- ¹⁷ Ver Objectivo 1.4 do relatório sobre os objectivos futuros dos sistemas de educação e formação.
- ¹⁸ Ver Orientações para as Políticas de Emprego 2001 e objectivo 2.3 do relatório sobre os objectivos futuros dos sistemas de educação e formação.
- ¹⁹ Ver Orientações para as Políticas de Emprego 2001 e objectivo 2.3 do relatório sobre os objectivos futuros dos sistemas de educação e formação.
- ²⁰ Ver Objectivo 3.1 do relatório sobre os objectivos futuros dos sistemas de educação e formação.
- ²¹ Ver ponto 3.2 da Comunicação sobre Aprendizagem ao Longo da Vida. A criação do Fórum Europeu da Orientação e o estudo da OCDE actualmente em curso neste domínio proporcionarão o devido apoio a este exercício de avaliação e desenvolvimento.
- ²² COM(2002)9 final de 15.01.2002, ponto 3.2.A
- ²³ Ver ponto 3.4 da Comunicação da Comissão sobre Aprendizagem ao Longo da Vida.
- ²⁴ Ver ponto 3.4. da Comunicação da Comissão sobre Aprendizagem ao Longo da Vida - Encorajar e apoiar a aprendizagem no local de trabalho - inclusive nas PME.
- ²⁵ Ver pontos 3.4 e 3.6 da Comunicação da Comissão sobre Aprendizagem ao Longo da Vida.
- ²⁶ Constituído em Setembro de 2001 e composto de representantes dos Estados-Membros, trabalha em cooperação com a indústria. Ver: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>
- ²⁷ O consórcio é liderado pela EICTA (European Information and Communication Technologies Association) e 11 grandes empresas europeias da área das TIC. Ver www.career-space.com
- ²⁸ Conforme consta das conclusões da Comunicação da Comissão « O impacto da E-economia nas empresas Europeias: análise económica e implicações políticas ». COM(2001) 711 final. 29.11.2001. Ver: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm> co-
- ²⁹ Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional
- ³⁰ Rede de informação sobre educação na Europa.
- ³¹ Ver primeiro ponto de acção no ponto 3.1 da Comunicação da Comissão sobre Aprendizagem ao Longo da Vida "Valorização da aprendizagem não formal e informal; intercâmbio de experiências".
- ³² Ver no ponto 3.1. da Comunicação da Comissão sobre Aprendizagem ao Longo da Vida, "Novos instrumentos a nível europeu para apoiar a valorização de todas as formas de aprendizagem".
- ³³ COM(2001)257 de 23.5.2001
- ³⁴ COM(2001) 214 de 19.4.2001, Jornal Oficial C 165/4 de 8.6.2001.
- ³⁵ Conclusões do Conselho ECOFIN de 16 de Outubro de 2001, Comunicado de imprensa Luxemburgo (16-10-2001) - Press: 363 - Nr: 12827/01.
- ³⁶ COM(2000)888 de 29.12.2000
- ³⁷ Ver Objectivo 3.3 do relatório sobre os objectivos futuros dos sistemas de educação e formação.
- ³⁸ Ver Objectivo 3.4 do relatório sobre os objectivos futuros dos sistemas de educação e formação.
- ³⁹ Plano de Acção para a Mobilidade (JO 2000/C 371 de 23.12.2000)
- ⁴⁰ Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho (2001/613/CE) de 10.07.2001.
- ⁴¹ Ver acções 1 e 4 no ponto "Valorização da aprendizagem não formal e informal: intercâmbio de experiências" da Comunicação da Comissão sobre Aprendizagem ao Longo da Vida.

⁴² “São nulas todas e quaisquer cláusulas de convenção colectiva ou individual ou de qualquer outra regulamentação colectiva respeitantes ao acesso ao emprego, ao emprego, à remuneração e às outras condições de trabalho e de despedimento, na medida em que prevejam ou autorizem condições discriminatórias relativamente aos trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros.»

⁴³ Projecto de directiva “Condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho assalariado e de exercício de uma actividade económica independente”, artigo 11º.

⁴⁴ Conselho de Ministros de 3.12.2001.

⁴⁵ Até finais de 2002 a Comissão publicará um guia e um glossário dos instrumentos comunitários relacionados com a transparência dos diplomas e certificados para facilitar a pesquisa e a utilização dos mesmos. Ver acção 2 no ponto 3.1 “Valorização dos diplomas e dos certificados formais” da Comunicação da Comissão sobre Aprendizagem ao Longo da Vida..

⁴⁶ Ver Comunicação da Comissão "Tornar o espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida uma realidade", COM(2001) 678 final.

⁴⁷ Este trabalho estabelece o enquadramento para a recolha de informações e estudos comparativos sobre os resultados e o impacto dos sistemas de ensino e formação e analisa o respectivo significado.