



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 13.11.2002
COM(2002) 621 final

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO

Relatório Conjunto sobre o Emprego 2002

{SEC(2002) 1204}

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO

Relatório Conjunto sobre o Emprego 2002

INTRODUÇÃO

O Título VIII do Tratado que institui a Comunidade Europeia define os princípios e procedimentos para o desenvolvimento de uma estratégia coordenada em matéria de emprego. O artigo 128º enumera especificamente as fases conducentes à formulação de uma estratégia deste tipo que inclui, numa base anual, orientações para as políticas de emprego, possíveis recomendações aos Estados-Membros e um relatório conjunto do Conselho e da Comissão, a apresentar ao Conselho Europeu, sobre a situação do emprego na Comunidade e a tradução prática das orientações. Cada Estado-Membro deve remeter ao Conselho e à Comissão um relatório anual sobre as principais medidas adoptadas com vista à execução das respectivas políticas de emprego, à luz das orientações emitidas neste domínio. A Estratégia Europeia de Emprego, desenvolvida segundo o enquadramento institucional acima descrito, constitui um contributo fundamental para a mais vasta agenda política definida para a União Europeia na Cimeira de Lisboa e nos subsequentes conselhos europeus.

O presente Relatório Conjunto traça uma panorâmica da situação do emprego e procede a uma avaliação política dos progressos obtidos pelos Estados-Membros na aplicação das Orientações para o Emprego 2001¹. O documento evidencia também os desafios a que ainda é necessário dar resposta.

Contém uma análise dos desenvolvimentos registados em toda a UE em função dos grandes objectivos acordados e das orientações, bem como uma breve síntese da situação por país. Na base desta análise estão os principais indicadores comuns que se encontram sintetizados nos anexos.

¹ Decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2002 (2002/177/CE:); JO L 60 de 01.03.2002.

Um estudo mais circunstanciado dos progressos recentes no âmbito de cada orientação e em cada Estado-Membro é objecto de um documento de apoio elaborado pelos serviços da Comissão².

² {SEC(2002) 1204}

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
SÍNTESE.....	6
1. O contexto político e económico	11
2. Aplicação das Orientações e das Recomendações para o Emprego 2002: avaliação de desempenhos e políticas na União Europeia.....	17
2.1. O enquadramento político global: reflectir os objectivos horizontais das Orientações 2002.....	21
2.2. Avaliação dos progressos alcançados no âmbito dos quatro pilares das Orientações 2001.....	34
2.2.1. Empregabilidade	34
2.2.2. Espírito empresarial	47
2.2.3. Adaptabilidade	54
2.2.4. Igualdade de oportunidades.....	59
3. Aplicação das Orientações e das Recomendações para o Emprego 2002: avaliação de desempenhos e políticas por Estado-Membro.....	70
BÉLGICA.....	70
DINAMARCA	73
ALEMANHA	76
GRÉCIA	79
ESPANHA	83
FRANÇA.....	86
IRLANDA.....	89
ITÁLIA.....	92
LUXEMBURGO.....	96

PAÍSES BAIXOS.....	99
ÁUSTRIA.....	102
PORTUGAL.....	105
FINLÂNDIA	108
SUÉCIA	111
REINO UNIDO.....	114
4. O caminho a seguir.....	118
Anexo 1: Síntese dos indicadores-chave e dos indicadores de desempenho de 2001.....	125
Anexo 2: Síntese dos indicadores definidos de comum acordo em matéria de activação e prevenção para 2000 e 2001.....	129
Anexo 3: Indicadores: fontes e definições	133

SÍNTESE

Volvidos cinco anos de execução, a Estratégia Europeia de Emprego encontra-se hoje numa encruzilhada. Lançada em 1997 com o combate ao desemprego por prioridade, o seu rumo foi progressivamente corrigido, para apoiar a mais vasta estratégia de Lisboa numa perspectiva de criação de mais e melhores empregos numa sociedade inclusiva. O cumprimento das metas acordadas para o emprego e o aumento das taxas de participação tornaram-se questões fulcrais. Procedeu-se a uma importante avaliação deste primeiro período ao nível de toda a UE, com resultados encorajadores.

O desempenho da UE em matéria de emprego em 2001 deve ser analisado à luz da profunda degradação da conjuntura económica, com o crescimento do PIB a atingir apenas metade dos valores registados em 2000 e sérias incertezas quanto ao futuro. Não obstante estas condições menos favoráveis, os resultados em termos de emprego (+0,6%) e de desemprego (-0,6%) continuaram a evoluir favoravelmente, embora a um ritmo mais lento. Ainda que a avaliação dos primeiros cinco anos de aplicação da Estratégia Europeia de Emprego aponte para melhorias estruturais no mercado de trabalho da UE, persistem graves insuficiências em termos de taxas de desemprego, participação e emprego, disparidades de género, qualidade do emprego, crescimento da produtividade e desequilíbrios regionais. Estas lacunas têm de ser colmatadas com urgência, a fim de que o mercado de trabalho da UE possa estar pronto para os desafios que se avizinham.

Verificou-se que os PAN se apresentam com maior clareza e coerência. Todavia, são ainda significativas as insuficiências no que se refere a metas nacionais, divulgação do impacto das medidas no mercado de trabalho, informação orçamental, utilização dos Fundos Estruturais para apoiar a Estratégia Europeia de Emprego e participação dos principais agentes interessados.

A resposta aos *objectivos horizontais* foi mais eficaz em comparação com o ano anterior, em especial no que se refere aos esforços para *aumentar as taxas de emprego*. Ainda que haja a registar progressos animadores na perspectiva do cumprimento das metas de Lisboa e de Estocolmo no que diz respeito à população em geral e às mulheres em particular, para se atingir o objectivo fixado para 2010 serão necessários esforços por parte dos Estados-Membros que ainda não contribuíram o suficiente para uma melhoria global da situação em matéria de emprego. A distância que ainda nos afasta do objectivo dos 50% para a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos é preocupante, sendo essencial conferir maior destaque à problemática do género no contexto do envelhecimento. A questão da *qualidade do emprego* continua a ser tratada de forma fragmentada, com demasiada incidência em aspectos como a flexibilidade do trabalho, a saúde e a segurança, o ensino e a

formação, sem que sejam devidamente considerados outros aspectos como a qualidade intrínseca do trabalho e a qualidade do diálogo social. O *desenvolvimento das estratégias de aprendizagem ao longo da vida está em curso*, os Estados-Membros já lançaram as bases para a definição de estratégias globais, embora a sua implementação exija tempo. São visíveis também alguns progressos para tornar estas estratégias mais coerentes, embora a evolução seja lenta, em especial no que se refere à transição do ensino e da formação para o mercado de trabalho, questão que não está a ser tratada numa perspectiva global. Um número cada vez mais importante de países tem vindo a fixar metas para os níveis de frequência e instrução, sendo que os aumentos verificados nas despesas em recursos humanos na maioria dos Estados-Membros revelam uma aposta reforçada não obstante a persistente falta de objectivos nacionais em matéria de investimento. Constituem sério motivo de preocupação as disparidades cada vez mais acentuadas no aproveitamento das oportunidades de ensino e formação entre as pessoas com baixos níveis de habilitações e as altamente especializadas e entre as categorias etárias superiores e os jovens.

Na maioria dos Estados-Membros, os *parceiros sociais participaram este ano mais activamente nos PAN*, ainda que eles próprios pouco tenham progredido na execução da Estratégia Europeia de Emprego. O diálogo social ao *nível europeu* esteve na origem de um importante número de iniciativas, designadamente a Declaração Conjunta dos parceiros sociais ao Conselho Europeu de Laeken, a qual sublinhava a necessidade de se prosseguir o diálogo social autónomo, a prevista apresentação de um programa de trabalho plurianual dos parceiros sociais e o plano de acção para as competências e a mobilidade apresentado ao Conselho Europeu de Barcelona. Não obstante, há ainda que desenvolver uma contribuição mais coerente e visível dos parceiros sociais para a estratégia de emprego.

Os PAN reflectem uma mais correcta *articulação das políticas*, com maior destaque para os pilares da igualdade de oportunidades e do espírito empresarial, em relação aos anos anteriores. As *disparidades regionais* continuam preocupantes. A *utilização de indicadores* com base em fontes nacionais é desigual, com lacunas no que se refere às categorias desfavorecidas, à transição para diferentes formas de emprego, à provisão de cuidados (indicadores de qualidade no trabalho), aos estrangulamentos no mercado de trabalho e à mobilidade, bem como quanto à eficácia das políticas de activação.

No âmbito do *pilar da empregabilidade*, os Estados-Membros trabalharam para consolidar e melhorar a qualidade e o grau de cobertura das medidas. Na maior parte dos Estados-Membros foram desenvolvidas *abordagens preventivas*, as quais estão a ser mais correctamente adaptadas às necessidades individuais. Prosseguem as grandes reformas dos *Serviços de Emprego*, claramente perspectivadas para a criação de um mercado misto público/privado de serviços de emprego. O objectivo de 20% de desempregados abrangidos por *medidas activas de emprego* foi largamente ultrapassado. Vários indícios apontam para

um crescente destaque conferido às *competências básicas*, em especial a literacia dos adultos. As principais metas em matéria de *e-learning* estão quase cumpridas. Foi acentuada a tónica na *prevenção e no combate dos estrangulamentos*, numa perspectiva de longo prazo. Foram lançadas *políticas de inclusão* mais integradas e desenvolvidas sinergias acrescidas entre os planos de acção para o emprego e os planos de acção para a inclusão.

Por outro lado, até à data, apenas cinco Estados-Membros foram bem sucedidos na aplicação da *abordagem preventiva*, na medida em que reduziram substancialmente os fluxos para o desemprego de longa duração. É geral também a necessidade de melhorar a informação sobre a *eficácia das medidas de activação*. A *taxa de abandono escolar* está a diminuir de forma muito gradual, havendo dúvidas quanto à possibilidade de cumprir o objectivo de a reduzir de metade até 2010. Só alguns Estados-Membros estão empenhados em reformar profundamente e numa perspectiva favorável ao emprego os *sistemas fiscais e de prestações*, não sendo suficiente a atenção conferida à interacção entre impostos e prestações. Faltam *estratégias nacionais de envelhecimento activo* e os problemas da capacidade de trabalho e dos incentivos aos empregadores para recrutar ou manter em actividade trabalhadores mais velhos não estão a ser correctamente abordados. No que se refere à *inclusão social*, são negligenciadas as medidas do lado da procura, designadamente em matéria de não-discriminação, continuando a ser poucos os Estados-Membros que procedem à definição de metas nacionais. A análise das principais medidas políticas é dificultada pelo facto de a maioria dos Estados-Membros não utilizar os indicadores de emprego acordados em comum nesta área.

A maior parte dos PAN destacou mais as acções do pilar do *espírito empresarial* em relação ao ano anterior, embora o crescimento do emprego nas pequenas empresas, nos serviços e na actividade por conta própria tenha sofrido em 2001 os efeitos adversos do abrandamento geral da actividade económica. Mereceram também especial destaque as medidas tendentes a facilitar o *registo de empresas*, encorajar o *auto-emprego* e desenvolver uma *cultura empresarial*, designadamente junto das mulheres. Foram lançadas novas iniciativas para criar oportunidades de emprego no sector dos *serviços de base cognitiva* e no sector *ambiental*. Os Estados-Membros, na sua maioria, implementaram ou anunciaram novas iniciativas para combater o *trabalho não declarado*. Apesar destes sinais positivos, é necessário um apoio mais selectivo afim de fazer do espírito empresarial um motor de crescimento e de emprego. Seria também necessário tomar ulteriores medidas para promover a criação de novas empresas, designadamente através de acesso melhorado ao financiamento. Assistiu-se a uma inversão de tendência ascendente da carga fiscal sobre o trabalho, porém, os *impostos sobre o trabalho permanecem elevados*, mesmo para os trabalhadores com baixas remunerações, não sendo conferida a devida atenção ao impacto no emprego das contribuições para a segurança social.

O desenvolvimento da *dimensão territorial da Estratégia Europeia de Emprego* entrou numa fase de consolidação. Para além dos PAN, quatro Estados-Membros elaboraram planos de acção regional. Ainda que os Pactos Territoriais de Emprego sejam importantes, muito há ainda a fazer para desenvolver a perspectiva de parceria à escala local.

No âmbito do *pilar da adaptabilidade*, alguns Estados-Membros procuraram uma abordagem mais equilibrada em termos de *flexibilidade e segurança* nas relações laborais. Prossegue a tendência para uma flexibilidade acrescida dos horários de trabalho e da organização do mesmo, tendo sido dados passos para garantir a *igualdade de tratamento* dos trabalhadores com regimes de trabalho diferentes. Há ainda a assinalar melhorias no domínio da *saúde e segurança* no trabalho. Há a registar iniciativas interessantes na área da *organização do trabalho*, as quais merecem mais ampla divulgação. Os parceiros sociais estão a desempenhar um papel crescente na promoção da *aprendizagem ao longo da vida* no local de trabalho, mas as suas acções pecam ainda por falta de visibilidade, facto que pode ficar a dever-se à forma desestruturada como são divulgadas. Verificam-se alguns progressos na consecução do objectivo de todos os trabalhadores adquirirem conhecimentos nas TIC até finais de 2003. Contudo, é necessária mais informação sobre as medidas de promoção da literacia em TIC dos trabalhadores para que possam avaliar com maior rigor os progressos obtidos.

No âmbito do *pilar da igualdade de oportunidades*, foram feitos nítidos progressos para cumprir os *objectivos em matéria de taxa de emprego das mulheres*, ainda que haja alguns países com resultados menos satisfatórios, sendo necessário empreender mais esforços para manter as mulheres mais tempo no mercado de trabalho. A integração da dimensão da igualdade homens/mulheres em todas as políticas (*gender mainstreaming*) avançou, mas permanece incompleta. Embora haja a assinalar iniciativas para reduzir as *disparidades salariais entre géneros* e atender aos factores a estas subjacentes, as desigualdades subsistem e os parceiros sociais demonstram pouco empenho neste domínio. A *segregação dos géneros* é uma problemática que tem sido tratada sobretudo nos países onde é mais acentuada, mas os resultados são difíceis de avaliar a curto prazo. Os esforços para *conciliar a vida profissional e familiar* têm sido intensificados, embora continuem a faltar estruturas de acolhimento de crianças de boa qualidade e a preços acessíveis, o que compromete os objectivos fixados no Conselho Europeu de Barcelona. Em muitos Estados-Membros multiplicaram-se as *licenças*, embora só alguns incentivem especificamente o recurso à licença parental por parte dos homens.

A avaliação dos desempenhos e das políticas nacionais de emprego em 2001 confirma os principais resultados do balanço feito para o período 1997-2001, ao mesmo tempo que fornece uma base sólida para configurar a próxima geração da Estratégia Europeia de Emprego. Ainda que as reformas estruturais dos mercados de trabalho tenham dado bons resultados, persistem importantes insuficiências. Perante a actual conjuntura de abrandamento

económico, os Estados-Membros deverão intensificar as reformas estruturais, nomeadamente as dos mercados de trabalho, a fim de facilitar a adaptação de trabalhadores e empresas à mudança. Há já um amplo consenso quanto a um conjunto de elementos para uma nova e eficaz Estratégia Europeia de Emprego, incluindo a tónica nos objectivos de Lisboa, uma estratégia estável a médio prazo, um número reduzido de orientações mais centradas nos resultados a atingir e uma coordenação melhorada com outros processos relevantes, designadamente as Orientações Gerais de Política Económica.

À luz das insuficiências que subsistem, a futura geração de orientações deveria atacar explicitamente três as grandes prioridades, a saber, o aumento das taxas de emprego e participação, a melhoria da qualidade e da produtividade no trabalho e a promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo. Em todas estas áreas, são necessários ainda muitos progressos para se atingirem os objectivos globais da estratégia de Lisboa.

1. O CONTEXTO POLÍTICO E ECONÓMICO

A Estratégia Europeia de Emprego, 5 anos depois: a encruzilhada

Desde o seu lançamento na Cimeira do Emprego no Luxemburgo, em 1997, a Estratégia Europeia de Emprego conheceu várias mudanças, para ter em conta a evolução da situação política e económica. Na sequência da revisão intercalar ao cabo de três anos de execução, a estratégia foi reforçada no Conselho Europeu de Lisboa (2000) e integrada numa agenda mais vasta com o objectivo de fazer da União Europeia a economia do conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável ao mesmo tempo que proporciona mais e melhores empregos e maior coesão social.

Foi acordado para a UE o objectivo de, até 2010, atingir em média uma taxa de emprego total tão próxima quanto possível dos 70% e excedendo os 60% no caso das mulheres. Foi definida uma estratégia global, visando preparar a transição para uma economia assente no conhecimento, modernizar o modelo social europeu e sustentar perspectivas favoráveis de crescimento.

O Conselho Europeu de *Nice*, em Dezembro de 2000, introduziu o tema da qualidade como princípio orientador da Agenda de Política Social, e em especial a qualidade no trabalho enquanto importante objectivo da Estratégia Europeia de Emprego. Sublinhou o carácter multidimensional da *qualidade*, quer em termos de características do posto de trabalho, quer no contexto mais vasto do mercado laboral, e defendeu a promoção deste objectivo através de acções a empreender no âmbito de todos os pilares.

Confirmando o compromisso da União e dos Estados-Membros para com o objectivo do pleno emprego, o Conselho Europeu de *Estocolmo*, realizado em Março de 2001, fixou para 2005 as metas intermédias de 67% para a taxa de emprego total e 57% para a taxa de emprego das mulheres, bem como para 2010 os objectivos de 50% para o emprego dos trabalhadores mais velhos (entre os 55 e os 64 anos). Respondendo ao desafio de Estocolmo, a Comissão e o Conselho examinaram em conjunto as condições necessárias para reforçar as taxas de participação na actividade económica na UE e apresentaram as correspondentes propostas ao Conselho Europeu de Barcelona³.

³ Reforçar a participação na actividade económica e promover o envelhecimento em actividade, doc. 6707 do Conselho, de 8 de Março de 2002, aprovado com base no COM(2002) 9 final, de 24.01.2002

O Conselho Europeu de *Gotemburgo* veio completar o anterior compromisso político com um programa de desenvolvimento sustentável e acrescentar a dimensão ambiental à estratégia de Lisboa, reconhecendo assim a ligação entre ambiente, crescimento económico e emprego.

O Conselho Europeu de *Barcelona*, em Março de 2002, colocou as políticas activas em prol do pleno emprego - "mais e melhores empregos" - entre as três áreas que deverão ser especificamente dinamizadas. Salientou que o objectivo de pleno emprego na UE estava no cerne da estratégia de Lisboa e constituía a grande meta das políticas económicas e sociais. À luz de tudo isto, o Conselho Europeu apelou a uma estratégia de emprego reforçada e formulou orientações para o seu futuro. Acolheu com agrado o Plano de Acção para as Competências e a Mobilidade apresentado pela Comissão, o qual foi seguido de uma recomendação do Conselho⁴.

O presente Relatório Conjunto sobre o Emprego passa em revista os progressos realizados em 2001 – um marco importante, já que assinala o 5º ano de aplicação da Estratégia Europeia de Emprego. Os serviços da Comissão e os Estados-Membros procederam em conjunto a uma avaliação do impacto da estratégia entre 1997 e 2001⁵, no intuito de preparar o desenvolvimento ulterior da mesma.

Conjuntura económica menos favorável em 2001: um teste para a Estratégia Europeia de Emprego

Contrastando fortemente com o clima favorável em 2000, período marcado pelo mais forte crescimento do emprego dos últimos dez anos, o primeiro semestre de 2001 caracterizou-se pela incerteza no plano económico, a que se seguiu um abrandamento generalizado após os acontecimentos do 11 de Setembro.

Entre 2000 e 2001, *O crescimento do PIB e da produtividade do trabalho apresentaram quedas drásticas* de 3,3% para 1,6% e de 1,6% para 0,3% respectivamente. No segundo semestre de 2001, o crescimento do emprego foi de 1% contra 1,5% no primeiro semestre do mesmo ano. O abrandamento económico que inicialmente se previa de curta duração tem vindo a prolongar-se. A retoma da economia não ganhou ímpeto, não se prevendo que tal aconteça antes de 2003, tendo-se assistido a um aumento das vagas de despedimentos na zona do euro. A situação das finanças públicas melhorou e vários Estados-Membros atingiram ou mantiveram posições orçamentais sólidas. Todavia, na actual conjuntura de crescimento fraco, o quadro orçamental atingiu os seus limites, estando em causa a própria credibilidade, com

⁴ 9614/02, de 3 de Junho de 2002.

⁵ COM(2002)416, 17 de Julho de 2002

alguns Estados-Membros incapazes de cumprir os seus compromissos orçamentais no âmbito do Pacto da Estabilidade e Crescimento. A inflação subiu de 2,1% em 2000 para 3,4% em Maio de 2001, tendo depois descido para 2% no final do ano e devendo subir para 2,2% em 2002.

Resultados do emprego: melhoria, mas em ritmo lento ...

A avaliação dos resultados deve ser feita à luz do contexto acima descrito de deterioração da conjuntura económica. Apesar de uma subida apenas marginal da taxa de emprego (de 63,3% em 2000 para 63,9% em 2001, com um aumento de 2,06 milhões do emprego total) a meta da UE ainda pode ser atingida, se bem que sejam necessários esforços adicionais e sustentados. A taxa de emprego global desceu de 0,6% em relação à situação de partida em 2001, para depois aumentar ligeiramente no decurso dos primeiros meses de 2002 (de 7,4% para 7,6%). Em 2001, as taxas de desemprego global, juvenil e de longa duração baixaram, com uma queda acentuada do desemprego das mulheres.

Desde 1997, as *disparidades de género no emprego* registaram uma diminuição da ordem de 2 pontos percentuais, com a taxa de emprego das mulheres a situar-se na casa dos 54,9%, o que é compatível com a meta da UE. A *taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos* atingiu os 38,5% em 2001 (37,7% em 2000), *continuando porém aquém da meta da UE de 50% até 2010*.

... num contexto de mudanças estruturais nos mercados laborais europeus

Nos últimos anos, *o desempenho dos mercados de trabalho da UE* melhorou significativamente, com a criação de mais de 10 milhões de empregos desde 1997 (6 milhões dos quais ocupados por mulheres) e menos 4 milhões de desempregados, com a população activa a registar um contínuo crescimento da ordem dos cinco milhões de pessoas. A avaliação da Estratégia Europeia de Emprego confirma o carácter estrutural destas melhorias, por via de reduções dos níveis de desemprego estrutural e de padrões de crescimento económico mais intensivos em emprego, acompanhados de uma maior celeridade na resposta do mercado de trabalho às mudanças económicas e sociais⁶. *A implementação das reformas estruturais dos mercados de trabalho abriu caminho a estas melhorias*. Os bons resultados registados nos anos 90 sugerem que o aumento das taxas de emprego e a queda das taxas de desemprego revestem um carácter duradouro e estrutural. Esta evolução positiva não pode ser explicada exclusivamente por melhorias cíclicas. Desde 1997, o declínio do desemprego estrutural intensificou-se e foi acompanhado de uma intensa criação de emprego. A Estratégia

⁶ “Balanço de cinco anos da Estratégia Europeia de Emprego”, COM(2002)416 – O Emprego na Europa 2002

Europeia de Emprego criou condições favoráveis para que estas melhorias fossem sustentáveis, ao apostar na plena utilização da oferta de mão-de-obra potencial com mais e melhores empregos. Os parceiros sociais também deram um importante contributo para melhorar o desempenho na área do emprego, em especial ao avançarem com acordos salariais favoráveis ao emprego.

Atacar as insuficiências estruturais que persistem

Embora haja progressos a registar, subsistem importantes insuficiências estruturais.

- A persistência de elevados níveis de desemprego e de desemprego de longa duração deve ser corrigida, a fim de se avançar para um mercado de trabalho inclusivo. É necessário desenvolver melhor esse carácter inclusivo. Ainda que haja alguns progressos a registar, a situação no emprego dos grupos mais desfavorecidos permanece vulnerável. Importa pois avançar com políticas mais direccionadas, abordagens globais que integrem quer o lado da oferta, quer o da procura e uma interacção mais estreita com as políticas de inclusão social.
- É necessário um empenho contínuo para garantir o cumprimento das metas de emprego da UE, em especial no que se refere aos trabalhadores mais velhos. O Relatório Conjunto⁷ sobre reforço da participação na actividade económica considerava necessário que, entre 2002 e 2010, o emprego aumentasse de 15,4 milhões, dos quais 9,6 milhões corresponderiam a mulheres e 7,4 milhões a trabalhadores mais velhos.
- Continuam a acentuar-se as diferenças de produtividade entre os EUA e a UE, no entanto estas são mais pronunciadas no que se refere à produtividade laboral por pessoa com emprego do que em relação à produtividade por hora trabalhada, prevendo-se mesmo para esta última uma ligeira diminuição⁸. Tal como foi referido na recente Comunicação da Comissão intitulada "Produtividade: a chave para a competitividade das economias e das empresas europeias"⁹, o crescimento da produtividade depende da qualidade do capital físico, da actualização das competências da mão-de-obra, dos progressos tecnológicos e de novas formas de articular todos estes elementos. A interacção positiva entre qualidade do emprego e produtividade deverá ser explorada para reduzir estas disparidades, embora o primeiro aspecto não tenha ainda sido alvo da atenção devida. Os progressos neste domínio

⁷ "Reforçar a participação na actividade económica e promover o envelhecimento em actividade", doc. 6707 do Conselho, de 8 de Março de 2002, aprovado com base no COM(2002) 9 final, de 24.01.2002

⁸ Enquanto que a produtividade do trabalho (PIB em PPC por pessoa com emprego) dos EUA era de 116,1 em 1997 (UE-15=100), e 117,5 em 2000 (previsão 2001: 117,7) os números correspondentes à produtividade do trabalho em PPC por hora trabalhada eram de 102,6 em 1997 e 103,2 em 2000 (previsão 2001: 103,0).

⁹ COM(2002) 262 final

só podem ser claramente identificados no que respeita à participação em acções de formação e às disparidades de género no emprego, enquanto que nas outras áreas há ainda muito a fazer.

- As diferenças regionais, designadamente em termos de desemprego, são ainda um problema em diversos Estados-Membros.

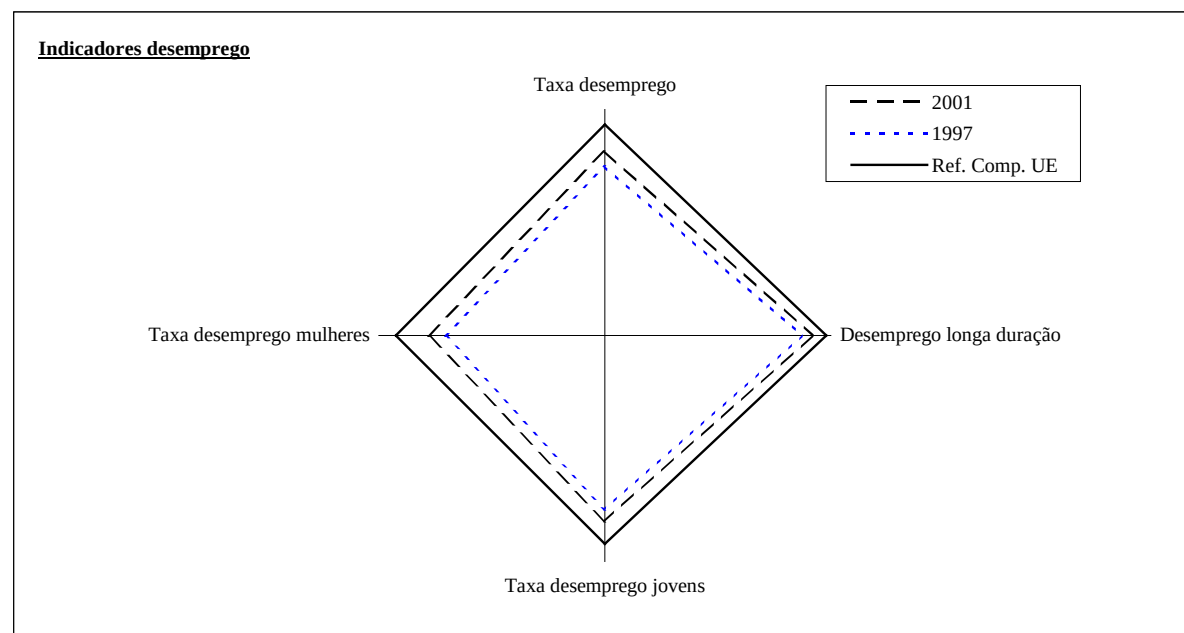
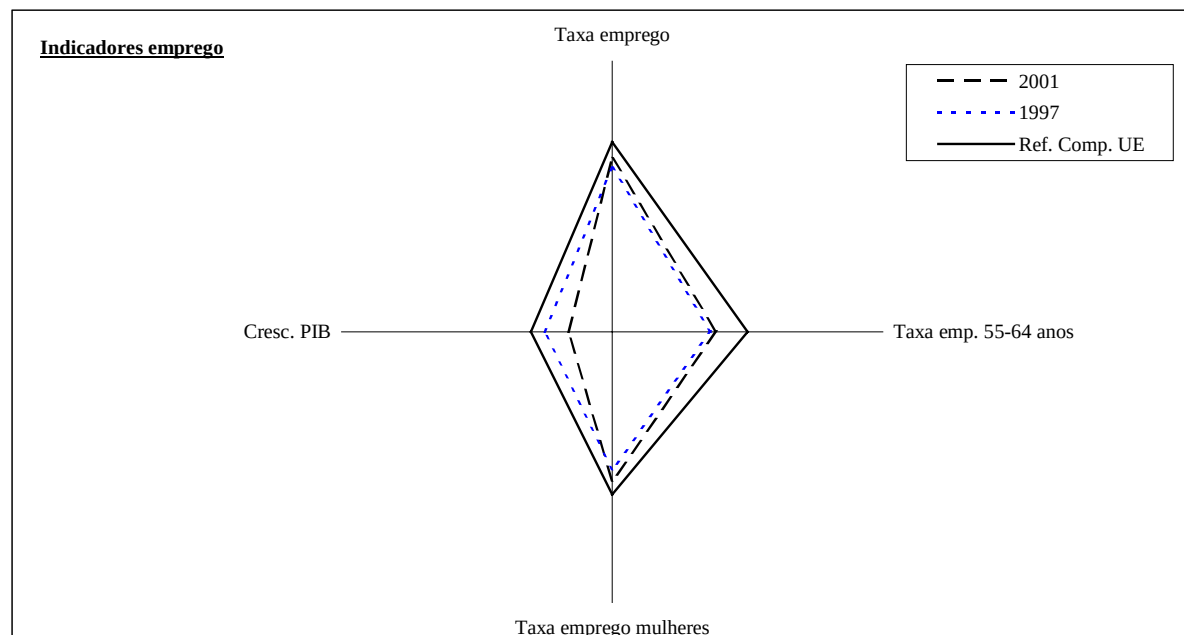
É essencial que as reformas a empreender ataquem estas insuficiências e sejam vigorosamente empreendidas a curto prazo para que o mercado de trabalho da UE possa responder a médio prazo aos desafios que se avizinham em termos de tendências geográficas, estrangulamentos emergentes, reestruturações económicas e sociais, globalização e alargamento.

Gráfico 1: Emprego e desemprego na União Europeia - panorâmica dos resultados 1997 e 2001

UNIÃO EUROPEIA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	63,9	60,5	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	38,5	36,3	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	54,9	50,6	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	1,6	2,5	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	7,4	10,1	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	3,3	5,1	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	7,1	9,2	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	8,7	11,7	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

No capítulo 3 apresentam-se os diagramas em diamante por Estado-Membro.

2. APLICAÇÃO DAS ORIENTAÇÕES E DAS RECOMENDAÇÕES PARA O EMPREGO 2002: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS E POLÍTICAS NA UNIÃO EUROPEIA

Tendo em conta quer o tempo necessário para implementar as mudanças substanciais que foram introduzidas nas Orientações Emprego 2001, na sequência da revisão intercalar e do Conselho Europeu de Lisboa, quer o facto de que a estratégia em curso deverá ser revista em 2003 com base na avaliação da experiência dos primeiros cinco anos, decidiu-se manter toda a estabilidade possível nas Orientações Emprego 2002. Apenas foram introduzidos dois elementos relativos, respectivamente, à adaptação das metas para as taxas de emprego, a fim de ter em conta os objectivos fixados no Conselho Europeu de Estocolmo, e à introdução de um novo objectivo transversal de qualidade do emprego subsequente ao intenso debate político levado a cabo no plano europeu sobre as várias dimensões da qualidade no trabalho, debate esse que culminou com a adopção de uma lista de indicadores no Conselho Europeu de Laeken, em Dezembro de 2001.

Os PAN de 2002

Os Planos de Acção Nacionais para o Emprego (PAN) de 2002 confirmam a tendência para uma maior clareza e globalidade na apresentação das políticas de emprego dos Estados-Membros. Revelam ainda uma cobertura mais equilibrada da acção política dos quatro pilares da Estratégia Europeia de Emprego. A maior parte dos Estados-Membros continua reticente em relação ao apelo das Orientações no sentido da fixação de metas nacionais. Embora alguns tenham delineado inúmeras acções na área do emprego, são geralmente omissos na avaliação do impacto das mesmas. A dimensão orçamental das políticas (em especial as contribuições dos Fundos Estruturais) deveria ser mais transparente. Apesar de se verificar uma melhoria global da informação prestada, continua a não ser fácil determinar em que medida os Estados-Membros utilizaram os Fundos Estruturais para apoiar as suas actividades no âmbito dos quatro pilares. Esta dificuldade existe não só em relação aos aspectos quantitativos, mas também no que se refere à utilização ou não dos Fundos numa perspectiva estratégica para providenciar valor acrescentado (por exemplo, para explorar novas políticas laborais activas para além das políticas e dos métodos tradicionais de cada país). O novo papel dos Fundos Estruturais em apoio aos objectivos da Estratégia Europeia de Emprego consagrado na revisão dos regulamentos de 1999 deve ser encarado com redobrado vigor. No que se refere aos processos, embora os parceiros sociais estejam cada vez mais envolvidos na preparação dos PAN, o seu papel na implementação e no *follow-up* nem sempre é visível. A integração de outros potenciais intervenientes, designadamente as instâncias representativas da sociedade civil no plano regional e local, não melhorou.

Em linha com a estratégia de Lisboa, *as questões ligadas à sociedade do conhecimento tornaram-se elementos essenciais em todos os pilares*. Para além dos consideráveis esforços empreendidos no contexto do pilar da empregabilidade, os PAN de 2002 evidenciam um destaque acrescido para as TIC no contexto do pilar do espírito empresarial.

Encorajar respostas, mesmo que desiguais, às Recomendações

O quadro a seguir dá conta das respostas dos vários países às recomendações políticas que lhes foram dirigidas para 2002.

A maior parte dos Estados-Membros tomou, ou manifestou intenção de o fazer, iniciativas para dar resposta às recomendações em matéria de prevenção e activação, oferta de mão-de-obra, aprendizagem ao longo da vida, carga fiscal sobre o trabalho, desequilíbrios regionais e articulação de políticas.

As recomendações em relação aos trabalhadores mais velhos e aos migrantes não deram azo a alterações políticas suficientes.

As reacções às recomendações em matéria de igualdade de oportunidades diferem muito de um Estado-Membro para outro. Na maior parte dos casos, foram tomadas decisões políticas, mas as mesmas não foram seguidas de acções concretas. Foram poucas ou nenhuma as alterações introduzidas na Alemanha, Áustria e Finlândia (em matéria de disparidades salariais), Grécia Espanha e Itália (em matéria de integração da perspectiva de género) e Luxemburgo e Portugal (segregação de géneros).

A resposta às recomendações relativas aos parceiros sociais também não foi significativa. A Grécia e Portugal, em particular, terão de definir e implementar mudanças políticas, enquanto que a Áustria, Itália e Espanha deveriam esforçar-se por retomar a cooperação com os parceiros sociais.

Quadro 1: Respostas às Recomendações 2002 por Estado-Membro e por tema

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
POLÍTICA DE PREVENÇÃO/ACTIVAÇÃO															
Prevenção	+/-		+/-			+/-		+/-							+/-
Reforma dos serviços públicos de emprego				-	+/-			+/-							
Políticas activas de mercado de trabalho.								+/-					+/-	+/-	
OFERTA DE TRABALHO															
Sistemas fiscais e de prestações (incluindo questões de género)			-	+/-		+/-	+	+/-		+/-			+/-	+/-	
Mulheres	-			+/-	+/-		+	+/-	+/-		+/-				
Trabalhadores mais velhos			+/-	-		-			-	-	-		+/-		
Deficientes										-					
Migrantes		-													
APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	+			+	+	+	+	-	+		+/-	+			
CARGA FISCAL SOBRE O TRABALHO	+	+	+/-					+/-						+	
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES															
Perspectiva de integração da igualdade homens/mulheres em todas as políticas				-	-			-							
Melhoria das estruturas de acolhimento de crianças e conciliação da vida profissional e familiar			+/-	+	+/-		+/-	+/-			+/-	+/-			+
Disparidades salariais			-				+/-		+/-		-		-		+

Segregação de géneros									-			-	+	+	+/-
DESEQUILÍBRIOS REGIONAIS			-				+/-	-					+/-		
PARCEIROS SOCIAIS															
Organização do trabalho				+/-	-							+			+/-
Equilíbrio entre flexibilidade e segurança	-		+/-	+/-	+/-	+/-		-							
ARTICULAÇÃO DE POLÍTICAS				+/-											

branco = não houve recomendação + = mudança com impacto evidente +/- = mudança com impacto por demonstrar - = mudança inexistente ou marginal

2.1. O enquadramento político global: reflectir os objectivos horizontais das Orientações 2002

Os novos objectivos horizontais definidos nas Orientações 2002 estabelecem o enquadramento político global da execução da Estratégia Europeia de Emprego, dando substância à ambição da Cimeira de Lisboa de alcançar o pleno emprego numa sociedade assente no conhecimento.

Mais perto dos objectivos de Lisboa e de Estocolmo

O objectivo horizontal A exorta os Estados-Membros a reforçar as oportunidades de emprego e a providenciar incentivos ao trabalho, de modo a aumentar as taxas de emprego, em linha com as metas de Lisboa e de Estocolmo. Os PAN revelam que, não obstante o abrandamento económico, os progressos continuam. A situação difere consoante o Estado-Membro, mas a taxa global da UE está a pouco mais de três pontos percentuais aquém da meta dos 67% fixada para 2005 e a taxa de emprego das mulheres a pouco mais de 2 pontos percentuais do objectivo de 57% para 2005. A taxa dos trabalhadores mais velhos subiu de quase um ponto percentual desde 2000, permanecendo no entanto 11 pontos percentuais acima do objectivo de 50% para 2010.

O emprego em números (ver quadro 2)

- *Entre 2000 e 2001 a taxa de emprego global da UE subiu para 63,9% (+0,6 pontos percentuais), a das mulheres para 54,9% (+0,9 pp) e a dos trabalhadores mais velhos para 38,5% (+0,8 pp).*

- *Registam-se diferenças significativas entre os Estados-Membros em termos dos níveis atingidos e do ritmo dos progressos. Os países com melhores desempenhos, com taxas de emprego acima dos 70%, foram, tal como no ano anterior, a Dinamarca, os Países Baixos, a Suécia e o Reino Unido. As taxas mais baixas registaram-se na Grécia, Itália e Espanha.*
- *As taxas de emprego aumentaram em todos os escalões etários em 2001, a saber 0,4 pontos percentuais nos 15-24 e 0,5 pp nos 25-54.*
- *Ainda que as diferenças entre Estados-Membros estejam a estreitar-se relativamente ao grupo etário 25-54, as disparidades nas faixas mais jovens ou mais velhas persistem ou acentuam-se. O baixo nível das taxas de emprego dos jovens reflecte um aumento da proporção de jovens que integram o sistema de ensino.*

Com base nos cenários actuais, a meta de Lisboa de 70% para a taxa de emprego global só se afigura viável se as recentes melhorias estruturais no funcionamento dos mercados laborais europeus e o aumento da participação das mulheres na actividade económica prosseguirem até 2010 e se intensificarem nos casos em que for necessário. Importa que o desempenho em termos de emprego dos Estados-Membros com contributos relativamente modestos no passado melhore significativamente até ao final da década, em especial no que se refere à

Grécia e à Itália (países com resultados inferiores), à Bélgica e à França (resultados intermédios) e à Áustria e Alemanha (acima da média, mas abaixo dos 70%).

Quadro 2: Taxas de emprego

	TAXAS DE EMPREGO EM 2001					CRESCIMENTO (PONTOS PERCENTUAIS) EM RELAÇÃO A 1997		
	Total	Mulheres	Total trab. mais velhos	Mulheres -mais velhas	Homens -mais velhos	Total	Mulheres	Total trabalhadores mais velhos
AT	68,4	60,1	28,6	17,9	40,0	0,6	1,5	0,1
BE	59,9	50,5	24,1	14,3	34,4	3,0	4,0	2,0
DE	65,8	58,8	37,7	29,5	46,1	2,1	3,5	0,4
DK	76,2	72,0	58,0	49,8	65,5	1,3	2,9	6,3
ES	56,3	41,9	38,9	21,8	57,4	8,1	8,3	5,4
UE-15	63,9	54,9	38,5	28,8	48,6	3,4	4,3	2,2
FI	68,1	65,4	45,7	44,8	46,7	4,8	5,1	10,0
FR	63,1	56,1	31,0	26,7	35,4	3,6	3,7	1,9
GR	55,4	40,9	38,0	22,5	55,0	0,3	1,6	2,9
IE	65,7	55,0	46,8	28,8	64,7	8,2	9,1	6,5
IT	54,8	41,1	28,0	16,2	40,4	3,6	4,7	0,1
LUX	62,9	50,9	24,4	14,0	34,8	3,0	5,6	0,5
NL	74,1	65,2	39,6	28,0	51,1	6,1	7,8	7,8
PT	68,9	61,1	50,3	40,6	61,6	4,9	5,0	3,0
SE	70,9	69,4	64,9	62,2	67,7	3,6	3,8	4,7
UK	71,7	65,1	52,3	43,1	61,7	1,7	1,9	4,0

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho, Eurostat

As disparidades nas taxas de emprego dos Estados-Membros vão gradualmente diminuindo. Porém, persistem importantes diferenciais, não obstante o facto de as taxas de emprego das mulheres estarem a aumentar a um ritmo mais acelerado do que a taxa total. Ao olhar para as mudanças ao longo do tempo (1997-2001), as principais fontes de crescimento diferem, embora *as mulheres tenham dado o maior contributo para o crescimento total*. A taxa de crescimento do emprego feminino excedeu a taxa de crescimento global do emprego em todos os Estados-Membros. Todavia, *a taxa de emprego das mulheres mais velhas é preocupante* (28.9%, o que corresponde a 9,6 pontos percentuais abaixo da taxa total naquele grupo etário).

Os Estados-Membros parecem estar a optar por uma abordagem mais estratégica do desafio do aumento das taxas de emprego através da identificação de reservas de mão-de-obra e do subsequente direccionamento das acções para os grupos com maiores potencialidades. A prioridade conferida a esta questão reflecte-se em novas disposições institucionais (por exemplo a "Equal Studies Unit" no âmbito da "Equality Authority" na Irlanda, a "Older Workers Task Force" nos Países Baixos e a "Cellule de consolidation de l'emploi" na Bélgica). Só alguns Estados-Membros têm em curso reformas globais dos sistemas fiscais e de prestações favoráveis ao emprego.

Os PAN mostram que todos os Estados-Membros vêem nos trabalhadores mais velhos a mais importante reserva de mão-de-obra potencial, estando a ser empreendidos esforços no sentido de dissuadir o abandono prematuro da actividade laboral e de incentivar uma permanência mais longa no mercado de trabalho, por vezes com a criação de condições para facilitar uma saída gradual do mundo do trabalho, combinando as duas abordagens. Todavia, não foram ainda postas em prática políticas especialmente dirigidas para resolver o problema dos baixos níveis de emprego das mulheres mais velhas e a *dimensão de género das políticas de envelhecimento activo* está ainda por desenvolver. Para os trabalhadores mais velhos em geral, a capacidade da UE de atingir o objectivo fixado está seriamente posta em causa pela combinação de baixas taxas de emprego com um crescimento moderado do mesmo, apenas ligeiramente acima da taxa de crescimento global.

Quadro 3: Taxas de emprego nos PAN 2002

ESTADOS-ME MBROS	METAS NACIONAIS (%)			OBSERVAÇÕES
	TOTAL	MULHERES	TRABALHA -DORES MAIS VELHOS	
Áustria				Não foram fixadas metas

Bélgica	Flandres 67 (2004) e 70 (2010)	Valónia: até 2004, conseguir um aumento da taxa de emprego das mulheres 30% acima do aumento da taxa global		
Dinamarca	75.7 (2010) ¹⁰			
França	65.1 (2006)	59.1 (2006)	35 (2006)	.
Finlândia	69 (2005) e 70 (2010)	Acima de 68 (2010)	53 (2005) e 55 (2010)	
Alemanha				Não foram fixadas metas ¹¹
Grécia				Não foram fixadas metas
Itália	58.5 (2005), 61.3 (2010)	46 (2005)	40 (2005)	
Irlanda				Não foram fixadas metas
Luxemburgo				Não foram fixadas metas
Países Baixos		65 (2010)		Aumento da taxa de participação dos trabalhadores mais velhos de 0,75% ao ano.
Portugal				O objectivo do governo é de manter em 2002 as taxas de emprego de 2001. Além disso, fixou a meta de redução da 25% da disparidade de géneros no desemprego.

¹⁰ De acordo com os dados do Eurostat, a taxa de emprego total era já de 76,2% em 2001. O objectivo fixado tem por base os dados nacionais e visa um aumento de 0,5% entre 2000 (75,3% de acordo com fontes nacionais) e 2010.

¹¹ Todavia, em 17 de Abril de 2002, o governo alemão aprovou uma estratégia de desenvolvimento sustentável (*Perspectives for Germany. Our Strategy for Sustainable Development*) na qual é quantificado um objectivo para a taxa de emprego total (70% até 2010. cf. p.122).

Espanha				Não foram fixadas metas
Suécia	80 (2004)			Objectivo para 2004 e escalão etário 20-64
Reino Unido	>75 (2010)			Completadas por outras metas ¹² .

Qualidade no trabalho ainda não tem a prioridade devida

O objectivo horizontal B procura garantir que as políticas dos Estados-Membros induzam melhorias na qualidade do emprego. Ainda que tenham sido feitos alguns progressos em vários aspectos relevantes, a qualidade do emprego tende a ser tratada de *uma forma fragmentada*, o que não reflecte o carácter pluridimensional do conceito que a Comunicação da Comissão Europeia de Junho de 2001 consagra¹³. As dez dimensões da qualidade no emprego definidas pela Comissão e que o Conselho tomou por base para definir indicadores adequados merecem uma cobertura desigual por parte das várias políticas dos Estados-Membros. A resposta a este novo objectivo coloca a tónica nos méritos relativos dos diferentes tipos de relações contratuais, em especial no que se refere ao equilíbrio entre flexibilidade e segurança. Enquanto que as áreas da saúde e segurança, educação e formação e conciliação da vida profissional e familiar estão de um modo geral bem abrangidas, outras dimensões como a qualidade intrínseca do trabalho ou a qualidade do diálogo social ainda não estão integradas numa perspectiva global da qualidade no trabalho.

No que diz respeito ao desempenho, são poucas as áreas onde podem ser identificadas tendências inequivocamente positivas (participação reforçada na educação e formação e menos disparidades de género no emprego). Noutras áreas, há indícios de estabilidade ou estagnação, facto que fica parcialmente a dever-se à nova conjuntura, designadamente ao recente lento aumento da produtividade do trabalho devido à retracção cíclica em 2001. Os

¹² Garantir até 2004:

- eliminar as disparidades nas taxas de emprego para os +50 anos, minorias étnicas, pessoas com deficiência e outras categorias desfavorecidas.

Garantir até 2010:

- uma percentagem mais elevada de pessoas com emprego, tendo em conta o ciclo económico, garantir que pelo menos três quartos das pessoas em idade activa têm emprego
- um aumento para 70% da proporção de agregados monoparentais (95% dos quais mulheres) com emprego.

¹³ Emprego e políticas sociais: um quadro para investir na qualidade, Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões, COM(2001)313 final. Conselho Europeu (2001), "Indicadores de qualidade no emprego", relatório do Comité do Emprego ao Conselho, 14263/01

dados ainda não permitem uma avaliação circunstanciada da evolução no tempo da situação, visto que para alguns indicadores ainda não existem séries cronológicas.

Quadro 4: A qualidade no emprego - principais factos

<u>Qualidade no emprego: dimensões e indicadores</u>	<u>Principais factos</u> (com base nos mais recentes dados disponíveis)
Qualidade intrínseca do emprego Transições entre situações de não-emprego e emprego e dentro do emprego	A transição de contratos a termo fixo para contratos permanentes não é automática: apenas 34% das pessoas com contratos a termo fixo em 1997 tinham contratos permanentes em 1998 e 24% ficaram no desemprego, enquanto que 92% das pessoas com contratos de duração indeterminada permaneceram nessa situação. Apenas 11% das pessoas sem emprego em 1997 passaram a ter um emprego a termo certo ou a tempo parcial em 1998. Comparativamente ao desemprego, um emprego de duração determinada reduz de cerca de 2/3 a probabilidade de inactividade e desemprego após dois anos e mais do que triplica as possibilidades de passagem para um emprego de maior qualidade no espaço de dois anos.
Aptidões, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira Indicador: percentagem da população adulta que participa em acções de educação e formação	Aumento significativo na taxa de participação na actividade económica do escalão 25-64 anos (de 5,8% em 1997 para 8,4% em 2001). Este aumento é mais importante nas mulheres (9%) do que nos homens (8%) e muito reduzido no grupo 55-64 anos (3%) e para as pessoas com poucas habilitações ou qualificações. Melhores resultados em 2001: Reino Unido, Suécia, Finlândia, Dinamarca e Países Baixos.
Igualdade entre homens e mulheres Indicador: rácio da remuneração horária bruta das mulheres em relação à dos homens; disparidades de género nas taxas de emprego e desemprego.	As <u>disparidades salariais</u> continuam elevadas: 16,2 pontos percentuais em 1998 (23,7 pp no sector privado). O Reino Unido, a Áustria, os Países Baixos, a Alemanha e a Irlanda apresentavam as mais marcadas disparidades salariais entre os géneros. Elevadas <u>disparidades de género no emprego</u> (18 pontos percentuais em 2001). Disparidades mais pronunciadas: Grécia, Itália, Luxemburgo e Irlanda <u>Disparidades de género no desemprego</u>: 2,3 pontos percentuais em 2001 com diferenças significativas entre os países (disparidades mais pronunciadas: Grécia, Espanha, Itália e França).
Saúde e segurança no trabalho	Elevada taxa de incidência: 4,87 milhões de acidentes que motivaram ausências superiores a 3 dias na UE em 2001.

Indicador: número de acidentes de trabalho por 100 000 pessoas empregadas.	Aumentou nos últimos anos nos seguintes Estados-Membros: Suécia, Dinamarca, Reino Unido, Países Baixos, Bélgica, Luxemburgo, Portugal e Espanha.
Flexibilidade e segurança Indicador: percentagem dos trabalhadores a tempo parcial e com contratos a termo fixo.	Emprego a <u>tempo parcial</u> : 17,9% em 2001 como média da UE, sendo 80% tempo parcial numa base voluntária. Taxas mais elevadas: Países Baixos, Reino Unido e Dinamarca. Taxas mais baixas: Grécia, Itália e Espanha. Disparidades de género significativas no que se refere ao tempo parcial (um terço de mulheres contra 6% de homens). Em 2001, havia 13,4% de trabalhadores com contratos de <u>duração determinada</u> . Taxas mais elevadas: Espanha e Portugal.
Inclusão e acesso ao mercado de trabalho Indicador: transições entre situações de emprego, desemprego e inactividade.	Desempenho relativamente modesto em matéria de transições do desemprego para o emprego: só 30% dos desempregados em 1997 encontraram emprego em 1998. Países com melhores resultados: Dinamarca, Grécia, Espanha, Portugal, Áustria e Reino Unido.

Organização do trabalho e equilíbrio trabalho/vida privada Indicador: taxas de emprego pessoas com e sem filhos dos 0 aos 6 anos.	Efeito negativo dos filhos nas taxas de emprego das mulheres. Efeito positivo dos filhos nas taxas de emprego dos homens. A taxa de emprego média em 2001 das mulheres com um filho dos 0 aos 6 anos era 12,4 pontos percentuais inferior à taxa de emprego das mulheres sem filhos. A taxa de emprego dos homens com um filho situou-se 9,5 pontos percentuais acima daquela dos homens sem filho.
Diálogo social e participação do trabalhador Indicadores: número de dias perdidos e percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos colectivos.	Cobertura por acordos colectivos: mais elevada (acima dos 90%) em 2000 na Áustria, Bélgica, França e Finlândia e mais baixa no Reino Unido. Os números mais elevados em termos de dias perdidos por greves em 2000 registaram-se na Espanha, França, Dinamarca e Finlândia e os mais baixos na Áustria, Países Baixos, Luxemburgo, Suécia e Alemanha.
Diversidade e não-discriminação Indicadores: taxa de emprego do grupo etário 55-64 anos.	Taxa de emprego dos 55-64 anos: 38,5% em 2001. Taxas mais baixas: Bélgica, Luxemburgo, Itália, Áustria e França. Taxas mais elevadas: Dinamarca, Portugal, Reino Unido e Suécia.
Desempenho global do trabalho	Decréscimo do crescimento médio da produtividade horária do trabalho: de 1,6% em 2000 para 0,3% em 2001. O crescimento

Indicador: crescimento da produtividade do trabalho	foi negativo na Bélgica, Finlândia e França.
---	--

Estratégias melhoradas de aprendizagem ao longo da vida

Registam-se progressos prometedores nas áreas da educação e da aprendizagem ao longo da vida, abrangidas pelo objectivo horizontal C. Desde 1997, verificou-se um aumento gradual da percentagem da população adulta que *participa em acções educativas e de formação*, estando todos os Estados-Membros empenhados em configurar os respectivos sistemas de ensino e formação de uma forma mais integrada a fim de abranger todo o ciclo de vida. A aprendizagem ao longo da vida é vista não só como uma forma de reforçar a empregabilidade e a adaptabilidade da força de trabalho, mas também enquanto instrumento político para aumentar a oferta de mão-de-obra e a participação dos grupos subrepresentados no mercado de trabalho e combater a exclusão social. Todavia, *a aprendizagem ao longo da vida está ainda longe de ser uma realidade*, havendo sinais reveladores de um fosso crescente no aproveitamento das oportunidades de aprendizagem entre as pessoas com baixos níveis de qualificações e os que possuem habilitações superiores, bem como entre os jovens e os escalões etários superiores. É pois necessário prosseguir na perspectiva de alargar o acesso e aumentar os níveis de participação, com particular atenção para os adultos, menos propensos à aprendizagem, ou a quem são dadas menos oportunidades.

As recomendações dirigidas à maior parte dos Estados-Membros no que se refere ao desenvolvimento de estratégias de aprendizagem nos últimos dois anos induziram uma *melhoria do desempenho global*, com exemplos mais visíveis nos países que já tinham optado por abordagens globais (cf. quadro 5). A avaliação do ano anterior revelou que metade dos Estados-Membros optara por estratégias globais e coerentes, enquanto que no presente ano, *todos já lançaram as bases para a definição de estratégias globais* que abrangem todo o leque da aprendizagem – desde o ensino obrigatório à formação no local de trabalho, e apontam para a melhoria do reconhecimento e da validação da aprendizagem não formal. São visíveis progressos na melhoria da coerência das estratégias de aprendizagem ao longo da vida, embora se avance a um ritmo lento, uma vez que neste domínio são necessárias profundas reformas dos sistemas e das práticas. Na maior parte dos Estados-Membros foram tomadas medidas de carácter institucional com o objectivo de reforçar a cooperação entre as várias autoridades ministeriais envolvidas. No entanto, a questão da melhoria das transições dentro e entre sistemas de ensino e formação e o mercado de trabalho ainda não foi tratada numa perspectiva global. A qualidade e a relevância em termos de mercado de trabalho da provisão de aprendizagem ao longo da vida também tem de ser melhorada.

Ainda que os Estados-Membros tenham mais uma vez sido omissos quanto à fixação de metas em matéria de investimento em capital humano, *as despesas públicas em recursos humanos*

aumentaram e constatam-se indícios crescentes de responsabilidades partilhadas no que se refere ao financiamento, decorrentes designadamente de um crescimento das despesas das empresas com acções de formação contínua. Todavia, um aumento do investimento público e privado deve ser combinado com uma redistribuição de recursos em todo o espectro da formação e com um ulterior desenvolvimento dos incentivos fiscais e outros à aprendizagem. Acresce que o investimento na educação e na formação tem de ser acompanhado de uma avaliação da eficácia dos sistemas educativos e dos programas de formação e, quando necessário, de medidas para a melhorar.

O ritmo da mudança actual e futura exigirá mais dos governos, das empresas, dos indivíduos, dos parceiros sociais e da Comissão para garantir um aumento da qualidade e dos níveis do investimento em recursos humanos e promover uma mudança cultural propícia ao investimento nas pessoas ao longo do respectivo ciclo de vida.

Quadro 5: Situação dos Estados-Membros em matéria de estratégias de aprendizagem ao longo da vida

<u>CARACTERÍSTICAS</u>	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
ABRANGÊNCIA DAS ESTRATÉGIAS															
Ensino obrigatório	P	A	A	P	P	A	P	A	P	A	P	P	A	A	A
Educação/formação formal de adultos	P	A	A	P	P	P	A	P	P	A	P	P	A	A	A
Aprendizagem no local de trabalho/outra não formal/anteriormente reconhecida	P	A	A	P	P	A	P	P	P	A	P	P	A	A	A
Tónica nos grupos desfavorecidos	P	A	P	A	P	P	P	I	P	P	P	P	A	A	P
Investimento global/esquemas de financiamento	P	A	P	P	P	P	P	P	P	A	P	P	A	A	P
COERÊNCIA DAS ESTRATÉGIAS															
Desenvolvimento estratégico (necessidades, programação, metas, execução, controlo)	P	A	P	P	A	A	P	I+	P	A	P	P+	A	A	P+
Trabalho de parceria (parceiros sociais, autoridades públicas, provedores de aprendizagem, sociedade civil)	P+	A	A	I+	P	P	A	P	P	A	P	P+	A	A	A

Aspectos transversais (serviços de consultoria/orientação, mobilidade, educação/formação)	P	A	P	P	P	A	P	P	P	P	P	I+	P	A	A	A
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------	----------	---	----------	---

Notas:

A "Adequado" significa que um critério específico é considerado devidamente como prioridade, tanto na estratégia do Estado-Membro como nas acções concretas.

P "Parcial" significa que é dada alguma atenção ou prioridade ao critério, tanto na estratégia como nas acções.

I "Insuficiente" significa que um determinado critério está ausente da estratégia ou das acções ou que não lhe é prestada atenção suficiente.

Letras em **negrito e células cinzentas**: alterações em relação ao ano anterior.

+ indica melhorias em relação ao ano anterior.

Reforço do papel dos parceiros sociais no plano nacional e europeu

O objectivo horizontal D evidencia a importância de parcerias globais com os parceiros sociais. Os PAN 2002 mostram que *na maioria dos Estados-Membros os parceiros sociais participaram mais intensamente na elaboração dos PAN*. As parcerias mais importantes encontram-se na Irlanda, Bélgica, Luxemburgo, Portugal e Finlândia e, em menor grau, nos Países Baixos, Grécia e Alemanha. Noutros Estados-Membros como a Dinamarca e a Suécia, os parceiros sociais continuam a desempenhar um importante papel na implementação das orientações que lhes são especificamente dirigidas. Ainda que tenham emergido *tensões*, designadamente entre governos e sindicatos, em Itália, na Áustria e em Espanha, as quais *criaram um clima menos favorável à cooperação no processo de elaboração dos PAN, foram celebrados acordos bilaterais ou trilaterais que abrangem inúmeras temáticas importantes constantes das Orientações*. Contudo, em Espanha, nos tempos mais recentes, registaram-se melhorias nas relações sociais. O contributo dos parceiros sociais incidiu principalmente na qualidade do trabalho, na aprendizagem ao longo da vida, no aumento da participação dos trabalhadores mais velhos e na promoção da igualdade entre homens e mulheres. Neste último caso, porém, é necessário dar maior prioridade a esta área, intensificando as acções concretas.

O *diálogo social agora intensificado* ao nível europeu esteve na origem de inúmeras iniciativas que contribuíram para fazer avançar a Estratégia Europeia de Emprego. Entre estas destacam-se o relatório sobre o futuro das relações laborais na Europa, a Declaração Conjunta dos parceiros sociais europeus ao Conselho Europeu de Laeken, a qual sublinhava a necessidade de se prosseguir o diálogo social autónomo, a prevista apresentação no Outono de 2002 de um programa de trabalho plurianual elaborado pelos parceiros sociais e o plano de acção para as competências e a mobilidade apresentado ao Conselho Europeu de Barcelona, assim como o acordo sobre teletrabalho assinado pelos parceiros sociais europeus.

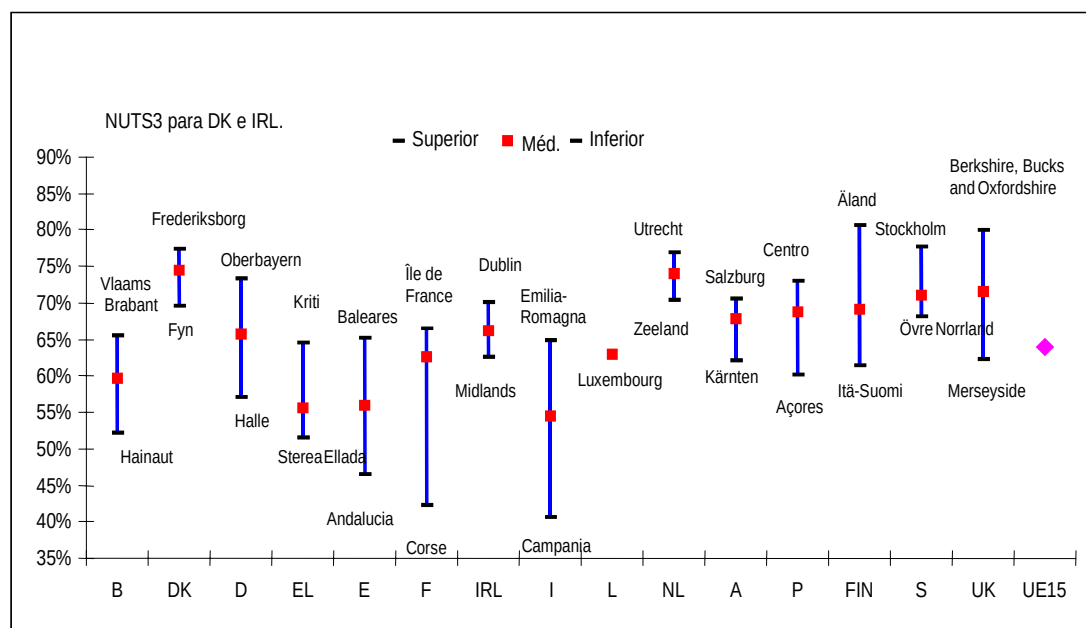
A articulação das políticas apresenta-se mais equilibrada, mas as disparidades regionais subsistem

O objectivo horizontal E insta os Estados-Membros a respeitar a natureza integrada e o valor equivalente das orientações dos quatro pilares e a ter em devida conta a dimensão regional. O *pilar da igualdade de oportunidades merece maior destaque* em comparação com anos anteriores, o que vem restabelecer um certo equilíbrio, embora a tónica continue colocada no pilar da empregabilidade. *A cobertura do pilar da adaptabilidade não evidencia de forma suficiente aos esforços empreendidos pelos parceiros sociais*. São particularmente visíveis correcções na articulação das várias políticas em Espanha, Áustria, Luxemburgo e Irlanda.

A Bélgica, Alemanha, Espanha, Itália, Finlândia contam-se entre os países mais seriamente atingidos por disparidades regionais. Os desequilíbrios são geralmente mais pronunciados no

que se refere ao desemprego (tomando por indicador o coeficiente da variação¹⁴) do que ao emprego. A situação do desemprego agravou-se mais (Alemanha, Grécia, Itália, Países Baixos, Áustria e Reino Unido) do que a do emprego (Alemanha, Áustria e Finlândia). A Alemanha e a Áustria são os únicos Estados-Membros que acusam um agravamento das disparidades regionais quer em termos de emprego quer de desemprego (embora na Áustria se apresentem ainda a um nível muito baixo). A prioridade conferida a esta questão varia grandemente consoante o Estado-Membro. Porém, todos continuam a atender à dimensão territorial das políticas de emprego e à necessidade de configurar políticas e instrumentos de uma forma que facilite a adaptação flexível às necessidades específicas da esfera regional e, em alguns casos, local.

Gráfico 2: Taxas de emprego nas regiões NUTS 2 em 2001 (% da população 15-64)



Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho, nível NUTS2, Eurostat DK e IRL NUTS 3 dos IFT nacionais¹⁵.

¹⁴ O coeficiente de variação obtém-se dividindo o desvio padrão pela mediana (média ponderada da taxa de emprego/desemprego num dado país)

¹⁵ Irlanda: dados provenientes do Central Statistics Office Ireland. Emprego: *Quarterly National Household Survey*. População activa: *Population and Migration Estimates April 2001*.

Dinamarca: dados fornecidos pelo Arbejdsministeriet Inquérito às Forças de Trabalho 2001. A taxa de emprego corresponde às pessoas (16-66 anos) com emprego em % da população activa.

França: os dados não incluem os departamentos ultramarinos (DOM).

Progressos no acompanhamento, mas há fontes nacionais que têm de ser melhoradas

O objectivo horizontal F sublinha a importância de reforçar os indicadores de avaliação dos progressos nos quatro pilares. A maior parte dos Estados-Membros regista avanços significativos na concepção e utilização de indicadores comuns nos PAN, em especial no que se refere a *prevenção e activação*.

A situação não é satisfatória no que se refere a vários indicadores assentes em fontes nacionais e que são necessários para aferir dos progressos em matéria de qualidade no emprego. Assim, faltam indicadores comuns sobre *grupos desfavorecidos* (minorias étnicas, trabalhadores migrantes, pessoas com deficiência) e só três Estados-Membros apresentam indicadores de *transições inactividade/emprego*. Foram fornecidos mais dados sobre *disponibilização de apoio à infância* e sobre *estruturas de cuidados a pessoas dependentes*, ainda que haja muitas carências neste domínio em muitos Estados-Membros e na maior parte dos casos os dados fornecidos só parcialmente concordam com os indicadores acordados.

A maior parte dos Estados-Membros não apresentou dados claros que permitissem uma avaliação dos *estrangulamentos* ou do *impacto das medidas activas do mercado de trabalho* em termos de uma integração efectiva no mesmo.

2.2. Avaliação dos progressos alcançados no âmbito dos quatro pilares das Orientações 2001

2.2.1. Empregabilidade

Os recentes aumentos do desemprego e a vaga de reestruturações de empresas, associados aos estrangulamentos emergentes, evidenciam a importância do conceito de empregabilidade. Quando foi lançada a Estratégia Europeia de Emprego, a empregabilidade era vista principalmente como uma forma de ajudar os desempregados a regressar ao mundo do trabalho, tendo evoluído gradualmente na perspectiva de abranger todo o ciclo de vida, para se tornar um factor essencial para facilitar a mudança. O aumento das taxas de emprego para os níveis ambiciosos fixados em Lisboa e Estocolmo requer não apenas acções preventivas de combate ao desemprego, como também a mobilização de potencialidades latentes para reforçar a participação na actividade económica. Neste contexto, assumem importância relevante a prevenção do abandono escolar precoce, o reforço do acesso a um mercado de trabalho inclusivo e da capacidade de os trabalhadores permanecerem activos, a reforma dos sistemas fiscais e de prestações numa perspectiva mais favorável ao emprego, a promoção de uma constante actualização de competências e a eliminação dos estrangulamentos.

Assim, os Estados-Membros concentraram por vezes a sua acção na *consolidação e na melhoria da eficácia das medidas no âmbito deste pilar* em 2001 através de uma vasta abordagem deste tipo.

O desemprego em números

- O desemprego baixou em 2001, quer na população jovem, quer na adulta. A taxa de desemprego total passou de 7,9% em 2000 para 7,4% em 2001 e a das mulheres de 9,7% para 8,7%. O rácio do desemprego juvenil passou de 7,4% para 7,1%¹⁶. Todavia, nos primeiros quatro meses de 2002, a taxa de desemprego total subiu para 7,6%.
- A taxa de desemprego de longa duração baixou mais do que a taxa de desemprego total, passando de 3,7% em 2000 para 3,3% em 2001. Em relação às mulheres, houve um declínio de 0,5 pontos percentuais, passando a taxa de 4,4% para 3,9%. Registam-se profundas variações entre os Estados-Membros, com taxas inferiores a 1% na Áustria, Dinamarca, Luxemburgo e Países Baixos e mais de 5% na Grécia, Espanha e Itália.
- A proporção de desempregados de longa duração no desemprego total passou de 46% em 2000 para 42% em 2001.
- O influxo para o desemprego de longa duração varia consideravelmente entre 2,1% na Suécia e 36,2% na Bélgica no que se refere aos jovens e entre 0,6% na Áustria e 23% nos Países Baixos em relação à população adulta. O fluxo de mulheres para o desemprego de longa duração é mais importante do que o dos homens em todos os Estados-Membros, excepto na Dinamarca, Finlândia, Suécia e Reino Unido.

A transição das medidas passivas para as medidas activas e de uma perspectiva curativa para uma abordagem preventiva no combate ao desemprego constituíram os grandes princípios orientadores da Estratégia Europeia de Emprego desde o seu lançamento. Duas foram as metas fixadas na Cimeira do Luxemburgo: a) até 2002, proporcionar uma nova oportunidade a todos os desempregados antes de completarem 6 meses de desemprego no caso dos jovens, e 12 meses de desemprego no caso dos adultos e b) conseguir um mínimo de 20% de desempregados abrangidos por medidas activas. O seu cumprimento conheceu resultados díspares.

¹⁶ O rácio do desemprego juvenil corresponde ao número total de jovens desempregados (15-24 anos) em proporção do total da população da mesma faixa etária.

Mais políticas activas de mercado de trabalho

No que se refere à activação, a meta de 20% já tinha sido ultrapassada em 2000 por todos os Estados-Membros excepto o Reino Unido e a média dos três melhores era de 51% em 2001. As taxas de activação continuaram a aumentar. Esta situação é o resultado combinado do decréscimo do número de desempregados registados com o aumento do número de pessoas que beneficiam de medidas activas. Acresce que a quota-parte das despesas com medidas activas em relação às despesas totais com o mercado de trabalho subiu, o que reflecte a prioridade dada à activação.

A formação é o instrumento mais comum para integrar os desempregados no mercado de trabalho. Mais de metade do aumento das medidas activas é devida a iniciativas na área da formação. Estas iniciativas visam combater a escassez de competências, tendo-se reforçado a tendência para a cooperação com os empregadores na concepção das acções, por forma a que as medidas tomadas sejam mais induzidas pelo lado da procura.

A activação em números

- Todos os Estados-Membros excepto o Reino Unido ultrapassaram a meta dos 20%. As três melhores taxas de activação registaram-se na Suécia (60%), Bélgica (50%) e Irlanda (38%).
- Quando comparada com os dados de 2000, a **taxa de activação** aumentou na Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Portugal e Suécia. Permaneceu inalterada na Alemanha e baixou na Finlândia e nos Países Baixos.
- O número de participantes em **todas as medidas activas** registou um aumento de 7% em relação a 2000. Na Áustria, Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Espanha, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Portugal e Suécia, o aumento foi de 8%. Registou-se um decréscimo na Finlândia e nos Países Baixos.
- Entre 1999 e 2000 a quota-parte das medidas activas nas despesas totais com políticas de mercado de trabalho aumentou na maior parte dos Estados-Membros (excepto Dinamarca e Portugal). As proporções mais elevadas verificaram-se na Irlanda, Suécia e Dinamarca e as mais baixas no Reino Unido, Portugal e Áustria. Todavia, as despesas com medidas activas de política de emprego em relação ao PIB diminuíram ligeiramente em 2000, sendo de 0,9% a média na UE. Três países apresentam percentagens acima de 1% (Dinamarca, Suécia e Bélgica). Os níveis de despesas mais baixos verificaram-se no Reino Unido, Grécia e Portugal.
- As medidas na área da formação representam cerca de metade do total das acções empreendidas e o número de participantes em **acções de formação** subiu de 4%. Na Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Espanha, Luxemburgo, Áustria e Portugal, o aumento foi de 6%. Na Irlanda, Finlândia e Suécia, houve um decréscimo.

- *Dos sete Estados-Membros (Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Suécia, Espanha e Alemanha) que forneceram dados sobre medidas de **activação**, cinco (Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia e Suécia) apresentam taxas de activação para as mulheres superiores às dos homens.*

...mas a prevenção tem de ser reforçada...

A situação no que se refere ao cumprimento das metas de prevenção apresenta-se menos satisfatória. Os indicadores acordados para medir os progressos dizem respeito simultaneamente à implementação de políticas de intervenção precoce (em que medida aos desempregados jovens e adultos são proporcionados planos de acção individuais antes de atingirem respectivamente 6 e 12 meses de desemprego) e aos resultados alcançados (em que medida é possível interromper os fluxos de entrada no desemprego de longa duração). Ainda que a maioria dos Estados-Membros tenha implementado uma abordagem preventiva, esta nem sempre é eficaz tal como está patente nos insuficientes níveis de cobertura das pessoas em risco de desemprego (ver Anexo 2: indicador de esforço) ou pelos elevados níveis de não-cumprimento (ver também Anexo 2). Assim, apenas cinco Estados-Membros – Áustria, Suécia, Finlândia, Reino Unido e Países Baixos - cumpriram plenamente o objectivo em relação aos jovens desempregados. O recente aumento do desemprego reforça a importância de melhorar a eficácia das políticas preventivas.

A prevenção em números

- *A Áustria, Suécia, Finlândia, Reino Unido e Países Baixos (este último país, em relação aos jovens, não aos adultos) registam resultados satisfatórios quer em termos de intervenção precoce, quer de redução dos influxos para o desemprego de longa duração.*
- *A Itália e a Grécia ainda estão numa fase de adaptação das respectivas estruturas, para serem capazes de intervir a tempo e proporcionar programas de acção individuais.*
- *A Dinamarca, Irlanda, Espanha e França foram países bem sucedidos na redução dos fluxos para o desemprego de longa duração (porque os respectivos mercados de trabalho são suficientemente fortes para permitir que a maioria dos desempregados encontre emprego por iniciativa própria durante os primeiros seis meses de desemprego), mas uma proporção importante de desempregados ainda não beneficia de medidas de intervenção precoce.*
- *A Alemanha, Luxemburgo, Portugal e Bélgica conseguiram aumentos do número de desempregados abrangidos pelas políticas preventivas mas sem no entanto lograr diminuir o influxo no desemprego de longa duração.*

... e a eficácia também

De um modo geral, sabe-se pouco acerca da eficácia das medidas de activação em termos da integração duradoura num emprego regular e da eficácia relativa dessas medidas. Há que

prestar mais atenção aos aspectos qualitativos, designadamente no que se refere ao acompanhamento da integração duradoura numa actividade económica regular. Os mesmos sete países do ano anterior (Áustria, Dinamarca, Alemanha, Espanha, Finlândia, Suécia e Reino Unido) apresentaram números relativamente à taxa de retorno ao desemprego ou ao fluxo para o emprego após participação em medidas activas. Verifica-se que a taxa de retorno ao desemprego varia entre 19% e 45% (após 3 meses) e entre 29% e 61% (após 6 meses). O fluxo para emprego após participação numa medida de activação varia entre 50% (após 6 meses) e 67% (após 1 ano). Os dados disponíveis para avaliação¹⁷ sugerem que a combinação de formação com outras medidas, designadamente actividade profissional, constitui um factor de êxito. A experiência demonstrou também que, embora contextos distintos induzam graus diferentes de eficácia das medidas, as *políticas activas individualizadas* são fundamentais. Para que as medidas de activação sejam eficazes, é necessário colocar *a tónica nos resultados mais do que no número de beneficiários das medidas*, tendo em conta as características próprias de cada indivíduo e as condições em que o mercado de trabalho evolui.

Os indicadores actuais em matéria de prevenção não permitem aferir da qualidade da abordagem utilizada. A avaliação do impacto da estratégia de emprego mostrou que o conceito de “nova oportunidade” tinha sido interpretado de forma muito diferente pelos vários Estados-Membros, variando desde uma entrevista à concretização de uma medida de activação, através de programas individuais de vários tipos. A prevenção é muitas vezes vista mais como uma activação precoce dos candidatos a emprego do que enquanto identificação atempada das necessidades para prevenir situações de desemprego de longa duração, sendo *difícil distinguir claramente a prevenção da activação*. A realização de comparações entre países é problemática devido às variações verificadas na contabilização das interrupções de desemprego para participação em medidas activas.

A forte tónica em objectivos quantitativos no processo de acompanhamento da activação e da prevenção, apesar de se revelar eficaz em termos de reorientação de prioridades em linha com as Orientações, pode involuntariamente ter contribuído para uma *relativa negligência da dimensão da eficácia e eficiência*. A avaliação da estratégia europeia evidencia a importância de *fazer a proposta certa no momento certo à pessoa certa, a partir de uma identificação precoce das necessidades*.

O papel central dos serviços de emprego

A eficácia depende fortemente da conjuntura económica e nacional e, em especial, do funcionamento dos serviços de emprego. A avaliação do impacto confirmou que a estratégia

¹⁷ Em especial a partir da avaliação da Estratégia Europeia de Emprego concluída em 2002, ver http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees.

de activação e prevenção deu azo a uma *profunda remodelação dos serviços públicos de emprego*. Prossegue a evolução para uma abordagem mais assente na parceria, com os SPE a desempenharem cada vez mais o principal papel de integração no contexto de um sistema mais vasto que engloba o sector público e o privado. Em 2001, desenhou-se uma clara tendência em inúmeros Estados-Membros (Itália, Áustria, Alemanha, Bélgica, Dinamarca e Países Baixos) para o desenvolvimento de um *mercado misto público/privado de serviços de emprego*. Alguns países prosseguiram a liberalização da legislação aplicável às agências privadas de emprego, abrangendo também as empresas de trabalho temporário (Itália, Áustria, Alemanha e Bélgica). Outros (Alemanha, Dinamarca e Países Baixos) estão empenhados em processos nos quais serviços privados de emprego podem participar na oferta de programas dos serviços públicos e alguns investem cada vez mais no reforço dos *serviços às empresas* (Reino Unido, Finlândia, Países Baixos). Quase todos os Estados-Membros recorrem às tecnologias da informação e comunicação para *expandir significativamente os serviços electrónicos self-service* e muitos deles prosseguem na via do reforço dos serviços a nível regional e local (França, Espanha, Grécia e Itália). Todavia, a reforma das estruturas institucionais para implementar políticas de emprego activas e redesenhar a complexa metodologia dos serviços de emprego deve prosseguir.

Reduzir impostos e melhorar a interacção entre sistemas fiscais e de prestações

Em 2001, a maior parte dos Estados-Membros reduziu os impostos sobre os rendimentos do trabalho (impostos sobre rendimento de pessoas singulares e contribuições patronais para a segurança social) sobretudo para aqueles que se encontram no extremo inferior da escala salarial, apesar de as reduções fiscais nem sempre terem sido exclusivamente dirigidas para as remunerações inferiores. Outros empreenderam reformas fiscais, consubstanciadas em modestas reduções generalizadas de impostos. Um pequeno, se bem que crescente, número de Estados-Membros (Bélgica, França, Países Baixos, Reino Unido e Dinamarca) decidiu atacar o problema da *interacção entre sistemas fiscais e de prestações*. A rápida perda de certos benefícios assim que as pessoas auferem um rendimento subsequente à retoma de uma actividade profissional é agora *amplamente reconhecida* como um desincentivo importante à procura de emprego, tendo os Estados-Membros avançado com um conjunto *variado de medidas* neste domínio. Todavia, no que diz respeito aos subsídios de desemprego, é necessária uma aplicação mais rigorosa dos critérios de elegibilidade bem como um reforço da interacção com as políticas activas de emprego, sendo prestada maior atenção à forma como são administrados os sistemas de prestações. Assim será possível *reduzir os desincentivos ao trabalho* e ao mesmo tempo preservar um grau adequado de protecção social para os desempregados.

Os incentivos à actividade profissional têm sido melhorados através de um recurso acrescido a prestações condicionadas ao emprego. Alguns Estados-Membros (Reino Unido, Irlanda, Finlândia, França, Bélgica, Itália e Países Baixos) estão a alargar a utilização dos sistemas de créditos de impostos para as pessoas com emprego. Foram também implementadas medidas relacionadas com *mudanças nos salários mínimos e na estrutura das prestações por filhos a cargo* (Reino Unido, Irlanda, Áustria, Suécia) e combinadas prestações com trabalho a tempo parcial ou formação (Suécia, Dinamarca, Portugal, Áustria). Porém, os Estados-Membros não consideraram ainda o possível *impacto nos géneros das reformas dos sistemas fiscais e de prestações*.

Envelhecimento activo: a necessária abordagem global

Para além da meta acordada em Estocolmo, no sentido de aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos para 50% até 2010, o Conselho Europeu de Barcelona defendeu a necessidade de aumentar de cinco anos até 2010 a idade média de saída do mercado de trabalho.

<i>O emprego dos trabalhadores mais velhos em números</i>
--

- *A taxa de emprego no grupo dos 55-64 anos era de 38,5% em 2001 contra 74,7% para os 45-54 anos, 77,1% para os 25-54 anos e 40,7% para os 15-24 anos.*
- *A Finlândia, Dinamarca e Suécia tomaram medidas no sentido de retardar a idade legal de passagem à reforma, enquanto que a Bélgica, a Alemanha, o Reino Unido e Portugal alinharam a idade de passagem à reforma das mulheres com a dos homens. Todavia, a idade em que efectivamente se abandona a actividade profissional na UE permanece baixa, excepto em alguns países onde se verificou uma evolução no sentido de uma permanência mais longa.*
- *A taxa de participação dos 55-64 anos em acções de ensino e formação foi de 3% em 2001 contra 8,4% para a população activa adulta. A Suécia, o Reino Unido, a Dinamarca e a Finlândia apresentam os melhores resultados, com uma taxa de participação média dos trabalhadores mais velhos de 10,9%.*

Todos os Estados-Membros conferiram crescente destaque ao reforço da participação dos trabalhadores mais velhos na actividade económica em 2001, estando em curso de implementação um vasto conjunto de políticas.

Alguns (Finlândia, Dinamarca, Reino Unido e Suécia) desenvolveram importantes estratégias nacionais de envelhecimento activo. A maior parte lançou medidas de formação e reciclagem para os trabalhadores mais velhos e/ou desempregados. Também a promoção de disposições laborais mais flexíveis e a melhoria das condições de trabalho, designadamente intervenções na área da saúde ocupacional, marcaram a acção de muitos Estados-Membros. Alguns lançaram campanhas de sensibilização junto dos empregadores, no sentido de incentivar atitudes mais positivas para com os trabalhadores mais velhos, mas as mudanças neste domínio exigem acções prolongadas.

Estão em curso esforços no sentido de desincentivar o abandono precoce da actividade profissional ou de proporcionar incentivos financeiros ou outros para a permanência no mercado de trabalho, ainda que a promoção de formas flexíveis de conciliação do trabalho com uma passagem gradual à reforma através de actividades a tempo parcial não tenha merecido o devido destaque. Em geral, os Estados-Membros concentram os seus esforços na remodelação do enquadramento legal dos sistemas de prestações e dão menos importância à melhoria das condições de trabalho ou aos incentivos dados aos empregadores para que retenham ou recrutem trabalhadores mais velhos. A tendência aponta para a cobertura de uma faixa etária mais ampla do que a dos 55-64 anos e para a tónica nos trabalhadores mais velhos com emprego em detrimento dos desempregados (com excepção do Reino Unido, Dinamarca, Áustria e Bélgica).

A persistência de baixas taxas de emprego nos escalões etários superiores, associada à *sistemática utilização dos sistemas de reforma antecipada*, visível em alguns Estados-Membros, constituem motivos de preocupação. Há também o risco de ocorrência de

efeitos de substituição entre diferentes componentes dos sistemas de segurança social, designadamente a reforma e a invalidez.

Com base nos actuais cenários de emprego, o objectivo da UE para a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos permanecerá fora de alcance, a não ser que os Estados-Membros definam e apliquem estratégias globais de envelhecimento em actividade. O relatório da Comissão “Reforçar a participação na actividade económica e promover o envelhecimento em actividade”¹⁸ delineava os principais elementos de uma abordagem global desta natureza, assente numa perspectiva de ciclo de vida. À luz de quatro grandes objectivos (mais empregos e mais qualidade no trabalho; tornar o trabalho compensador; garantir competências profissionais superiores e flexíveis; fazer do trabalho uma opção para todos), foram identificadas cinco prioridades: reter os trabalhadores mais tempo no emprego; reformular os sistemas fiscais e de prestações; corrigir as disparidades de género nos salários e no acesso ao mercado de trabalho; promover a participação de pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados; reduzir as taxas de abandono escolar. A dimensão de género do envelhecimento activo tem de ser mais correctamente considerada no desenvolvimento e na aplicação das políticas nesta domínio. O apoio activo e a contribuição dos parceiros sociais constituem um factor de sucesso essencial.

Fomentar progressos nas políticas de aprendizagem ao longo da vida

A aprendizagem ao longo da vida em números

- Verificou-se um abrandamento na evolução da situação em matéria de habilitações educativas, patente no facto de a população adulta (25-64) com habilitações mínimas correspondentes aos nível secundário superior ter aumentado de 0,2% em 2001 (63,8%) contra 1,2% em 2000. A taxa das mulheres evoluiu mais rapidamente do que a dos homens e as disparidades de géneros registaram uma redução da ordem de pouco mais de 5 pontos percentuais.
- A taxa de participação da população adulta em acções educativas e de formação continua baixa, tendo estagnado nos 8,4%. As taxas variam muito consoante os escalões etários e os níveis de habilitações. Assim o escalão dos 25-34 anos apresenta-se cinco vezes mais propenso a participar em acções de ensino e formação do que o dos 55-64, ao mesmo tempo que as pessoas com poucas qualificações apresentam propensões seis vezes inferiores às que possuem qualificações superiores. As mulheres participam mais do que os homens (9% contra 7,95).
- A taxa de abandono escolar precoce¹⁹ (jovens com 18-24 anos que abandonam o sistema educativo prematuramente com habilitações abaixo do secundário inferior) acusou apenas um decréscimo marginal,

¹⁸ COM(2002) 9 final, de 24 Janeiro de 2002.

¹⁹ A média da UE exclui o Reino Unido devido à ausência de dados comparáveis. Em relação à Irlanda, após 1997 são usados os dados desse ano. Os dados da Suécia não são comparáveis entre 2000 e 2001

passando de 19.7% em 2000 para 19.4% em 2001. A taxa continua muito elevada especialmente em Portugal (mais de 45%) e em Espanha e Itália (mais de 25%). A média da UE no que se refere aos homens é consideravelmente superior à das mulheres (21,9% contra 16,8%).

- *E-learning*: A taxa média da UE no que se refere ao acesso à Internet em todos os escalões educativos era de 93% em 2002, contra 89% em 2001. No mesmo período, a taxa passou de 96% para 98% nas escolas secundárias e de 84% para 90% no ensino básico. O rácio do número de estudantes por computador em linha passou de 15 em 2000 para 10 em 2002. Ainda que, em 2002, 74% dos professores do ensino básico e 65% dos professores do ensino secundário nos domínios não informáticos utilizassem regularmente computadores nas aulas, 40% dos primeiros e 47% dos segundos não tinham ainda recebido qualquer formação na área das TIC.

A emergência de estrangulamentos e de inadequações de competências sublinhou a importância do desenvolvimento de competências ao longo de todo o ciclo de vida e levou os Estados-Membros a reforçar as respectivas estratégias de aprendizagem ao longo da vida. Foi conferido renovado destaque às *competências fundamentais* ao mesmo tempo que a melhoria da *literacia dos adultos* emergia como área prioritária em alguns Estados-Membros. Os parceiros sociais têm vindo a desempenhar um papel cada vez mais importante na aprendizagem ao longo da vida em todos os Estados-Membros. Foram empreendidas inúmeras acções para promover uma *maior sintonia entre oferta de ensino/formação e a procura do mercado de trabalho*, incluindo através de medidas tendentes a reforçar a componente profissionalizante do ensino básico, expandir e reformular os sistemas de aprendizagem, bem como, em alguns Estados-Membros, por via de mecanismos destinados a melhor antecipar as necessidades de competências. Todavia, em termos gerais, continua-se a *evoluir em função da oferta* e a capacidade de resposta dos sistemas têm de ser melhorada, ao mesmo tempo que há que atender mais às questões da mobilidade.

Na maioria dos Estados-Membros evidencia-se uma *mais forte dimensão regional* da aprendizagem ao longo da vida (promovida através de estratégias de desenvolvimento regional, parcerias de aprendizagem e, em alguns casos, reforço dos orçamentos para as autoridades regionais), tendo-se assistido em muitos casos à expansão de centros locais de aprendizagem com o objectivo de aproximar as oportunidades dos interessados. A maior parte dos Estados-Membros reforçou os respectivos serviços de informação, consultoria e orientação, tendo ainda avançado com incentivos financeiros à aprendizagem junto das empresas e dos indivíduos. Todavia, a persistente baixa taxa de participação em acções de ensino e de formação e o abrandamento do ritmo de aperfeiçoamento profissional da população reforçam a necessidade de acções continuadas. *Dois terços dos Estados já fixaram metas nacionais em matéria de níveis de participação e de habilitações*. Todavia, tende-se

devido às alterações na configuração da amostra do inquérito. Para a França, a informação só é recolhida se a acção de ensino ou formação estiver em curso à data do inquérito.

ainda a colocar a tónica nas categorias mais jovens, sem dúvida importantes, mas há também que pensar em como chegar aos grupos etários superiores, às pessoas com menos qualificações, aos grupos vulneráveis, aos trabalhadores das PME e às pessoas que trabalham com contratos atípicos. Da mesma forma, importa atender à necessidade de *promover uma dimensão cultural mais vasta que valorize a aprendizagem*.

Ainda que haja a registar progressos tangíveis em matéria de desenvolvimento de estratégias de aprendizagem ao longo da vida, é importante colocar a tónica na *aprendizagem no local de trabalho e outro tipo de aprendizagem não formal, nos grupos desfavorecidos, nos sistemas de controlo e na melhoria da coordenação dos serviços de orientação*.

A *taxa de abandono escolar* registou um decréscimo gradual, mas o ritmo dos progressos põe em causa a viabilidade do cumprimento da meta de redução de metade até 2010. Para além de intensificar o apoio, é necessário avançar com abordagens mais individualizadas e intervir mais cedo. O problema afigura-se particularmente difícil de tratar junto das populações masculinas, sendo necessário estudar e avaliar a eficácia das medidas.

Os Estados-Membros intensificaram esforços para promover o desenvolvimento de competências TIC, em geral, e de *e-learning* em particular. Houve a preocupação de dotar os grupos prioritários, entre os quais se incluem os trabalhadores mais velhos e os desempregados, de competências básicas em TIC, a fim de *prevenir a emergência de uma fractura digital*. O importante papel das TIC no apoio à actividade docente e discente foi reforçado. As estratégias de *e-learning* são agora utilizadas não só para melhorar o acesso à aprendizagem, mas também para reforçar os aspectos qualitativos dessa aprendizagem. No que se refere às *metas comuns de e-learning*, a maioria dos Estados-Membros está perto do cumprimento da meta dos 100% nas taxas de acesso à Internet, embora os progressos no ensino básico sejam algo lentos. O rácio do número de estudantes por computador em linha está a melhorar gradualmente, havendo todavia motivo de preocupação no que se refere à formação dos professores na área das TIC, já que metade dos professores do ensino secundário ainda não recebeu qualquer formação, ainda que a utilização de computadores por parte dos professores esteja a aumentar progressivamente. A dimensão de género da aprendizagem ao longo da vida, em especial na sua vertente de e-learning, tem merecido pouca atenção.

Tónica reforçada na prevenção de estrangulamentos

A mobilidade profissional em números

- Entre 1997 e 2001, no conjunto da UE, a alteração na estrutura ocupacional (usada como medida da mobilidade profissional) passou de 1,9% para 2,9%²⁰. As alterações foram mais significativas na Dinamarca, Suécia, Itália, Áustria, Suécia e Reino Unido.

A mobilidade geográfica em números

- Em 2001, da população da UE que mudou de residência (incluindo dentro de uma mesma cidade) 15,2% fê-lo por razões profissionais²¹. Acima da média encontram-se a Áustria (18,3%), a Alemanha (19,3%), a França (21,1%) e a Grécia (17,1%). Muito abaixo da mesma média estão países como a Bélgica (9,3%), a Irlanda (10,9%), os Países Baixos (8,5%) e Portugal (8,9%).
- A percentagem de pessoas que muda de residência entre regiões (no mesmo ou para outro Estado-Membro) entre 1997 e 2001 na UE passou de 1,2% para 1,4%. Os aumentos mais significativos registaram-se em França e na Áustria. A tendência regressiva mais pronunciada foi observada na Itália (de 1,1% para 0,6%) e na Bélgica (de 1,2% para 0,1%). O aumento foi mais significativo na população masculina (0,2%) do que na feminina (0,1%).

Apesar de as mudanças verificadas na conjuntura económica terem induzido menos tensões de curto prazo no mercado de trabalho, os Estados-Membros mostraram-se mais empenhados do que no passado em combater os estrangulamentos. Cientes de que o crescimento económico dependerá cada vez mais de uma gestão mais activa da oferta de mão-de-obra e será condicionado pela evolução demográfica, a maior parte dos Estados-Membros deu prioridade ao *desenvolvimento de sistemas de acompanhamento* a fim de melhor identificar e analisar a evolução do mercado de trabalho para prevenir futuros estrangulamentos. Sublinharam também a *necessidade de políticas de emprego activas* (em especial para os grupos desfavorecidos) e de *políticas educativas*.

Em todos os Estados-Membros, as *acções educativas e de formação profissional para as pessoas com emprego e para os desempregados* constituem importantes componentes da política de redução dos estrangulamentos em determinados sectores (em especial TIC, saúde, cuidados e educação) e profissões (pessoal altamente especializado). Os Estados-Membros que prevêem o prosseguimento, ou mesmo o agravamento, dos estrangulamentos nos

²⁰ A percentagem resulta do somatório dos valores absolutos das alterações registadas na estrutura ocupacional nos Estados-Membros, por exemplo, mais 3% de empregados de escritório, menos 2% nas profissões menos qualificadas, etc. Relativamente à Suécia, os dados disponíveis referem-se ao período 1998-2000, e à Finlândia ao período 1998-2001.

²¹ Resultados do Eurobarómetro 54.2, Fevereiro 2001.

próximos anos estão a procurar desenvolver *programas educativos e de formação proactivos*, em muitos casos associados ao desenvolvimento de um sistema global de aprendizagem ao longo da vida. Reconhece-se também que para resolver o problema dos estrangulamentos é necessário mais do que operações de recrutamento e de formação de mão-de-obra, estando assim em curso de implementação medidas destinadas a reforçar o carácter atractivo do sector público e a reduzir o absentismo. Todavia, apenas um país (Dinamarca) refere a necessidade de combater a segregação de géneros no emprego como forma de resolver o problema dos estrangulamentos.

As políticas de *mobilidade geográfica* mereceram mais acentuado destaque. Algumas delas dizem respeito à *mobilidade inter-regional* no mercado de trabalho que os Estados-Membros incentivam através de vários meios (designadamente a Alemanha, Espanha, Itália ou Bélgica). Inúmeros Estados-Membros vêm na *imigração* parte da solução do problema da falta de mão-de-obra, reconhecendo assim a importância de um mercado de trabalho europeu mais integrado. Muitos já tomaram medidas para melhorar a resposta dos respectivos serviços de emprego às exigências do mercado de trabalho. Estão assim a ser desenvolvidas bases de dados de ofertas de emprego e CVs interligadas através da rede EURES.

Políticas de inclusão mais integradas e reforço das medidas do lado da procura

Como aconteceu em anos anteriores, *a maior parte dos Estados-Membros considera que a integração no mercado de trabalho constitui a melhor forma de promover a inclusão social*. Todavia, reconhece-se cada vez mais que não se trata de uma opção imediata para todas as pessoas desfavorecidas, sendo necessário privilegiar um vasto leque de medidas *complementares de inclusão social* (habitação, saúde, políticas de regeneração urbana e rural). *A influência do processo de inclusão é evidente* no desenvolvimento desta perspectiva mais global e metade dos Estados-Membros fazem neste contexto referências explícitas aos respectivos planos nacionais para a inclusão social.

O diferencial entre as taxas de desemprego e de emprego totais e as de determinadas categorias em que estão sobre-representadas pessoas desfavorecidas, tais como os portadores de deficiência, as minorias étnicas ou os imigrantes, continua elevado, não obstante o facto de a maior parte dos Estados-Membros ter intensificado as medidas activas em prol do emprego. Isto significa que, para além do reforço da empregabilidade e da resposta às necessidades em matéria de inclusão social, o lado da procura do mercado tem de ser considerado no combate à discriminação das pessoas desfavorecidas. Alguns Estados-Membros estão a avançar neste domínio, dando conta de iniciativas que *combinam medidas de empregabilidade para as pessoas desfavorecidas com o acento tónico nos incentivos ao recrutamento* (sensibilização e anti-discriminação). Estas acções devem ser alargadas e prosseguidas. A transposição para o

direito interno dos Estados-Membros das directivas anti-discriminação que têm por base jurídica o artigo 13º vai neste sentido.

A avaliação da eficácia das medidas para integrar as pessoas desfavorecidas no mercado de trabalho e prevenir a discriminação é consideravelmente dificultada pelas diferenças existentes na definição dos grupos e pela falta de dados estatísticos.

2.2.2. Espírito empresarial

É essencial criar condições mais propícias ao desenvolvimento do espírito empresarial, para promover o desenvolvimento sustentável e a criação de emprego. O pilar da empregabilidade visa criar condições favoráveis à criação de novos postos de trabalho. Tem por objectivo facilitar o desenvolvimento de uma envolvente favorável à criação de novos negócios e ao crescimento das empresas, explorando eficazmente as potencialidades de emprego da sociedade do conhecimento e do sector dos serviços. Coloca a tónica em regimes fiscais favoráveis ao emprego que, conjuntamente com um acesso melhorado ao financiamento das fases de arranque e desenvolvimento inicial, é crucial para promover uma conjuntura propícia ao espírito empresarial. Visa também estimular a acção em prol do emprego aos níveis regional e local.

Acções concretas para fazer do espírito empresarial um motor de crescimento e emprego

Os esforços para reduzir a carga administrativa que pesa sobre as empresas ainda não são suficientes. As políticas neste domínio têm sido centradas em torno da complexidade e dos prazos dos processos de registo de empresas. A tónica é colocada na *simplificação deste processo*, essencialmente com recurso às TIC e alguns Estados-Membros fixaram metas quantitativas²², designadamente a de reduzir a metade o tempo e os custos da criação de uma empresa (Espanha e Portugal) ou diminuir a carga administrativa global de 25% até ao final da presente legislatura (Bélgica e Portugal). A avaliação do *impacto da legislação nas empresas* só é feita em relação à legislação existente e a maior parte dos Estados-Membros não antecipa o eventual impacto de nova legislação (excepto o Reino Unido, a Suécia, o Luxemburgo e a Dinamarca). Ao número crescente de sistemas de balcão único na UE associam-se progressos em matéria legislativa para facilitar a criação de novas empresas, embora haja ainda possibilidades de melhorias em alguns Estados-Membros. O acesso ao financiamento - factor crucial do desempenho empresarial - não mereceu a atenção devida, designadamente no que diz respeito à necessidade de estimular a oferta de capital de risco para a criação e o desenvolvimento inicial do ciclo de vida das empresas.

²² Ver COM (2002) 610.

A importância do auto-emprego na criação de postos de trabalho é reconhecida por todos os Estados-Membros. A Suécia fixou mesmo uma meta específica relativamente ao número de pessoas a trabalharem por conta própria. Contudo, é necessário *um apoio mais direccionado para explorar as potencialidades neste domínio*, incentivando trabalhadores por conta de outrem ou desempregados a lançarem-se na actividade independente. A quota-parte do emprego por conta própria no emprego total baixou de 14,9% em 1997 para 14% em 2001, sendo mais acentuado o decréscimo para os homens do que para as mulheres. Esta evolução pode simplesmente ser o resultado de uma progressiva mudança estrutural, em que sectores tradicionalmente marcados pelo auto-emprego deixam espaço a novos sectores em que este tipo de emprego é menos característico. Razões culturais e dificuldades reais na criação de empresas parecem ser os motivos que fazem hesitar muitas pessoas perante a perspectiva de avançar na actividade empresarial em muitos Estados-Membros. A tributação do emprego por conta própria e das pequenas empresas parece estar em baixa, sendo necessário tomar medidas para eliminar os entraves fiscais ao auto-emprego, para além dos esforços que inúmeros Estados-Membros estão a empreender para promover o espírito empresarial junto das mulheres.

A evolução positiva na esfera educativa no que se refere ao espírito empresarial tem de ser reforçada. Contam-se inúmeras iniciativas na maior parte dos Estados-Membros na área do ensino dirigido a actuais e potenciais empresários. *Promover o espírito empresarial no sistema educativo* constitui um passo importante para ultrapassar as resistências culturais e comportamentais ao auto-emprego, sendo no entanto necessário intensificar e estruturar os esforços e colocar a tónica na formação de professores. Os Estados-Membros proporcionam um vasto espectro de oportunidades de formação para empresários actuais e potenciais fora e, em graus variáveis, dentro do sistema educativo. Tais oportunidades foram criadas por várias instituições, organizações de apoio às empresas e organizações profissionais, mas terão de ser mais correctamente direccionadas para responder às necessidades dos utentes, em especial no que se refere às fontes de apoio financeiro, dando maior atenção às oportunidades de formação para as mulheres e os jovens.

Não obstante o abrandamento do crescimento do emprego no sector dos serviços, *as suas potencialidades têm de ser devidamente exploradas com especial incidência nos serviços de base cognitiva.* O emprego no sector dos serviços, ainda que lentamente, continuou a aumentar em 2001 a um ritmo de 1% em média na UE, inferior ao crescimento total do emprego (1,2%). A taxa de crescimento foi mais elevada para as mulheres do que para os homens na maior parte dos Estados-Membros. A taxa de emprego nos serviços subiu de quase 4 pontos percentuais no período 1997-2001, passando para 44,4% em 2001. Apresenta-se ligeiramente mais elevada para as mulheres (45,6%) do que para os homens (43%). Apenas alguns Estados-Membros deram conta de forma circunstanciada dos respectivos esforços para eliminar as barreiras à prestação de serviços (Dinamarca, Alemanha), mas a maior parte deles

concentrou-se no investimento em serviços de base cognitiva. Esta situação diz respeito não apenas ao apoio na fase de arranque, mas também às empresas já existentes, com o objectivo de as ajudar a desenvolver as respectivas actividades, dinamizar a inovação e criar novas oportunidades de emprego. Um vasto conjunto de iniciativas promovidas em diversos Estados-Membros visou criar oportunidades de emprego nos serviços de base cognitiva e na área do ambiente. Alguns Estados-Membros intensificaram esforços para aumentar o emprego neste última área (Áustria, Bélgica, Dinamarca, Alemanha).

Alguns progressos são visíveis no combate ao *trabalho não declarado*, mas é necessário prosseguir nesta via, melhorando os processos de controlo e apresentação de resultados. Os Estados-Membros estão a tratar a problemática do trabalho não declarado através de reformas globais dos mercados de trabalho, concentrando os respectivos esforços nas seguintes áreas de intervenção: simplificação da declaração de novos empregos, reforço das inspecções e das campanhas de controlo; combinação de incentivos ao emprego com sanções, incluindo medidas de combate à fraude fiscal e na segurança social; redução das taxas do IVA sobre os serviços de mão-de-obra intensiva, permitindo uma concorrência mais equitativa com serviços idênticos prestados pela economia informal e desenvolvimento de legislação para controlar o trabalho não declarado ou o trabalho clandestino de imigrantes. A maioria dos Estados-Membros pôs em prática ou anunciou *novas iniciativas* nestes domínios (Reino Unido, Portugal, Itália, Alemanha, França, Áustria, Bélgica, Espanha, Países Baixos e Grécia). Muito há ainda a fazer, prosseguindo os esforços coordenados envolvendo todos os serviços pertinentes, em estreita cooperação com os parceiros sociais.

Pese embora as reduções, a carga fiscal sobre o trabalho continua elevada

A fiscalidade na UE em números

- *A carga fiscal global na UE, medida pelo rácio das receitas fiscais totais em relação ao PIB, aumentou dos 41,5% em 1996 para 41,9% em 1999, com uma tendência descendente em 2001 para um nível pouco inferior ao de 1996 (41,3%).*
- *A carga fiscal implícita sobre o trabalho após ajustamento²³ que relaciona a evolução da carga fiscal global sobre os salários na UE, após ter atingido o pico de quase 37,8% em 1998, diminuiu cerca de 1 ponto percentual em 2001, fixando-se nos 36,8%.*

²³ A carga fiscal implícita após ajustamento corresponde ao total dos impostos directos e indirectos sobre rendimentos do trabalho (rendimento pessoal mais impostos sobre os salários) mais as contribuições de trabalhadores e empregadores para a segurança social em percentagem do total dos custos laborais, incluindo impostos sobre os salários. Trata-se de um medida empírica retrospectiva da carga fiscal real sobre o rendimento do trabalho e, por conseguinte, assenta nos dados agregados registados sobre receitas fiscais e rendimentos.

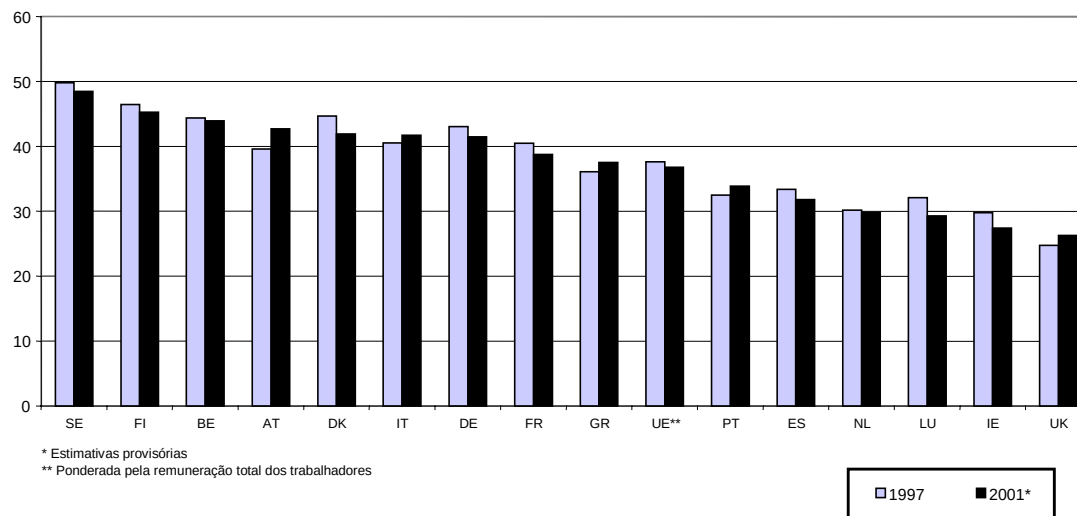
- *A redução da carga fiscal sobre o trabalho pouco remunerado parece ser mais significativa. Na UE, registou-se uma redução média de 3 pontos percentuais no período 1997-2001, fixando-se nos 37,8% em 2001, tendência que se observou em todos os Estados-Membros, ainda que em diferentes graus.*

A envolvente fiscal global deverá favorecer o espírito empresarial e encorajar a assunção de riscos. A carga fiscal total aumentou no período entre 1996 e 1999. Posteriormente, esta tendência foi invertida em vários Estados-Membros. Não obstante, em alguns deles (Suécia, Dinamarca, Bélgica, Finlândia, França e Áustria), a tributação permanece elevada, em valores que excedem 45% do PIB.

Em todos os Estados-Membros observaram-se desenvolvimentos positivos na redução da carga fiscal sobre o trabalho. A maioria está empenhada na consecução do objectivo de reduzir a carga fiscal sobre o trabalho, não fixando, no entanto, metas nacionais para tal. A carga fiscal sobre o trabalho, medida pela carga fiscal implícita sobre o trabalho após ajustamento, baixou²⁴ na UE quase 1 ponto percentual entre 1996 e 2001, ano em que registou 36,8%, principalmente através de reduções nas contribuições para a segurança social. A redução dos impostos sobre o trabalho é mais visível no caso do trabalho pouco remunerado (cerca de 3 pontos percentuais), medida pela carga fiscal sobre o trabalho de um trabalhador solteiro que aufera 67% do salário médio de um operário.

²⁴ Os dados relativos à carga fiscal implícita assentam nas Contas Nacionais e nas estimativas complementares fornecidas pelos Estados-Membros (fonte: serviços da Comissão, DG TAXUD). A carga fiscal sobre o trabalho mede a diferença entre os custos salariais incorridos pelo empregador e o salário líquido de um trabalhador com um salário correspondente a 67% da média (fonte: OCDE em cooperação com os Estados-Membros). As informações têm por base índices de tributação construídos para agregados domésticos hipotéticos.

Gráfico 3: Carga fiscal implícita sobre o trabalho por conta de outrem após ajustamento



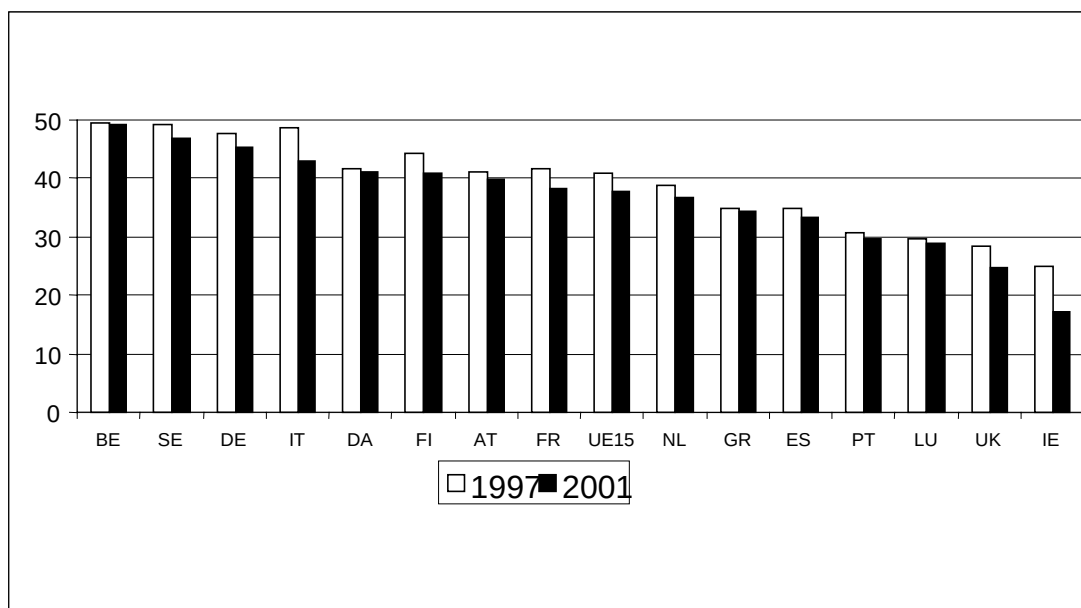
Fonte: "Estruturas dos Sistemas Fiscais na UE", Eurostat, documento actualizado pelos Serviços da Comissão - DG TAXUD.

O cenário por Estado-Membro é bastante heterogéneo, com variações substanciais na composição da carga fiscal sobre o trabalho nos últimos anos. A Irlanda e a Itália registaram os cortes mais significativos na carga fiscal total, seguidas do Reino Unido, da Finlândia e da França. No período 1997-2001, a maioria dos Estados-Membros reduziu a carga fiscal sobre o trabalho sobre os salários baixos e/ou médios.

Grande parte dos Estados-Membros dão conta de *diminuições consideráveis do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e das contribuições para a segurança social* em 2001-2002, integradas nas respectivas reformas fiscais visando aligeirar a carga fiscal sobre o trabalho (França, Países Baixos, Irlanda, Dinamarca, Finlândia, Suécia, Alemanha, Reino Unido, Luxemburgo e Bélgica). As reduções das taxas do imposto sobre o rendimento constituíram um importante instrumento neste domínio. Vários Estados-Membros aumentaram, simultaneamente, os limiares mínimos de isenção. No conjunto, os Estados-Membros dão prioridade a reduções fiscais sobre o trabalho pouco remunerado, com

a introdução em alguns casos (Bélgica, França, Finlândia, Suécia, Irlanda, Reino Unido e Países Baixos)²⁵ de créditos especiais para impostos devidos ou reduções da base tributável. Estes instrumentos funcionam no sentido em que as reduções fiscais são introduzidas gradualmente para os trabalhadores com salários baixos, sendo depois suprimidas progressivamente nos escalões de rendimento mais elevados. Foram também introduzidas reduções específicas nas contribuições para a segurança social (principalmente por parte dos empregadores), em especial nos seguintes casos: baixos salários, recrutamento de pessoal e desempregados de longa duração, manutenção dos trabalhadores mais velhos em actividade e pessoas que abandonam o sistema escolar (Bélgica, Grécia, Espanha, França, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Suécia, Dinamarca e Portugal).

Gráfico 4: Carga fiscal de um trabalhador solteiro com 67% do salário médio de um operário



Fonte: *Taxing wages - taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits*, cálculos dos serviços da Comissão a partir da base de dados da OCDE 1996-2001.

Atendendo ao facto de a carga fiscal sobre o trabalho ter aumentado de forma continuada desde o início da década de 70 na maioria dos Estados-Membros, a recente inversão de

²⁵ Os Países Baixos constituem a excepção à regra de que os créditos de impostos são progressivamente reduzidos no caso dos rendimentos mais elevados.

tendência neste domínio constitui um resultado significativo. Contudo, pese embora esta evolução positiva, os impostos sobre os salários continuam a ser elevados em alguns Estados-Membros, sobretudo se comparados com a tributação correspondente nos EUA e no Japão. Este facto sublinha a necessidade de acelerar esforços para reduzir a carga fiscal sobre o trabalho pouco remunerado e alcançar um equilíbrio na combinação das várias medidas fiscais, atendendo às especificidades do mercado laboral.

Há que reforçar os incentivos fiscais ao aumento do investimento em recursos humanos. As reformas fiscais empreendidas pelos Estados-Membros destinam-se não apenas a promover o emprego, mas também a eliminar os obstáculos financeiros que se colocam a empresas e indivíduos em matéria de formação. São cada vez mais os Estados-Membros a *promover o investimento em capital humano através da introdução de incentivos fiscais para as empresas* que apoiam a formação (Espanha, Áustria, Países Baixos, Suécia e Reino Unido). Alguns Estados-Membros promovem medidas de carácter não fiscal que fomentam a formação à escala dos indivíduos ou das empresas, a reafecção de receitas dos impostos ecológicos para o desenvolvimento de competências ou mecanismos inovadores de financiamento centrados nos indivíduos, tais como bónus de competências associados a contas-poupança (Suécia) e créditos de imposto (Reino Unido). Contudo, à medida que aumenta a mobilidade geográfica dos trabalhadores e a tendência para mudarem de entidade patronal, as empresas sentem-se desmotivadas para empreender iniciativas no domínio da formação.

Poucos são os progressos conseguidos para transferir os impostos sobre os rendimentos do trabalho para outras fontes alternativas. Alguns Estados-Membros (Dinamarca, Alemanha, Países Baixos, Suécia e Reino Unido) introduziram ou reforçaram os impostos ecológicos, em especial os energéticos, mais para cumprir objectivos de natureza ambiental do que para compensar as reduções fiscais sobre o trabalho. Vários Estados-Membros continuam empenhados na consecução de medidas para afastar a carga fiscal (indirecta) dos serviços de trabalho intensivo, através de reduções das taxas do IVA sobre tais serviços (Bélgica, Espanha, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal e Reino Unido). Esta disposição iniciada em 2000 por um período de três anos deverá ser reconduzida por mais um ano, até 2003, por forma a permitir à Comissão avaliar a sua eficácia com base em relatórios nacionais e decidir sobre a sua extensão a outros Estados-Membros ou a sua revogação.

O desenvolvimento da dimensão territorial da Estratégia Europeia de Emprego entrou numa fase de consolidação

As estratégias locais de emprego devem ser configuradas de acordo com as condições específicas prevalecentes ao nível local. Os Estados-Membros prosseguiram a implementação de medidas e as alterações de política anteriormente iniciadas, tendo só alguns optado por novas acções de natureza regional ou local em favor do emprego. Regista-se uma tendência

crescente para uma descentralização das políticas de emprego, em muitos casos influenciada pela Estratégia Europeia de Emprego e os Fundos Estruturais. Parece geralmente aceite a necessidade de uma abordagem mais estratégica no desenvolvimento do emprego no plano local, facto que se reflecte de forma crescente nos PAN. Uma perspectiva deste tipo implica coerência acrescida e maior rigor na concepção e na avaliação das políticas territoriais de emprego.

Em quatro Estados-Membros (Bélgica, Portugal, Espanha e Reino Unido) prosseguiu o desenvolvimento de planos de acção regionais. Na Finlândia, a partir de 2002, os planos regionais serão integrados nos PAN, com os ministérios e respectivos departamentos regionais a negociar metas e recursos anuais para as regiões. Os Pactos Territoriais de Emprego continuam a ser importantes instrumentos de execução das políticas a nível local/regional em alguns Estados-Membros (Itália, Portugal e Áustria).

A abordagem de parceria deve ser reforçada. A participação das autoridades regionais e locais no processo de elaboração dos PAN está circunscrita, na maioria dos Estados-Membros, à fase de execução. Os PAN são preparados pelo governo central em consulta, mas raramente em parceria, com outros agentes. Verifica-se um interesse crescente nos Estados-Membros pelo papel de estratégias territoriais integradas e pelas parcerias enquanto instrumento de políticas activas do mercado trabalho. As parcerias estratégias ao nível local são frequentemente mencionadas, mas raramente descritas em pormenor, além de que, muitas vezes, estão associadas a programas dos Fundos Estruturais. O processo em curso de descentralização dos Serviços Públicos de Emprego implica uma flexibilidade crescente ao nível local e autonomia reforçada na selecção de medidas ou instrumentos, decididos aos níveis nacional ou regional, para que possam dar resposta às necessidades locais. O papel dos parceiros sociais na criação de emprego a nível local não é discutido em pormenor, ao mesmo tempo que outros potenciais agentes são referidos de forma ainda mais sucinta, essencialmente no contexto da *economia social*.

2.2.3. Adaptabilidade

As acções no âmbito deste pilar da Estratégia Europeia de Emprego incidem nos esforços conjuntos de governos e parceiros sociais, através de uma abordagem de parceria, destinados a melhorar o nível e a qualidade do emprego por via da adaptação da organização do trabalho e da implementação de estratégias de aprendizagem ao longo da vida a nível da empresa. Estas acções visam reforçar a capacidade do mercado de trabalho e dos seus agentes se adaptarem à mudança estrutural, designadamente tornando as empresas adaptáveis, reduzindo as barreiras ao emprego e garantindo o correcto equilíbrio entre flexibilidade e segurança. Para além de alargar o âmbito das Orientações para o Emprego 2001, nomeadamente no tocante à saúde e segurança no trabalho e à introdução de uma meta de literacia na sociedade

da informação a alcançar até 2003, as Orientações para 2002 insistem especificamente na melhoria da qualidade do emprego no contexto da modernização da organização do trabalho.

Formas de melhorar o equilíbrio entre flexibilidade e segurança

Flexibilidade e segurança: aproveitar as sinergias

À medida que as noções de flexibilidade e segurança evoluem de modo a reflectirem as mudanças nas sociedades, o conceito de equilíbrio entre os dois aspectos - essencial para o pilar da adaptabilidade - tem de ser mais bem explorado.

- A *flexibilidade*, ou seja a capacidade de as empresas se ajustarem à procura do mercado, pode assumir várias formas em relação ao emprego. A *flexibilidade externa* em termos da capacidade de "contratar e despedir" (incluindo o recurso a contratos temporários ou por tempo determinado) constitui uma reacção imediata e permite às empresas adaptarem-se a circunstâncias imprevistas e a novas tendências, tais como alterações na procura ou nos requisitos de competências, e a ajustarem rapidamente a respectiva produção. A *flexibilidade interna*, que implica a reorganização da força de trabalho existente (tempo de trabalho, métodos, formação, mobilidade), constitui uma abordagem de mais longo prazo da gestão da mudança e do desenvolvimento de aptidões e competências, com evidentes vantagens em termos de produtividade e de capacidade de adaptação. Estas formas de flexibilidade são complementares, apresentando cada uma vantagens e custos específicos para os indivíduos, as empresas e a sociedade.
- A *segurança*, considerada de um ponto de vista estático, centra-se na estabilidade da relação de trabalho e na existência de uma rede de segurança em caso de perda de emprego. Numa perspectiva mais *dinâmica*, a segurança engloba a não discriminação entre formas de contratos e disposições laborais, bem como a aquisição e manutenção de características empregáveis de modo a facilitar a adaptação à mudança e a mobilidade no e entre empregos. Neste contexto, o acesso à formação e ao desenvolvimento de carreira constituem aspectos essenciais da segurança no emprego.

Flexibilidade e segurança são componentes que poderão ser desenhadas *de modo a reforçarem-se mutuamente*. Um equilíbrio adequado fomenta a aceitação da inovação e da mudança, bem como a diversidade no mercado de trabalho, sendo uma importante componente da qualidade do emprego. Serve ainda os interesses de empregadores e trabalhadores.

Em paralelo com o aumento moderado dos contratos a tempo parcial e por tempo determinado (ver caixa infra), continuou a registar-se em 2001 a tendência persistente para uma flexibilização acrescida das disposições em matéria de tempo de trabalho. Alemanha, Grécia, Áustria, Itália, Luxemburgo e Bélgica, nomeadamente, contam-se entre os países que aplicaram, em vários acordos de negociação colectiva, "*corredores*" de tempo de trabalho e *períodos alargados para calcular o tempo de trabalho médio*. Acções legislativas e colectivas para reduzir as *horas extraordinárias* estão a ser implementadas no Luxemburgo, na Bélgica, na Alemanha, na Grécia e na Áustria. Prosseguiu-se a redução do horário laboral iniciada em França e na Bélgica, mas de forma adaptada às diversas necessidades e através de acordos adequados. Neste sentido, resultam também num reforço da flexibilidade.

Para dar resposta às necessidades específicas do mercado de trabalho, vários Estados-Membros tentam alterar o actual equilíbrio entre diferentes tipos de vínculos laborais e disposições de tempo de trabalho. Em Espanha, por exemplo, tenta-se reduzir o número de contratos por tempo determinado, enquanto que a Grécia visa tornar o trabalho a tempo parcial mais atractivo e a Suécia fomenta o emprego a tempo inteiro. Estes esforços podem, progressivamente, induzir uma convergência acrescida dos modelos de trabalho entre os Estados-Membros da UE.

Flexibilidade do trabalho

- No período 1997-2001, registou-se um **aumento moderado mas sustentado** do recurso ao **trabalho a tempo parcial**. A percentagem de trabalhadores a tempo parcial em proporção do total da mão-de-obra passou de 17,7% para 17,9%. Nos Estados-Membros que apresentam taxas mais elevadas de emprego a tempo parcial, como a Dinamarca e a Suécia, verifica-se uma diminuição gradual; os níveis mais modestos neste domínio continuam a registar-se em Portugal e na Grécia, com valores entre os 4,8% e os 3,5%.
- A proporção de **contratos por tempo determinado** passou de 12,2% em 1997 para 13,2% em 2001. A Espanha apresenta a percentagem mais elevada, com mais de 31%, com uma tendência descendente nos últimos anos; as taxas mais baixas encontram-se na Irlanda (em forte declínio) e no Luxemburgo, com uma tendência ligeiramente ascendente.
- Enquanto que, na opinião de cerca de 80% das pessoas inquiridas sobre este aspecto, o trabalho a tempo parcial é uma decisão **voluntária**, um contrato de emprego por tempo determinado é, na maioria das vezes, **involuntário** (também 80%).

Para contrabalançar esta tendência para uma maior flexibilidade, foram dados importantes passos para *garantir a igualdade de tratamento* em vários Estados-Membros, largamente com base nas directivas da UE relativas ao trabalho a tempo parcial e às relações contratuais por tempo determinado (Itália, Grécia, Portugal, Luxemburgo, Espanha, Alemanha, Bélgica). Na Irlanda, Grécia, Suécia, Luxemburgo e Dinamarca, os *trabalhadores a tempo parcial* adquiriram direitos acrescidos. Em Portugal, na Grécia, nos Países Baixos e em Espanha, foram tomadas medidas para tornar o trabalho a tempo parcial mais aliciente, ao passo que em França, esse regime laboral acusou uma diminuição em resultado da redução do horário de trabalho. No tocante aos *contratos por tempo determinado*, foram tomadas iniciativas, nomeadamente na Grécia, Portugal, Reino Unido, Finlândia, Itália, Suécia, Alemanha e Espanha, para melhorar as condições de trabalho e/ou desincentivar os contratos de curta duração. Visando reduzir o número de empregos precários, foram introduzidas na França e na Alemanha determinadas restrições em matéria de contratos por tempo determinado.

Todos os Estados-Membros dão conta de melhorias em matéria de *saúde e segurança*, acordadas legal e/ou colectivamente, as quais são consideradas um elemento fundamental da melhoria da qualidade do trabalho. Em vários casos, estão em curso reformas para reforçar a

acção preventiva, intensificar a cobertura e divulgar melhores práticas. O envolvimento dos parceiros sociais (nomeadamente na Finlândia, Itália, França, Suécia, Espanha, Áustria e Portugal) tem aumentado, tal como o demonstra a sua participação na preparação e execução das medidas. Na Irlanda e na Dinamarca está planeada uma revisão fundamental da legislação existente centrada na definição de novos riscos. Nos Países Baixos, foram celebradas convenções a nível industrial, estando previstas outras para este ano, a fim de melhorar a prevenção da exposição a riscos graves. No tocante a *acidentes de trabalho* (abrangendo o período 1994-1999), números comparativamente elevados indicam a necessidade de uma acção mais preventiva, nomeadamente na Suécia, Dinamarca, Espanha, Bélgica, Grécia e Irlanda.

A nível europeu, foram assinados entre os parceiros sociais dois acordos sectoriais (comércio e telecomunicações) e um outro interprofissional de grande alcance em matéria de *teletrabalho*. A execução destes acordos a nível nacional cria um enquadramento para um tratamento socialmente responsável deste regime de trabalho. A questão do teletrabalho foi directamente abordada pelos parceiros sociais na Áustria, Itália, Reino Unido e Portugal.

As iniciativas de modernização da organização do trabalho merecem uma divulgação mais ampla

A modernização da organização do trabalho ultrapassa a flexibilidade das disposições contratuais e do horário de trabalho. Engloba várias iniciativas relacionadas com o local de trabalho que contribuem para otimizar a utilização dos recursos e das competências. Uma organização do trabalho moderna poderá desempenhar um papel fundamental na promoção da qualidade do trabalho, da produtividade e da competitividade das empresas. De um modo mais geral, poderá facilitar grandemente a adaptação à mudança por parte de indivíduos e empresas.

Os Estados-Membros empreenderam várias iniciativas interessantes para fomentar a inovação e a disseminação de boas práticas neste domínio. A Finlândia optou por uma abordagem holística, nomeadamente através do programa de desenvolvimento do local de trabalho e do programa nacional de promoção da produtividade. Outras acções dignas de registo, envolvendo, por vezes, agentes locais ou os parceiros sociais, estão em curso no Reino Unido (por exemplo, os projectos da confederação britânica da indústria - CBI), Portugal e Espanha (iniciativas governamentais que visam promover a aplicação e a divulgação de boas práticas), Irlanda (*National Centre for Partnership and Performance* - centro nacional de promoção da parceria e desempenhos) e Alemanha (lei sobre a organização social das empresas e programa Insti).

Pese embora estas iniciativas, a inovação organizacional bem sucedida continua até ao momento pouco divulgada na UE. Este facto poderá atribuir-se a um conjunto de factores interligados, designadamente os baixos níveis de sensibilização para práticas inovadoras e suas vantagens, um acesso deficiente a métodos indiciários e a recursos capazes de sustentar a aprendizagem e a inovação organizacionais e o insucesso dos sistemas de formação em ministrar conhecimentos e competências relevantes para as novas formas de organização do trabalho.

A formação de trabalhadores beneficia de uma atenção acrescida...

Em quase todos os Estados-Membros vigoram acordos em matéria de formação profissional ao nível industrial e/ou sectorial, sendo frequente que as convenções colectivas definam o enquadramento de acções de formação contínua. Cada vez mais Estados-Membros testam várias formas de incentivos financeiros ao desenvolvimento de competências, designadamente contas individuais de formação, cheques-formação, imposições a título de formação e reformas fiscais. Prosseguem as iniciativas que associam tempo de trabalho e formação (por exemplo, contas de tempo de trabalho, licenças para educação e formação e sistemas de rotação de empregos). Estão ainda a ser envidados esforços no sentido de desenvolver sistemas de acreditação de formas de aprendizagem não formal. Parece haver tendência para uma abordagem de mais longo prazo e mais estratégica do desenvolvimento da força de trabalho e da promoção de pacotes mais integrados de medidas em prol da aprendizagem ao longo da vida, mas, de um modo geral, o fomento de uma cultura mais vasta de aprendizagem no local de trabalho tem merecido pouca atenção. É hoje cada vez mais frequente os trabalhadores terem direito a planos individuais de formação (Bélgica, Dinamarca, Países Baixos, Finlândia, Suécia e Reino Unido) e, em alguns casos, a um mínimo de horas de formação por ano (Portugal, Finlândia). Contudo, é ainda demasiado cedo para observar os resultados. Há que acompanhar de perto estas iniciativas com vista a maximizar a sua eficácia.

São poucos os Estados-Membros que fornecem dados sobre o número de trabalhadores abrangidos por acordos (Bélgica, Alemanha, Irlanda, Espanha e Reino Unido). No futuro, será necessário fornecer informações mais sistemáticas sobre a cobertura e o quadro financeiro dos acordos em matéria de aprendizagem ao longo da vida. O enquadramento recentemente adoptado para as acções no domínio das aptidões e competências, desenvolvido pelos parceiros sociais europeus, poderá contribuir para colmatar algumas das lacunas actualmente verificadas.

Alguns Estados-Membros dão conta de um aumento das despesas das empresas com a formação profissional contínua (por exemplo, Irlanda, Bélgica e Reino Unido), o que é confirmado enquanto tendência geral pelos dados europeus²⁶. Vários Estados-Membros evidenciam igualmente um aumento da despesa pública e, globalmente, *uma tendência ascendente na despesa* com alguma evolução no sentido de uma maior partilha dos custos entre todos os interessados. O FSE desempenha muitas vezes um importante papel no apoio à formação contínua.

... mas o objectivo da literacia TIC para todos os trabalhadores não será conseguido sem esforços redobrados

Embora haja cada vez mais trabalhadores que utilizam o computador no trabalho, os Estados-Membros continuam a prestar pouca atenção ao objectivo de proporcionar a todos os trabalhadores oportunidades de adquirir competências associadas à sociedade da informação até 2003. Em vários Estados-Membros parece essa meta estar incluída nas acções mais vastas destinadas a promover a literacia em TIC para todos os cidadãos (Bélgica, Finlândia, Luxemburgo, Suécia). Outros, como o Reino Unido, Portugal, a Grécia e a Irlanda dão conta de iniciativas mais específicas direccionadas para os trabalhadores.

Dados recolhidos a nível europeu²⁷ revelam alguns progressos na concretização do objectivo, com *pouco mais de 29% do total da força de trabalho a ter recebido formação básica em TIC* em 2001 (comparativamente a menos de 23% em 2000). Não obstante, os esforços de formação estão em grande medida centrados nos níveis de gestão e administração, enquanto que a maioria dos trabalhadores manuais continuam excluídos das acções de aquisição de competências em TIC. Os trabalhadores das pequenas e micro empresas dispõem igualmente de muito poucas oportunidades de beneficiar de formação. *É, pois, urgente uma intensificação considerável dos esforços para que se possa concretizar o objectivo de fornecer a todos os trabalhadores oportunidades de formação até finais de 2003.*

2.2.4. Igualdade de oportunidades

Visando contribuir para elevar a participação da mão-de-obra e alcançar as metas das taxas de emprego definidas para 2010 nos Conselhos Europeus de Lisboa e Estocolmo, os governos e os parceiros sociais são chamados a reforçar a política de igualdade de oportunidades entre

²⁶ Os dados CVTS (Inquéritos sobre formação profissional contínua 1 & 2, anos de referência 1993 e 1999) demonstram que as empresas investem cada vez mais em formação profissional contínua; porém os níveis permanecem geralmente reduzidos, oscilando entre pouco mais de 1% dos custos laborais de todas as empresas em Portugal e 3% na Dinamarca.

²⁷ Inquérito Eurobarómetro sobre TIC e Emprego, 2000 e 2001.

homens e mulheres no mercado de trabalho. Este propósito é procurado através de uma abordagem de integração da perspectiva de género (*gender mainstreaming*) nos quatro pilares, reduzindo as disparidades entre as taxas de emprego e desemprego de homens e mulheres, eliminando a segregação profissional e os diferenciais de remuneração entre uns e outras, e promovendo políticas orientadas para a conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente a provisão de serviços de acolhimento de crianças.

Há que analisar os desenvolvimentos nesta área à luz do Relatório Conjunto da Comissão e do Conselho sobre aumento da participação da mão-de-obra²⁸, que apela a iniciativas mais determinadas no sentido de reduzir as disparidades entre homens e mulheres nos sectores público e privado. As medidas deverão ter por objectivo suprimir as disparidades salariais entre os géneros e facilitar o acesso ao mercado de trabalho através, nomeadamente, da análise dos condicionalismos existentes em matéria de escolhas profissionais para homens e mulheres e da revisão dos processos de classificação de empregos e formação salarial.

As disparidades entre homens e mulheres: em declínio lento

- Em 2001, as taxas de **emprego** das mulheres aumentaram em todos os Estados-Membros (à excepção da Bélgica e da Grécia) e os diferenciais de remuneração diminuíram ligeiramente. Contudo, a taxa de emprego feminino na UE (54,9%) continua ainda 18% abaixo da correspondente masculina (73%). A Suécia, a Finlândia e a Dinamarca apresentam as diferenças menos acentuadas nas taxas de emprego. Na Grécia, na Espanha, na Itália, no Luxemburgo e na Irlanda, as disparidades nas taxas de emprego de homens e mulheres são as mais vincadas, acima dos 20 pontos percentuais.
- Na maioria dos Estados-Membros, a taxa de **desemprego** permanece mais elevada para as mulheres do que para os homens (à excepção do Reino Unido, Suécia e Irlanda). Em 2001, a diferença entre as taxas de desemprego de uns e outras diminuiu para 2,3%. As disparidades mais acentuadas encontram-se na Grécia, Espanha, Itália e França.
- A média dos **rendimentos** horários brutos das mulheres (trabalhadoras com um mínimo de 15 horas) em 1998 correspondia a 83,8% da dos homens (um diferencial remuneratório de 16,2%)²⁹. As disparidades salariais entre homens e mulheres eram mais acentuadas no sector privado

²⁸ "Reforçar a participação na actividade económica e promover o envelhecimento em actividade", relatório conjunto da Comissão e do Conselho.

²⁹ No ano passado, o indicador de disparidades salariais homens/mulheres baseava-se em remunerações líquidas. Uma vez que a comparação das remunerações líquidas entre países é dificultada pelas variações existentes nos sistemas fiscais, este ano optou-se por um indicador baseado nas remunerações brutas. Por conseguinte, não é possível efectuar comparações com o ano anterior. Não existem dados disponíveis para a Finlândia, o Luxemburgo e a Suécia.

(23,7%) do que no público (10,7%). Em 1998, a diferença fazia-se sentir menos em Portugal, Itália e Bélgica. O Reino Unido, a Áustria, os Países Baixos, a Alemanha e a Irlanda apresentavam as mais marcadas disparidades salariais entre os géneros.

- A **segregação** sectorial e profissional entre homens e mulheres permaneceu estável desde o ano transacto (17,7% nos sectores e 25,2% nas profissões)³⁰. Por sectores, Finlândia, Suécia, Portugal, Irlanda e Áustria registam as taxas mais proeminentes, com um índice superior a 20%. Por profissões, Finlândia, Suécia, Áustria e Dinamarca apresentam o índice de segregação mais elevado, oscilando entre os 27% e os 30%.
- A presença de filhos influencia diferentemente a participação das mulheres e homens no mercado de trabalho. Os dados de 2001³¹ revelam que a presença de um filho (0-6 anos) diminui a taxa de emprego das mulheres de 12 pontos percentuais (média da UE) e aumenta a dos homens de 9%. O **impacto negativo dos filhos** no emprego é particularmente forte no caso das mulheres na Alemanha, no Reino Unido e na Espanha (mais de 20 pontos percentuais)³².

Progressos na consecução das metas de emprego, mas são necessários esforços em relação às mulheres mais velhas

Pese embora os progressos observados em 2001 nas taxas de emprego feminino e o facto de alguns Estados-Membros (Áustria, Dinamarca, Países Baixos, Finlândia, Portugal, Suécia e Reino Unido) terem já excedido a meta prevista para a taxa de emprego das mulheres de 60% para 2010, a taxa de emprego correspondente no conjunto da UE situa-se ainda 5,1% abaixo dessa meta e 2,1% abaixo da meta intermédia de 57% para 2005. Um aumento ulterior da taxa de emprego feminino é também crítico para a consecução dos objectivos de crescimento da taxa global de emprego para 70% e da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos para mais de 50% até 2010 (ver igualmente ponto 2.1).

As medidas variam entre os Estados-Membros, mas, de um modo geral, envereda-se por uma combinação de esforços para reduzir o desemprego feminino com estratégias para fomentar a participação das mulheres na vida activa. Entre as iniciativas contam-se acções de formação para as mulheres que regressam ao trabalho (Irlanda, Áustria, Países Baixos e Luxemburgo), políticas incidentes na questão do envelhecimento em actividade, revisão dos regimes fiscais, de prestações e de pensões (Bélgica, Irlanda, Suécia e Países Baixos), fomento do espírito

³⁰ Segregação profissional entre homens e mulheres em sectores e profissões: a taxa média nacional de emprego de homens e mulheres é aplicada a cada sector/profissão. As diferenças são somadas para obter o desequilíbrio total entre os géneros. Este valor é apresentado em percentagem do emprego total.

³¹ Não existem dados disponíveis para a Dinamarca, a Finlândia, a Irlanda e a Suécia.

³² O impacto dos filhos no emprego é acompanhado comparando as taxas de emprego de homens e mulheres (entre os 20-50 anos) com e sem filhos (0-6 anos).

empresarial (Grécia, Suécia e Luxemburgo) e melhores serviços de cuidados a crianças e outros dependentes (Irlanda, Grécia, Itália, Luxemburgo e Reino Unido). Encontram-se também exemplos de medidas específicas, nomeadamente a redução das contribuições dos empregadores no caso de contratação de mulheres para empregos permanentes (Espanha), campanhas de sensibilização (Áustria) e melhoria da igualdade entre homens e mulheres a nível da empresa (França).

Cinco países (Bélgica, Finlândia, França, Itália e Países Baixos) definiram metas nacionais para aumentar a proporção de mulheres no emprego³³ (ver quadro 3, ponto 2.1). Pela primeira vez a Bélgica (Valónia), a Itália e a Finlândia definiram metas de emprego. A concretização destas últimas parece ao alcance de todos, mas *há que implementar estratégias mais centradas e direccionadas nos países onde as taxas de emprego feminino são mais baixas*, como é o caso da Itália, da Espanha e da Grécia. É ainda necessário prestar atenção acrescida a acções que encorajem as mulheres a permanecer no mercado de trabalho por períodos mais longos.

Integração da perspectiva de género: das declarações políticas a medidas mais operacionais cuja execução é ainda inadequada

São evidentes os progressos na integração da perspectiva de género em todas as políticas, mas a sua *execução continua a ser parcial e incompleta*, com a maioria dos Estados-Membros a centrar-se num aspecto ou domínio político específico e não promovendo uma abordagem global³⁴. A Áustria, a Bélgica, a França e a Alemanha, que não têm uma tradição longa de integração da perspectiva de género, continuaram a implementar iniciativas interessantes e integradas, especialmente em termos de mecanismos de coordenação, formação e outros instrumentos. A Irlanda, a Dinamarca, a Finlândia, a Suécia e o Reino Unido alargaram ligeiramente o âmbito das iniciativas existentes. São visíveis algumas mudanças ligeiras, porém positivas, na Espanha e na Grécia, ainda que a maioria das iniciativas seja isolada e se encontre numa fase muito precoce de execução. A Itália e, de algum modo, o Luxemburgo só muito ligeiramente consideraram a questão da integração da perspectiva de género. Em termos gerais, porém, a eficácia das iniciativas neste domínio e a sua plena integração no processo de elaboração de políticas são difíceis de avaliar a curto prazo.

³³ O Reino Unido fixou igualmente uma meta de aumento da taxa de emprego das famílias monoparentais (das quais 95% são mulheres). Portugal tem por objectivo manter a taxa de emprego de 2001 em 2002.

³⁴ A integração bem sucedida da perspectiva de género nas políticas de emprego depende da execução de medidas coordenadas que abranjam a cooperação interinstitucional (incluindo órgãos responsáveis pela igualdade entre homens e mulheres), procedimentos de avaliação do impacto de novas propostas nos géneros, disponibilidade de indicadores e estatísticas adequados, sensibilização sob a forma de campanhas de informação, formação e inquéritos.

Observam-se variações acentuadas entre os Estados-Membros no tratamento da integração da perspectiva de género nas áreas políticas no âmbito dos primeiros três pilares. Ainda que haja sinais de novos desenvolvimentos em matéria de políticas de prevenção e activação (Suécia e Países Baixos), revisão dos sistemas fiscais e de prestações (Alemanha, Irlanda, Países Baixos e Reino Unido), reforma dos Serviços Públicos de Emprego (Áustria, Dinamarca, Itália e Alemanha), espírito empresarial (Irlanda, Espanha, Finlândia, Alemanha, Bélgica, Luxemburgo, Suécia e Grécia) e disposições de tempo de trabalho (Alemanha, Irlanda, Dinamarca e Países Baixos), a integração da perspectiva de género foi praticamente nula em outras áreas políticas fundamentais, tais como o *envelhecimento activo*, o *combate aos estrangulamentos*, o *desenvolvimento da e-learning* e a *aprendizagem ao longo da vida*.

É necessária mais determinação para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres

As disparidades salariais entre homens e mulheres na UE são ainda acentuadas (16,2%) e existem importantes diferenciais de remuneração entre grupos etários e níveis educativos. As diferenças são mais marcadas no caso dos trabalhadores mais velhos (30,6%) e das pessoas altamente qualificadas (20,8%). Começa a generalizar-se a ideia de que *a disparidade salarial entre os géneros não diminui em resultado directo do aumento da taxa de participação das mulheres* na medida em que está associada a desigualdades estruturais entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Além disso, há que acompanhar os resultados e avaliá-los a médio e a longo prazo, relacionando-os também com a segregação entre géneros.

Pese embora a introdução de algumas iniciativas, estas tendem a ser orientadas principalmente para a investigação ou análise e não para medidas concretas assentes em metas. O Reino Unido, a Dinamarca e a Suécia alteraram as respectivas legislações ou implementaram plenamente novas disposições jurídicas por forma a aumentar a transparência. As campanhas de sensibilização e informação são também métodos comuns para atacar a problemática dos diferenciais salariais (Dinamarca, Países Baixos e Reino Unido). Ainda que em alguns países os parceiros sociais tenham começado a interessar-se pela questão (Dinamarca, Irlanda e Espanha), *a redução das disparidades de remuneração entre homens e mulheres não constitui uma prioridade para a maioria dos parceiros sociais* nos Estados-Membros.

Medidas para acabar com a segregação entre homens e mulheres, cujos resultados são difíceis de avaliar a curto prazo

De um modo geral, os países com elevadas taxas de emprego feminino tendem a apresentar mercados de trabalho altamente segregados, verificando-se a situação oposta nos países com baixos níveis de participação das mulheres. Ainda que um dos principais objectivos da agenda de Lisboa seja o aumento da taxa de emprego das mulheres, a segregação entre os géneros

continua a ser um problema estrutural do mercado de trabalho. Essa segregação tem um impacto negativo no funcionamento do mercado de trabalho, na medida em que exclui muitas pessoas possuidoras das características e competências adequadas da actividade em sectores e profissões onde poderiam revelar-se mais produtivas. A redução da segregação poderia contribuir para resolver outros problemas do mercado de trabalho, tais como os estrangulamentos e as disparidades salariais entre homens e mulheres. Entre os factores que contribuem para a segregação contam-se as escolhas educativas, os estereótipos, o carácter atractivo de determinados sectores para homens ou mulheres, designadamente as possibilidades de conciliação entre vida profissional e familiar. É necessário algum tempo para se conseguir influenciar estes condicionalismos e o consequente grau de segregação do mercado de trabalho.

Os países com um mercado laboral altamente segregado continuam a aplicar, e a reforçar, medidas integradas que visam reduzir a segregação entre os géneros (Dinamarca e Suécia). Contudo, os resultados só se farão provavelmente visíveis a médio e a longo prazo. A estratégia da Finlândia visa influenciar as opções educativas e formativas de homens e mulheres, bem como a cultura e as práticas no seio dos Serviços Públicos de Emprego. Na Dinamarca, os resultados das acções anunciadas no relatório do ano transacto para reduzir a segregação entre homens e mulheres demonstram que os projectos na área da igualdade iniciados nos Serviços Públicos de Emprego podem contribuir significativamente para acabar com a segregação no mercado laboral e prevenir estrangulamentos. Como desenvolvimento positivo, existem agora vários exemplos interessantes de *novas medidas para aumentar o número de mulheres no processo de tomada de decisão*, por exemplo através de metas de recrutamento, medidas positivas e outras acções para garantir igualdade de acesso a cargos de responsabilidade (Alemanha, Países Baixos, França, Itália, Dinamarca, Suécia e Reino Unido).

A provisão de cuidados às crianças melhorou, mas está ainda longe das metas de Barcelona

No Conselho Europeu de Barcelona, os Estados-Membros acordaram metas para a provisão de cuidados à infância. Para as crianças entre os 3 anos e a idade de entrada na escola, as estruturas de acolhimento devem estar disponíveis para pelo menos 90% das famílias e, no caso das crianças com menos de 3 anos, a taxa de cobertura deverá ser pelo menos 33% até 2010. Ainda que um número crescente de Estados-Membros tenha introduzido novas medidas, metas quantitativas e prazos para melhorar as estruturas de acolhimento de crianças, os serviços de qualidade e a preços razoáveis *não são ainda suficientes para satisfazer a procura ou alcançar as novas metas de Barcelona* (ver Quadro 6). Acresce que é difícil avaliar o efeito das iniciativas em virtude da *ausência de dados adequados e/ou comparáveis*. A questão da melhoria dos *cuidados a outros dependentes* recebeu, no ano transacto, muito pouca atenção.

Quadro 6: Cuidados a crianças e a idosos - dados e metas definidos nos PAN 2002

ESTADOS-MEMBROS	INDICADOR DE CUIDADOS A CRIANÇAS ³⁵	INDICADOR DE CUIDADOS A IDOSOS ³⁶	METAS DEFINIDAS NO PAN 2002
Áustria	<u>Crianças em estruturas de acolhimento diurnas (2000/2001)</u> 0-1 anos: 0,3% 1-2 anos.: 6,1% 2-3 anos.: 16,3% 3-4 anos.: 57,9% 4-5 anos.: 86,4% 5-6 anos.: 90,1%	-	-
Bélgica	<u>Crianças com menos de 3 anos (2001):</u> Comunidade flamenga: 31,4% Comunidade francófona: 23,8%	<u>Pessoas com mais de 75 anos em instituições especializadas (2001):</u> Comunidade francófona: 14,7% Região de Bruxelas: 15,9%	<u>Metas regionais de 2001 confirmadas:</u> Flandres +2 500 vagas por ano 2001-2004, Bruxelas, o dobro das vagas até 2002, Comunidade alemã, o dobro das vagas de acolhimento de crianças até 2004.
Dinamarca	<u>Crianças em estruturas de acolhimento (2001):</u> 0-2 anos: 68%	-	-

³⁵ Percentagem de crianças a cargo (sem ser pela família) na totalidade das crianças da mesma faixa etária. Repartidas da seguinte forma - antes do ingresso no sistema pré-escolar facultativo (durante o dia); - no sistema extra-curricular não obrigatório ou equivalente (fora do horário do sistema pré-escolar); - no ensino básico obrigatório (fora do tempo lectivo).

³⁶ Homens e mulheres idosos dependentes (incapazes de tomar conta de si diariamente) com mais de 75 anos em proporção do total de homens e mulheres com mais de 75 anos. Repartidos da seguinte forma - que vivem em instituições especializadas; - com ajuda a domicílio (sem contar a família); - a cargo da família.

	3-5 anos.: 93% 6-9 anos.: 79%		
Finlândia	<u>Cobertura de estruturas públicas de acolhimento de crianças (2001):</u> 0-5 anos: 42,7% 6 anos: 63,8% 7 anos (fora do horário escolar): 10,1%	-	-
França	-	-	+32 000 vagas até 2004; +10 000 vagas fora do horário escolar para crianças dos 3-16 anos.
Alemanha	<u>Vagas disponíveis para crianças (1998):</u> 0-3 anos: 7% 3-6.5 anos.: 89,5% 6-10 anos (fora do horário escolar): 12,6%	-	Meta não definida no PAN ³⁷
Grécia	<u>Nº de estruturas de acolhimento de crianças (2002):</u> 0-6 anos: 4392 <u>Número de crianças abrangidas:</u> 162 008	<u>Nº de estruturas de cuidados a idosos (2002):</u> 714	Metas detalhadas para as crianças e os idosos.
Itália	<u>Crianças em estruturas de acolhimento (1998):</u>	<u>Pessoas com mais de 65 anos em instituições especializadas (1999):</u>	-

³⁷

Todavia, em 17 de Abril de 2002, o governo alemão aprovou uma estratégia de desenvolvimento sustentável (*Perspectives for Germany. Our Strategy for Sustainable Development*) na qual é quantificado um objectivo de 30% para as estruturas diurnas de acolhimento de crianças nos Länder ocidentais até 2010. Além disso, o governo anunciou a intenção de gastar 4 mil milhões de euros em todas as escolas de dia para os próximos anos.

	0-2 anos: 6,3% 3-5 anos.: 4,5% 6-10 anos (fora do horário escolar): 4% 11-13 anos (fora do horário escolar): 1,2% <u>Crianças em estruturas de acolhimento apenas alguns dias de semana (1998):</u> 0-2 anos: 57,5% 3-5 anos.: 54,8% 6-10 anos (fora do horário escolar): 49,7% 11-13 anos (fora do horário escolar): 37,2%	1,34%	
Irlanda	-	-	<u>Meta de 2001 confirmada:</u> Aumento de 30% nas vagas de acolhimento de crianças até 2003
Luxemburgo	<u>Vagas de acolhimento de crianças (2001):</u> 1975	-	17% de crianças entre os 0-3 anos + 3000 vagas na escola até 2004.
Países Baixos	<u>Crianças em estruturas de acolhimento (2001):</u> 0-3 anos: 25% 4-12 anos (fora do horário escolar): 8%	-	+ 33 000 vagas de acolhimento de crianças até finais de 2002
Portugal	-	-	<u>Metas de 2001 confirmadas:</u> Educação pré-escolar para todas as crianças com menos de 5 anos até 2006. 75% de cobertura das crianças entre os

			3-4 anos (incluindo 1 800 novas salas de aula) 100 000 crianças até 3 anos serão admitidas em creches
Espanha	<u>Crianças em estruturas de acolhimento (2000/2001):</u> 0-2 anos: 8,6% 3-5 anos.: 92,4%	<u>Nº de pessoas com mais de 65 anos com ajuda ao domicílio (1999):</u> 112 797 <u>Nº de vagas em instituições especializadas:</u> 208 513	15% de cobertura das crianças entre os 0-2 anos e 94% das crianças com 3 anos.
Suécia	<u>Crianças em estruturas de acolhimento (2001):</u> 1-5 anos: 77% 6-9 anos (fora do horário escolar): 68% 10-12 anos (fora do horário escolar): 8%	<u>Pessoas com mais de 65 anos que recebem cuidados e assistência (2001):</u> 18% - no domicílio: 9,4% - em instituições especializadas: 8,6%	-
Reino Unido	-	-	<u>Meta de 2001 confirmada:</u> +1,6 milhões de crianças em estruturas de cuidados até 2004 = + 900 creches de proximidade em áreas desfavorecidas até 2004. <u>Novas metas:</u> Vaga para todos os filhos de famílias monoparentais cujo progenitor aceda a um emprego e criação de até 100 <i>Early Excellence Centres</i> até 2004. + 100 000 novas vagas a tempo inteiro nas escolas para crianças de 3 e 4 anos.

Fonte: Dados nacionais. Os dados não são comparáveis entre países.

Melhoria contínua das políticas de conciliação de vida profissional e familiar

Uma melhor conciliação do *tempo de trabalho* com a vida familiar contribui para a qualidade no trabalho e o aumento das taxas de emprego. Neste domínio, os Estados-Membros deram

conta de várias actividades. Na Bélgica, Irlanda, Grécia e Reino Unido, foram iniciadas ou alargadas medidas de licença para cuidados, horários de trabalho reduzidos por motivos familiares e pausas de carreira, ao mesmo tempo que foram salvaguardados os direitos de emprego. Na Áustria, Suécia e Finlândia, os parceiros sociais promovem activamente a integração da perspectiva de género e um melhor equilíbrio nos acordos colectivos entre trabalho e vida familiar. Em especial os Países Baixos prosseguem o desenvolvimento de uma abordagem assaz global neste contexto (com a aprovação de importantes textos legislativos em matéria de emprego e cuidados e horário de trabalho).

Vários Estados-Membros estão a alargar o âmbito dos *regimes de licenças* (Dinamarca, França, Finlândia, Espanha, Suécia, Reino Unido, Irlanda, Áustria e Países Baixos). Ainda que esta seja uma evolução positiva, e atendendo ao facto de o desequilíbrio entre os géneros em matéria de responsabilidade de cuidados continuar a afectar mais as mulheres, corre-se o risco de a existência de longos períodos de licença ter um impacto negativo na taxa de participação feminina, acentuando os diferenciais salariais e aumentando a segregação entre homens e mulheres. *Apenas alguns países introduziram iniciativas para encorajar os homens a fazer uso da licença parental* (Finlândia, França, Suécia, Dinamarca e Luxemburgo). Por outro lado, uma nota positiva é o facto de mais países *encorajarem os homens a assumir responsabilidades acrescidas nas tarefas familiares* (Bélgica, Luxemburgo, Alemanha, Reino Unido, Espanha, Portugal e Áustria).

3. APLICAÇÃO DAS ORIENTAÇÕES E DAS RECOMENDAÇÕES PARA O EMPREGO 2002: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS E POLÍTICAS POR ESTADO-MEMBRO

BÉLGICA

Principais resultados em 2001: O abrandamento da economia em 2001 não produziu um impacto imediato na evolução do mercado laboral: apesar de o crescimento do emprego atingir ainda 1,2% e a taxa de desemprego ter decaído ligeiramente para 6,6%, a evolução positiva da taxa de emprego desde 1997 foi interrompida. O desemprego de longa duração continuou a diminuir, mas o mercado laboral belga é ainda caracterizado por elevados influxos para o desemprego de longa duração, baixa participação na vida activa, em especial entre as mulheres e as pessoas mais velhas, divergências geográficas substanciais e ainda elevada carga fiscal e não fiscal sobre o trabalho.

Avaliação global da política de emprego: O PAN 2002 belga é uma continuação do anterior. Apresenta uma visão clara e coerente da articulação de políticas conseguida pelas diferentes autoridades belgas em resposta à Estratégia Europeia de Emprego. Foram empreendidas iniciativas para harmonizar o elevado número de medidas de activação a nível federal, mas é necessária maior integração entre as políticas laborais federais e regionais. Ainda que não tenha sido fixada qualquer meta nacional, o PAN identifica metas regionais para a taxa de emprego que reflectem as diferentes situações de partida. A estratégia global de emprego assenta principalmente na redução dos custos laborais em combinação com políticas activas do mercado de trabalho, incluindo medidas orientadas para aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos. A qualidade no trabalho constitui uma preocupação central tratada em várias dimensões. Foram tomadas medidas para reduzir o tempo de trabalho, tendo sido obtidos progressos no desenvolvimento de estratégias regionais de aprendizagem ao longo da vida. As iniciativas de integração da perspectiva de género atacam os factores subjacentes às disparidades salariais entre homens e mulheres. Várias medidas visam garantir que a flexibilidade não seja conseguida à custa da qualidade e da segurança do emprego. As iniciativas para dar resposta às disparidades regionais continuam a revestir um alcance limitado. Os parceiros sociais desempenham um papel fundamental no desenvolvimento e na execução da política de emprego belga e participaram activamente na preparação do PAN. Ainda que a política tenha uma carácter inclusivo na medida em que visa as necessidades dos grupos mais frágeis no mercado de trabalho, estão ausentes do PAN de emprego ligações ao processo de inclusão.

Resposta às Recomendações: A abordagem preventiva foi reforçada, mas não prevê ainda uma intervenção global e sistemática em prol dos adultos desempregados. O PAN reconhece

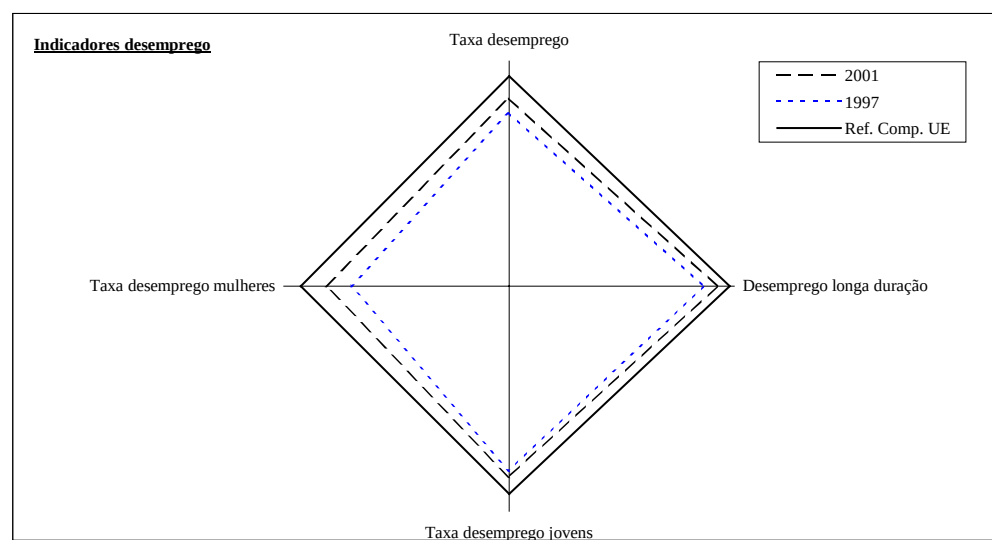
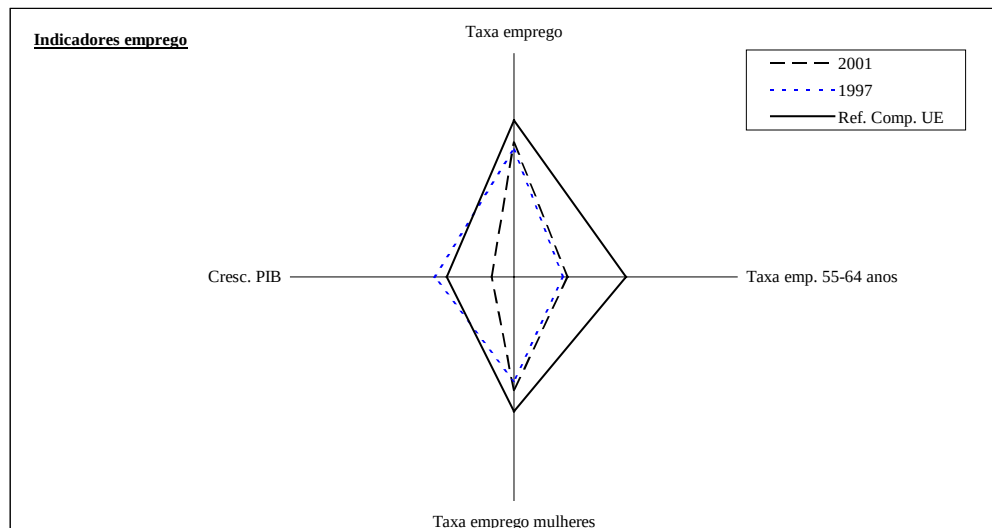
o envelhecimento activo como uma prioridade fundamental, tendo sido adoptadas medidas positivas para reforçar a capacidade de os trabalhadores mais velhos permanecerem na vida activa e promover a sua integração, mas não é ainda evidente se essas medidas serão suficientes para aumentar substancialmente a taxa de emprego desse grupo numa contexto de abrandamento económico. A reforma fiscal decidida anteriormente está a ser implementada gradualmente a partir de 2002 até 2005 e deverá, em paralelo com cortes nas contribuições para a segurança social, reduzir a carga fiscal global sobre o trabalho. Contudo, os fortes aumentos dos custos laborais unitários reais em 2001 ameaçam pôr em risco os seus efeitos benéficos. Todas as autoridades envolvidas partilham de uma visão comum da aprendizagem ao longo da vida. Os planos nacionais elaborados a nível regional deverão evoluir no sentido de estratégias regionais coerentes e globais neste domínio. O PAN não apresenta novas iniciativas para alcançar uma maior flexibilidade no mercado de trabalho. Pese embora as persistentes disparidades regionais, as medidas para aumentar a mobilidade da força de trabalho têm um alcance limitado e há espaço para melhorar a coordenação entre as políticas laborais regionais.

Desafios para o futuro: A implementação da reforma fiscal e a moderação salarial com vista ao aumento das taxas de emprego globais, o acompanhamento do impacto das recentes medidas destinadas a eliminar os desincentivos ao trabalho e o desenvolvimento de estratégias eficazes para elevar a participação na vida activa das mulheres e das pessoas mais velhas continuam a ser desafios importantes para a Bélgica. No que respeita a este último, deverão ser adoptadas outras medidas para contrariar o abandono precoce do mercado de trabalho. Há que intensificar a acção para prevenir que os adultos candidatos a emprego se transformem em desempregados de longa duração. Afiguram-se necessárias medidas para aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho sem pôr em causa a segurança dos empregos. Atendendo às substanciais disparidades regionais e sub-regionais nos resultados do mercado de trabalho, é necessário uma melhor coordenação e cooperação entre os serviços regionais de emprego, devendo as políticas regionais e federais ser integradas mais eficazmente. O desenvolvimento de uma estratégia global de aprendizagem ao longo da vida poderá exigir esforços políticos acrescidos.

BÉLGICA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	59,9	56,9	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	24,1	22,1	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	50,5	46,5	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	1,0	3,6	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	6,6	9,2	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	3,0	5,5	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	6,1	7,2	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	7,4	11,9	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

DINAMARCA

Principais resultados em 2001: O abrandamento económico em 2001 levou a uma diminuição dos valores previstos para o crescimento do PIB de 1,5%, tendo-se registado 1% comparativamente a 3% em 2000. Contudo, a situação macroeconómica continua a ser positiva e a Dinamarca continua a patentear taxas de emprego bem superiores às metas da UE (total 76,2%, mulheres 72% e 58% para os trabalhadores entre 55-64 anos). O crescimento do emprego foi também reduzido, situando-se nos 0,2%, mas a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos aumentou 2,3%. O desemprego manteve-se estável e relativamente baixo nos 4,3%.

Avaliação global da política de emprego: A agenda política continua a centrar-se nos desafios de longo prazo que se colocam à sociedade dinamarquesa, nomeadamente o envelhecimento da população, potenciais insuficiências de mão-de-obra, a situação difícil das minorias étnicas no mercado de trabalho, a quantidade de pessoas a viverem de rendimentos de transferências, a carga tributária relativamente elevada e a necessidade de actualizar as qualificações em conformidade com as mudanças internacionais. Ainda que as novas acções políticas se concentrem principalmente no pilar da empregabilidade, incluindo o aumento da população activa e uma congelação dos impostos, o governo apresentou também um pacote relativo à competitividade destinado a melhorar as condições para as empresas. Para dar resposta às necessidades da mão-de-obra, foi definida uma meta para um novo influxo de 67 000 pessoas até 2010, a cumprir essencialmente através da integração crescente dos imigrantes e de uma entrada mais precoce dos jovens no mercado de trabalho. Está ainda por cumprir a meta de assegurar uma nova oportunidade a todos os desempregados antes de 6 ou 12 meses de desemprego. Estão a ser continuamente desenvolvidas medidas para promover um mercado laboral inclusivo, tanto no sector público como privado, com a celebração de novos acordos entre os parceiros sociais e o aperfeiçoamento de outros já existentes. O PAN não refere o processo de inclusão social. O governo continua a trabalhar em estreita cooperação com os parceiros sociais no âmbito dos quatro pilares para assegurar a qualidade no trabalho, ainda que seja pouco claro sobre os indicadores e não os forneça. Algumas iniciativas anteriores dos Serviços Públicos de Emprego no sentido de reduzir a segregação entre homens e mulheres começam agora a produzir resultados.

Resposta às Recomendações: As duas recomendações dirigidas à Dinamarca estão estreitamente associadas aos dois principais alicerces da política nacional de emprego. Os elementos finais da reforma fiscal de 1999 foram introduzidos em 2002 e implicam, nomeadamente, um alargamento da base tributária e taxas marginais mais baixas. O congelamento fiscal instituído pelo novo governo deverá ter como resultado que as últimas

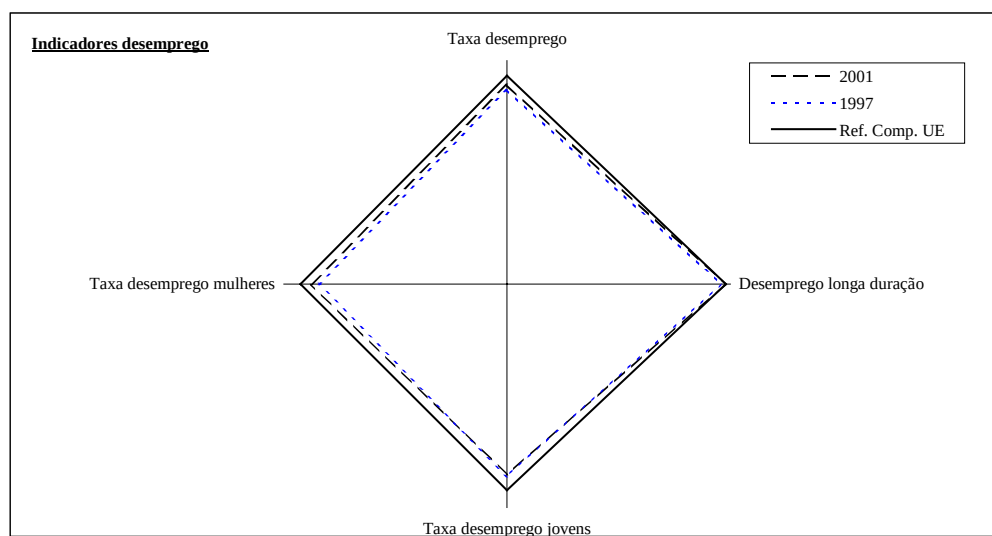
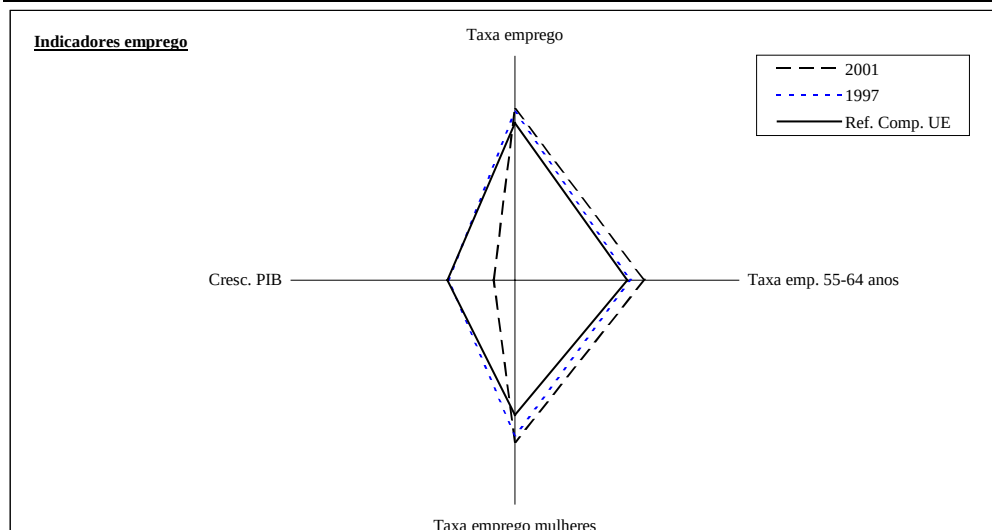
reduções não sejam, nos primeiros anos, parcialmente compensadas pelo aumento de impostos locais. Pretende-se reduzir a tributação sobre o rendimento a partir de 2004 se as outras acções se revelarem eficazes, em particular as destinadas a aumentar o número de pessoas activas. As reformas dos regimes de pensão antecipada continuam a produzir resultados, embora estes não sejam suficientes. Novas reformas visam aumentar a participação de imigrantes no mercado de trabalho e incentivar as pessoas com menos de 30 anos a ingressarem mais cedo na vida activa. Foram celebrados acordos com os parceiros sociais no sentido de uma melhor integração dos imigrantes, principalmente a nível do local de trabalho, estando também a ser estudadas formas de reduzir a duração do ensino superior. O problema dos incentivos ao trabalho em relação com as prestações foi abordado selectivamente: foi introduzido um novo "subsídio de começo" para novas pessoas entradas no país, que é muito inferior às actuais prestações de assistência social. O governo pretende alargar o regime juvenil ao grupo etário dos 25-29 anos. O nível geral das prestações permanecerá inalterado dado considerar-se serem estas a garantia para compensar a considerável flexibilidade do mercado de trabalho dinamarquês.

Desafios para o futuro: Atendendo ao envelhecimento da mão-de-obra, a Dinamarca precisará ainda de assegurar uma oferta adequada de trabalhadores, de modo a salvaguardar o potencial de crescimento e o modelo social construído ao longo de décadas. Afigura-se necessário um acompanhamento contínuo dos efeitos das reformas em curso, em especial no domínio da reforma fiscal. Parece importante seguir de perto as novas iniciativas para reforçar a integração dos imigrantes no mercado de trabalho e acompanhar o impacto da redução das prestações nos níveis de rendimento, de modo a assegurar o correcto equilíbrio entre o aumento dos incentivos económicos e o combate à exclusão social. Existe o risco da emergência de estrangulamentos sectoriais a longo prazo, em especial nos sectores da saúde, educação e social onde se verifica uma sobre-representação de trabalhadores com mais de 50 anos. A informação estatística sobre os desempregados **não** está completa se não for acompanhada dos dados relativos aos indivíduos não abrangidos pelo seguro de desemprego.

DINAMARCA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	76,2	74,9	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	58,0	51,7	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	72,0	69,1	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	1,0	3,0	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	4,3	5,2	2,7 (média dos 3 melhores: LU, NL, AT)
Desemprego longa duração	0,9	1,7	0,8 (média dos 3 melhores: LU, NL, DK)
Taxa desemprego jovens	5,9	5,6	3,1 (média dos 3 melhores: LU, AT, IE)
Taxa desemprego mulheres	4,9	6,2	3,0 (média dos 3 melhores: LU, NL, IE)

ALEMANHA

Principais resultados em 2001: O abrandamento económico global em 2001 levou a uma diminuição do crescimento real do PIB para 0,6%, o nível mais baixo desde 1993. O crescimento do emprego foi também muito limitado (0,2%). O desemprego (7,9%) está estagnado e não se esperam diminuições até 2003. O número de emprego desceu na parte oriental do país onde os níveis de desemprego permanecem elevados. O desemprego de longa duração (3,9%), ainda que em queda gradual, continua acima da média da UE. A taxa de emprego global aumentou dois pontos percentuais desde 1997. A taxa relativa às mulheres tem vindo a crescer a um ritmo ainda superior (+3,5%) e é superior a meta intermédia da UE para 2005. Ainda que a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) esteja próxima da média da UE, continua a ser inferior ao nível de partida muito baixo de 1997.

Avaliação global da política de emprego: A taxa global de emprego está a aproximar-se da meta da UE para 2005. O nível de actividade dos trabalhadores mais velhos continua a ser inquietante. A estratégia económica do governo federal pretende conjugar uma política macroeconómica anti-inflacionista, orientada para o crescimento e o emprego, com reformas estruturais microeconómicas destinadas a reduzir a rigidez do mercado de trabalho e aumentar a adaptabilidade. Em 2002, a cooperação dos parceiros sociais através da "Job Alliance" (tripartida) perdeu dinâmica e tem de ser relançada. As acções no âmbito do pilar da empregabilidade foram progressivamente reforçadas, carecendo ainda de tónica, coerência e eficácia. São necessários mais esforços para tratar os problemas estruturais dos Länder orientais e melhorar a coerência entre políticas de emprego e de inclusão. A estratégia para aumentar a qualidade no emprego centrou-se na saúde e segurança no trabalho e na melhoria da segurança dos trabalhadores a tempo parcial. Acções como o fomento da dimensão regional, o apoio à abordagem preventiva e a promoção da integração da perspectiva da igualdade entre homens e mulheres vieram reforçar a relevância e o valor acrescentado das actividades co-financiadas pelo Fundo Social Europeu.

Resposta às Recomendações: A nova legislação Job-AQTIV pretende reforçar a abordagem preventiva e reduzir os influxos para o desemprego de longa duração. A sua eficácia para os jovens e adultos, em especial nos Länder orientais, e para os imigrantes (incluindo a segunda e terceira gerações) será acompanhada de perto e objecto de avaliação. A reforma em curso do SPE representa uma oportunidade de reforçar as funções de orientação e colocação e conferir uma tónica acrescida às necessidades regionais. As intervenções do FSE ajudaram significativamente a desenvolver uma abordagem mais preventiva das políticas activas do mercado laboral.

A idade de reforma para as mulheres e para outros grupos foi, ou será, aumentada. Para melhorar a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, é necessária uma intensificação das abordagens individualizadas.

Registaram-se melhorias visíveis em termos da formação contínua e da aprendizagem ao longo da vida que deverão ser consolidadas. As políticas exigem uma aplicação rigorosa, com a criação de parcerias entre o governo federal, os Länder, todos os agentes no sector da educação e da formação e os parceiros sociais. Deverá ser prestada atenção especial à definição de sistemas globais para a acreditação e o reconhecimento da aprendizagem formal e não formal e o desenvolvimento de padrões comuns de qualidade para os estabelecimentos ministrantes, e ao aumento da taxa de participação em acções de formação contínua das pessoas pouco qualificadas e dos trabalhadores de PME.

O "modelo Mainz" pretende melhorar as oportunidades de emprego no extremo inferior da escala salarial. A eficácia e o impacto da redução da tributação e dos custos laborais não salariais terão de ser aprofundadamente analisados.

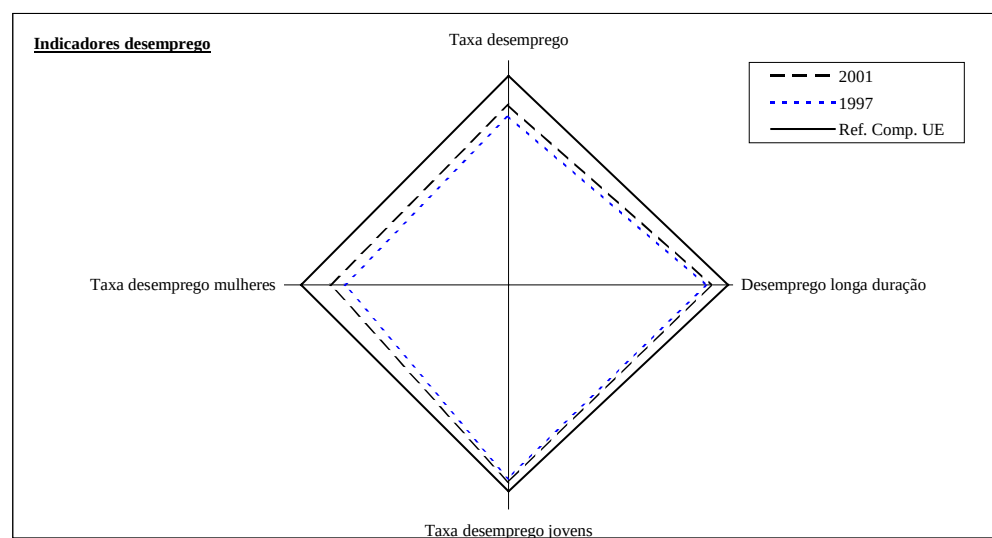
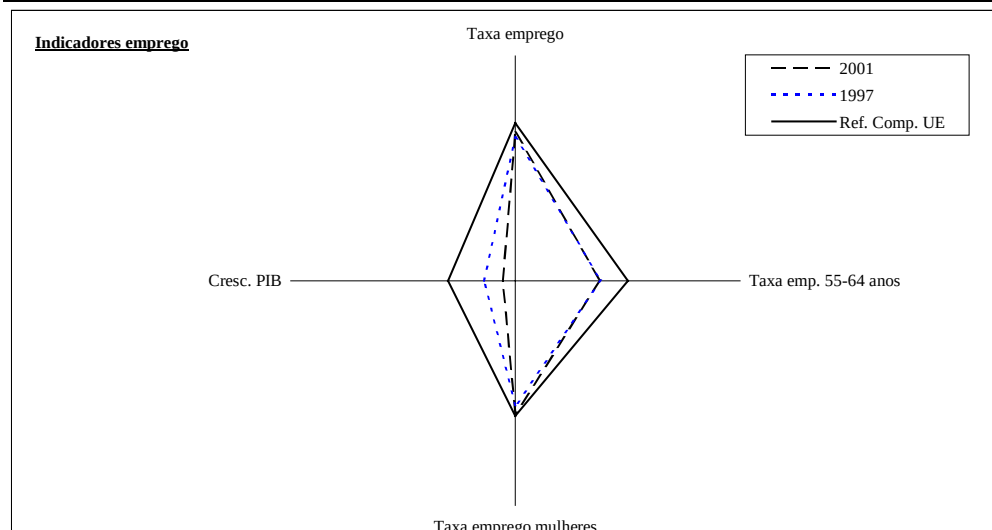
A Alemanha compromete-se a aumentar para 30% a proporção de estruturas de acolhimento de crianças nos Länder ocidentais até 2010. O relatório sobre a situação profissional e salarial de homens e mulheres foi publicado, havendo que traduzir as suas conclusões em acções concretas, com uma participação activa dos parceiros sociais do sector privado.

Desafios para o futuro: *Persiste um grande défice de empregos, nomeadamente nos Länder orientais. As disparidades regionais do mercado de trabalho poderão acentuar-se. Afigura-se necessária uma abordagem global nos Länder do Leste que conjugue políticas regionais, estruturais e do mercado laboral para apoiar a criação de emprego e reduzir os influxos para o desemprego de longa duração. A reforma dos SPE deverá reforçar a eficácia das políticas activas do mercado de trabalho, melhorando o seu acompanhamento e avaliação. Na implementação da abordagem preventiva, as atenções deverão ser dirigidas para as pessoas ameaçadas de exclusão. Melhores oportunidades de emprego para os trabalhadores pouco remunerados poderão contribuir para criar um mercado de trabalho inclusivo, mas a interacção entre sistemas fiscais e de prestações deverá produzir os incentivos adequados ao trabalho. Parecem ainda necessárias metas qualitativas e quantitativas adequadas em matéria de aprendizagem ao longo da vida, em especial no que diz respeito à participação dos grupos pouco qualificados e aos trabalhadores das PME. A falta de estruturas de acolhimento de crianças e de escolas com horários diurnos completos continuam a prejudicar a participação activa das mulheres, especialmente na Alemanha Ocidental. A criação de mais estruturas de cuidados (à infância) a preços acessíveis e escolas com horário diurno completo, a redução fiscal e dos custos laborais não salariais associados a desincentivos ao trabalho e a eliminação dos diferenciais salariais entre homens e mulheres continuam a ser questões importantes para o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho.*

ALEMANHA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	65,8	63,7	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	37,7	38,1	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	58,8	55,3	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	0,6	1,4	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	7,9	9,9	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	3,9	4,9	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	4,8	5,4	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	8,1	10,7	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

GRÉCIA

Principais resultados em 2001: Pese embora a recente retracção do crescimento económico na segunda metade de 2001, a economia grega cresceu 4,1% e conheceu melhorias na produtividade laboral. Contudo, o emprego total diminuiu 0,3%. Os principais problemas estruturais do mercado laboral grego persistem: com 55,4%, a reduzida taxa de emprego está muito abaixo da média da UE de 63,9%. A taxa de desemprego, ainda que tenha diminuído desde o pico de 11,9% registado em 1999 para 10,5% em 2001, é superior à média da UE de 7,4%. A taxa de desemprego das mulheres, situado nos 15,6%, corresponde a mais do dobro da equivalente masculina. As disparidades entre homens e mulheres, tanto nos níveis de emprego como de desemprego, permanecem elevadas. O desemprego de longa duração diminuiu para 5,4%, mas continua acima da média da UE de 3,3%.

Avaliação global da política de emprego: A Grécia está consideravelmente aquém das metas quantitativas definidas em Lisboa e em Estocolmo, dado que o crescimento do emprego continua a ser muito lento. As recentes políticas laborais visam aumentar o emprego, reduzir o desemprego e combater a rigidez do mercado de trabalho. A aplicação dessas medidas deve ser acelerada e objecto de acompanhamento, para que possa haver resultados concretos e significativos. Actualmente, está em curso a reforma do regime de pensões, com a adopção de nova legislação que racionaliza a provisão e visa garantir a viabilidade económica do sistema. Financeiramente, a empregabilidade continua a ser o pilar mais importante e os recursos do FSE são os grandes contribuintes na implementação das políticas activas do mercado de trabalho. Está em curso a aplicação da abordagem preventiva e personalizada, mas é necessário fazer mais para acelerar a reforma dos Serviços Públicos de Emprego. Várias medidas adoptadas para melhorar o espírito empresarial estão no bom caminho, nomeadamente os incentivos fiscais, a simplificação administrativa, o apoio à criação de empresas e o espírito empresarial feminino. O PAN Emprego ilustra a questão da qualidade do trabalho, tendo sido empreendidos esforços inegáveis. Contudo, muito há ainda a fazer para reforçar a eficácia das intervenções. Os parceiros sociais foram associadas à definição e à execução de políticas, o que poderá conduzir a uma adaptação do sistema de ensino às necessidades do mercado de trabalho. Várias medidas do QCA estão a ser implementadas nas áreas da aprendizagem e formação ao longo da vida, a sociedade do conhecimento e a sociedade da informação, o espírito empresarial e a igualdade de oportunidades. Por último, o PAN Emprego 2002 considera a PAN Inclusão 2001, sendo evidentes as sinergias entre ambos.

Resposta às Recomendações: Os progressos são visíveis no sentido de uma concepção de políticas mais global e estratégica e as medidas propostas são mais centradas nas

Orientações da Estratégia Europeia de Emprego, sendo ainda necessário instituir um sistema fiável de acompanhamento das políticas.

A reforma dos Serviços Públicos de Emprego está já em curso, mas é necessário vigor acrescido para ultrapassar vários obstáculos (administrativos, técnicos, culturais) e assegurar plena aplicação da abordagem preventiva e personalizada. Deverão ser tomadas medidas com carácter prioritário para melhorar a produção de estatísticas, de modo a desenvolver e a implementar um sistema global de acompanhamento estatístico.

As reformas fiscais destinadas a fomentar a participação no mercado de trabalho estão no bom caminho, mas não se espera que as novas disposições venham a produzir um impacto significativo nos níveis de emprego.

Foram anunciadas medidas para coordenar os sistemas de ensino, formação e emprego. Foram já empreendidos esforços no bom sentido para desenvolver uma estratégia global e coerente de aprendizagem ao longo da vida, mas muito há ainda a fazer para melhor responder às necessidades do mercado laboral.

A abordagem de parceria foi reforçada através do envolvimento dos parceiros sociais na formulação de políticas, na revisão da legislação vigente e no financiamento de programas de educação para os trabalhadores de pequenas empresas. A sua participação induzirá igualmente a modernização da organização do trabalho e a redução dos desequilíbrios estruturais do mercado laboral.

Está a ser desenvolvida nas instituições uma abordagem de integração da igualdade entre homens e mulheres, ainda que poucos tenham sido os progressos na diminuição do chamado "défice de igualdade". Está previsto o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho através de propostas de criação de oportunidades de emprego a tempo parcial e de incentivos ao ingresso na vida activa. Os progressos relativos à provisão de estruturas de acolhimento, tanto de crianças como de outros dependentes, são também visíveis.

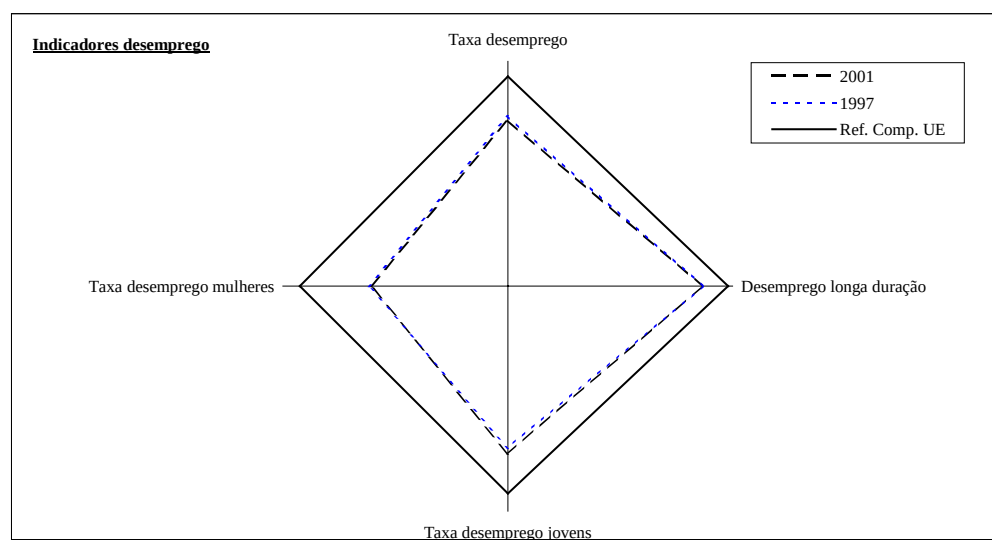
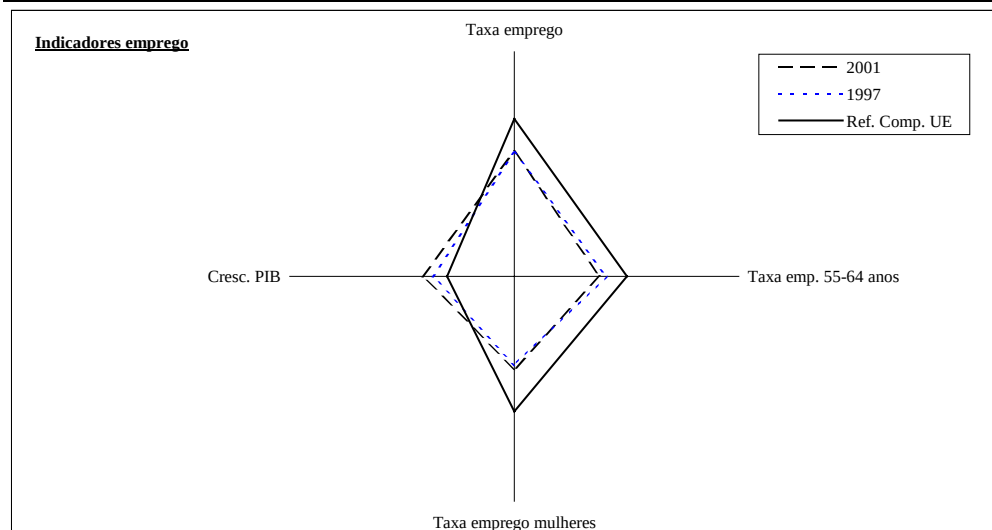
Desafios para o futuro: *Pese embora os progressos alcançados na formulação de políticas e na melhoria da legislação, o aumento das taxas de emprego continua a ser a principal preocupação. Afigura-se necessária a adopção de medidas para reduzir os custos laborais não salariais (nomeadamente para os trabalhadores com baixas remunerações), proporcionar maiores incentivos ao emprego a tempo parcial e concluir a reforma dos Serviços Públicos de Emprego. As taxas de emprego, em especial as das mulheres e dos jovens, poderiam ser aumentadas através da aceleração da execução das estratégias preventivas e personalizadas, bem como do reforço das políticas activas. No caso dos trabalhadores mais velhos, esse propósito poderia ser conseguido através de políticas de*

envelhecimento activo. O aperfeiçoamento contínuo do sistema de acompanhamento estatístico deveria constituir uma prioridade. Parece ser necessário adoptar acções ulteriores destinadas a melhorar os incentivos ao trabalho. A relevância económica do ensino e da formação profissional poderá ser melhorada através do reforços da correspondência com as necessidades do mercado de trabalho. É importante desenvolver e implementar uma estratégia global de aprendizagem ao longo da vida, incluindo a promoção do envelhecimento activo. A plena execução do pacote de reformas do mercado laboral e o acompanhamento do seu impacto parecem necessários para assegurar a modernização da organização de trabalho com vista a um equilíbrio adequado entre flexibilidade e segurança. Afigura-se ainda necessário melhorar significativamente o emprego feminino em termos quantitativos e qualitativos, a fim de reduzir as disparidades entre os géneros, em especial no tocante à segregação profissional e às desigualdades salariais.

GRÉCIA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	55,4	55,1	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	38,0	40,9	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	40,9	39,3	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	4,1	3,6	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	10,5	9,8	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	5,4	5,3	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	10,2	11,2	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	15,6	15,2	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

ESPAÑA

Principais resultados em 2001: A economia espanhola tem sido influenciada pelo abrandamento da economia internacional, ainda que em menor escala do que outros países da UE. Em 2001, o crescimento desceu para 2,8% depois dos 4,1% registados em 2000. O crescimento da produtividade laboral foi apenas de 0,3%. O crescimento do emprego diminuiu para 2,5% em 2001, dos 3,1% observados em 2000, correspondendo ainda ao dobro da média da UE. A taxa de emprego aumentou 1,5 pontos percentuais para 56,3% e a taxa de desemprego diminuiu para 10,6%. Esta redução foi mais acentuada no caso das mulheres e dos desempregados de longa duração. Características ainda preocupantes do mercado laboral espanhol são a persistência de uma elevada proporção de contratos a termo e uma baixa percentagem de trabalho a tempo parcial, bem abaixo da média da UE. Profundas disparidades regionais no desemprego coexistem com insuficiências de mão-de-obra em alguns sectores e profissões.

Avaliação global da política de emprego: O objectivo de caminhar para o pleno emprego foi explicitamente adoptado pelo governo espanhol, mas o PAN não define qualquer meta intermédia para contribuir para esse objectivo global ao nível europeu. A abordagem preventiva foi adoptada e progressivamente concretizada nos PAN subsequentes, reforçando as medidas de empregabilidade para os desempregados antes de ingressarem no desemprego de longa duração. A questão de manter e melhorar a qualidade no trabalho foi tratada especialmente através de quatro aspectos; formação (a lei de formação profissional, anunciada no PAN do ano passado, foi adoptada em Junho de 2002), estabilidade no emprego (medidas postas em prática em anos anteriores induziram apenas uma redução ligeira da taxa de contratos por tempo determinado), saúde e segurança no trabalho (não plenamente desenvolvido no PAN) e igualdade de oportunidades (foram reforçadas acções no PAN 2002 comparativamente a anos anteriores). As relações entre o governo e os parceiros sociais foram muito boas nos últimos anos. Embora tenha havido uma deterioração, em consequência do desacordo entre o governo e os sindicatos sobre a reforma do mercado de trabalho recentemente adoptada, a situação está de novo a melhorar. A articulação de políticas: desde 1997, a estratégia de emprego espanhola centrou-se nos pilares I e II, promovendo o emprego, incentivando a contratação estável e facilitando a criação de empresas. O Pilar IV tem vindo a merecer cada vez mais atenção por parte do governo e dos parceiros sociais, tendo sido adoptadas medidas que favorecem a contratação de mulheres e de pessoas socialmente excluídas. O PAN estabelece um grupo de medidas que são complementares com as desenvolvidas no PAN Inclusão Social 2001.

Resposta às Recomendações:

No PAN 2001, as metas intermédias quantificadas não são apresentadas explicitamente, ainda que tenha sido fixado o objectivo de pleno emprego. No que respeita à modernização dos SPE, foi anunciada a conclusão do sistema de informação "SISPE", bem como a continuação do processo de descentralização para a aplicação de políticas activas.

Foram empreendidas medidas para reduzir as disparidades entre homens e mulheres, com a tónica na conciliação da vida profissional e familiar (Plano Integrado de Apoio à Família 2001-2004). Foi introduzida no Estatuto do Trabalhador uma formulação mais clara do princípio de igualdade de remuneração.

A anunciada lei sobre formação profissional foi recentemente adoptada, integrando os três subsistemas no domínio da formação. O emprego estável cresceu a um ritmo mais acelerado do que o emprego por tempo determinado. Contudo, o número de contratos a termo certo permanece elevado com cerca de 31%, enquanto que o emprego a tempo parcial não registou um aumento significativo.

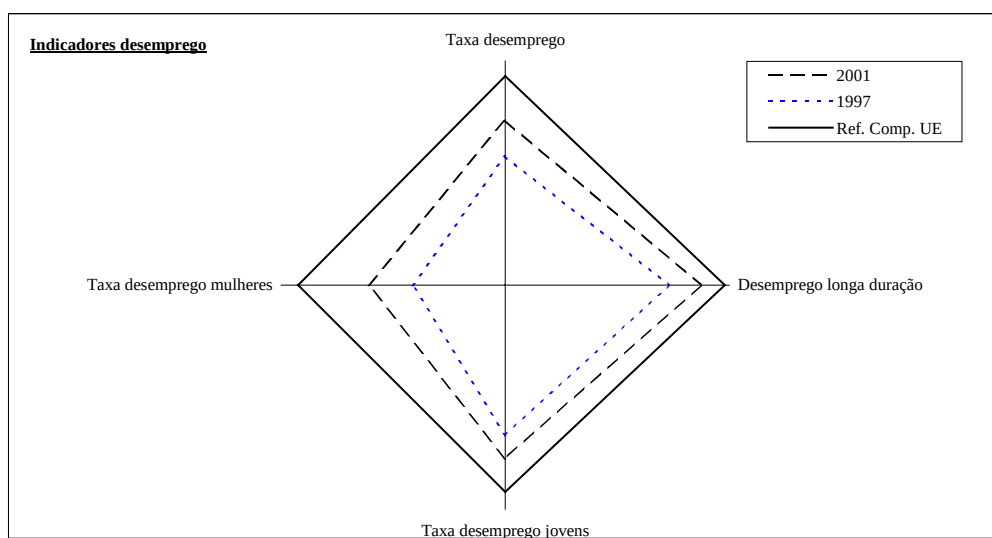
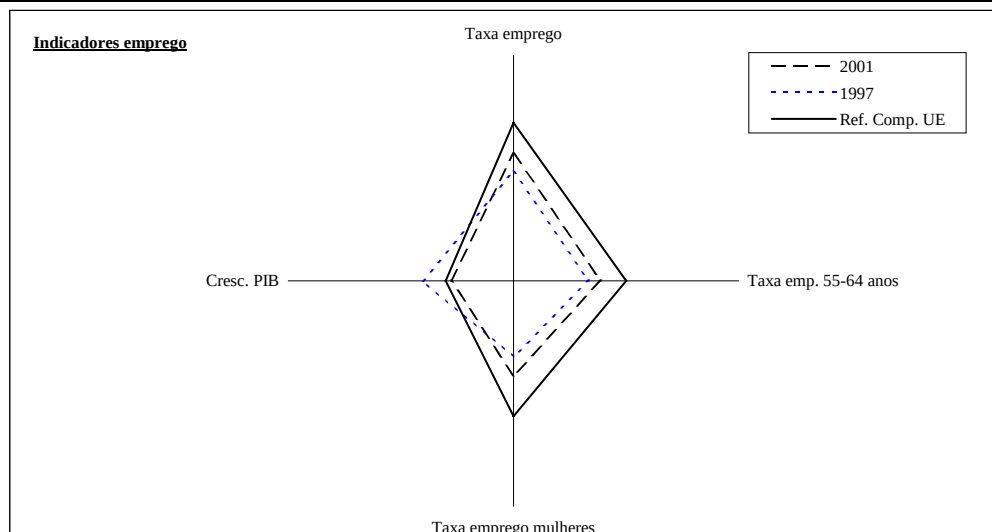
Não foram adoptadas medidas adicionais para reduzir as disparidade regionais no emprego e desemprego. Atendendo à envergadura das disparidades regionais, as quais, ainda que em melhoria, continuam das mais pronunciadas na UE, são necessários esforços redobrados.

Desafios para o futuro: Deverão ser intensificados os esforços para reduzir a taxa de desemprego e aumentar a taxa de emprego. Estas taxas são significativamente inferiores à média da UE, pese embora os progressos notáveis registados nos últimos anos. É importante concluir a modernização dos SPE e reforçar a coordenação entre os serviços regionais de emprego. Parece necessário atingir o correcto equilíbrio entre o desenvolvimento regional e a mobilidade profissional e geográfica. São necessários esforços para reduzir a taxa de desemprego feminino, que apresenta ainda valores duas vezes superiores à do masculino, devendo ser adoptadas medidas para conciliar vida profissional e familiar, em especial na área dos cuidados a crianças e outros dependentes. Não obstante os esforços já empreendidos, a redução do número de contratos por tempo determinado e um maior uso de contratos a tempo parcial continuam a ser desafios importantes. Por conseguinte, afigura-se imperativo imprimir nova dinâmica ao diálogo social. A adopção da lei sobre formação profissional faz parte de uma estratégia global de aprendizagem ao longo da vida, sendo desejável que a sua implementação se faça de modo a reforçar a coerência com a política de ensino e a aprendizagem não formal a todos os níveis.

ESPAÑA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	56,3	48,2	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	38,9	33,5	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	41,9	33,6	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	2,8	4,0	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	10,6	17,0	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	5,1	10,8	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	9,1	13,2	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	15,5	23,4	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

FRANÇA

Principais resultados em 2001: Não obstante o abrandamento do crescimento económico para 1,8%, o emprego aumentou de 1,9% e a taxa de desemprego desceu para 8,6%, apesar de ter de novo ultrapassado os 9% no final do ano. Desde o lançamento do processo do Luxemburgo em 1997, a taxa de emprego passou de 59,5% para 63,1%, o que representou um ganho global de 2 milhões de postos de trabalho. A taxa de emprego feminino passou de 52,4% para 56,1%, ultrapassando a média da UE. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos estagnou em torno dos 30% (31% em 2001). Embora o desemprego tenha diminuído consideravelmente nestes últimos cinco anos (menos 900 000 desempregados), permanece acima da média comunitária. Por fim, o crescimento da produtividade do trabalho foi negativo (- 0,4%) e o aumento do custo unitário do trabalho (1,3%) foi superior à média da UE (0,6%).

Avaliação global da política de emprego: O processo do Luxemburgo estimulou uma visão estruturada da política de emprego e da luta contra o desemprego, servindo em parte de quadro de referência. A passagem de uma abordagem clássica para uma perspectiva mais preventiva traduziu-se na generalização do dispositivo da “nova oportunidade” (Julho de 2001), com um recurso mais frequente ao diálogo social (933 acordos assinados em 2001). Esta abordagem comporta outros elementos, tais como a redução dos encargos e a introdução de inúmeros dispositivos para recuperar para a actividade profissional as pessoas pouco qualificadas e os jovens. Ainda que subscrevendo os objectivos comuns, a França seguiu um itinerário próprio, consubstanciado na redução legal do tempo de trabalho para 35 horas semanais. Em relação aos desafios comuns, o destaque conferido a uma política de envelhecimento activo e de redução dos focos de desemprego ainda não produziu resultados adequados. Foram estabelecidas algumas ligações com os planos de acção para a inclusão, em especial no que se refere à prevenção e à activação. O objectivo europeu de aumentar a qualidade do emprego ocupa um lugar significativo no PAN francês, cuja implementação é essencialmente da responsabilidade dos parceiros sociais.

Resposta às Recomendações: Com a generalização do conceito da “nova oportunidade”, o ano de 2001 ficou marcado pelas iniciativas de prevenção e de intervenção individualizada destinadas aos jovens e aos adultos desempregados. Os dispositivos de redução de encargos sobre as remunerações baixas e os que favorecem a entrada dos jovens no mercado de trabalho contribuíram para um crescimento rico em emprego, para uma redução significativa dos custos salariais relativos ao trabalho nos sectores de baixas qualificações ou ao pessoal com pouca experiência e uma consequente diminuição das “armadilhas de inactividade”. Ainda que dinamizado pelos acordos relativos à semana das 35 horas, o diálogo social está longe de ser uma realidade generalizada. Este diálogo poderá revelar-se útil em questões

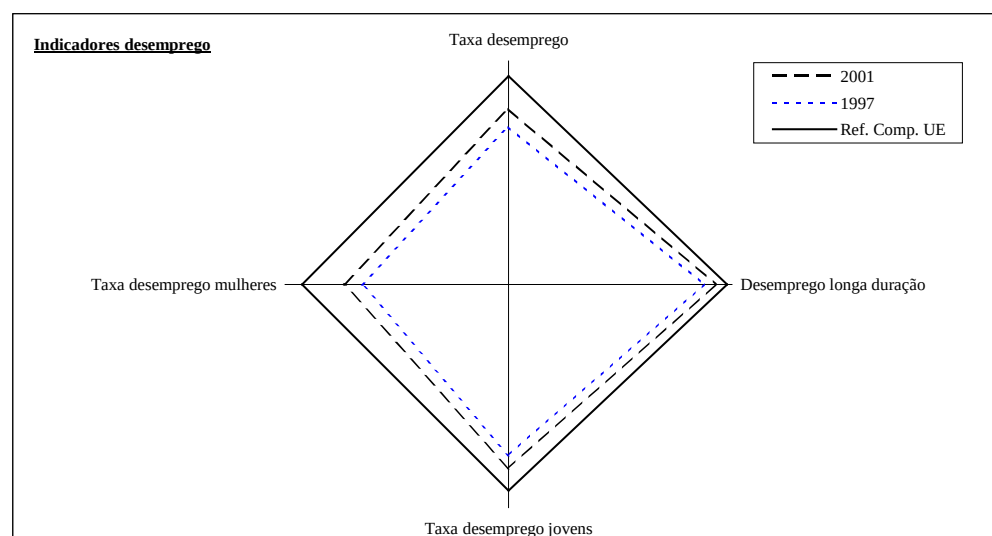
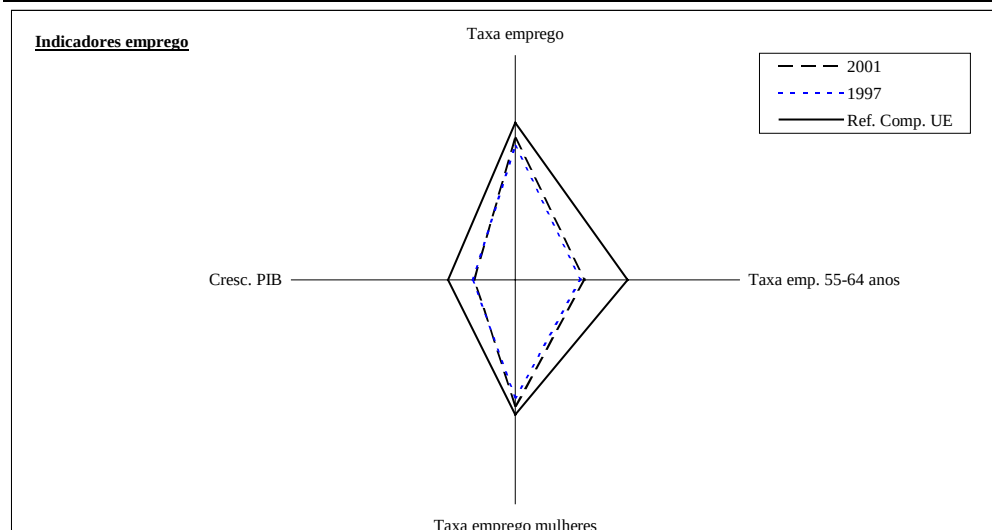
ligadas à política salarial, qualidade do trabalho e aprendizagem ao longo da vida, em particular para as PME e para os trabalhadores com poucas qualificações ou mais velhos. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos permanece baixa, com a idade média de passagem à reforma a situar-se nos 58 anos. Não obstante esta flagrante incoerência em relação aos objectivos comuns, pouco foi feito em termos de reflexão ou de acção para limitar as situações de reforma antecipada.

Desafios para o futuro: A próxima introdução da redução do tempo de trabalho em 1,3 milhões de pequenas empresas poderá exigir medidas de acompanhamento adequadas para garantir a flexibilidade necessária. O diálogo social deve merecer prioridade em questões como a organização do tempo de trabalho, a formação ao longo da vida e o início ou o termo de uma carreira profissional. Importa prosseguir na via da redução dos encargos sobre o trabalho, evitando criar distorções no mercado laboral em função das categorias profissionais. Subsistem problemas de recrutamento de mão-de-obra, com perspectivas de agravamento em certas profissões. A saída do sistema escolar de jovens sem qualificações constitui, paralelamente à persistência de focos de desemprego, outro problema por resolver. Por fim, seria importante agir com determinação para assegurar uma plena participação dos trabalhadores mais velhos na actividade económica. Não obstante alguns resultados positivos, a definição de uma estratégia coerente de formação ao longo da vida conserva toda a sua actualidade.

FRANÇA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	63,1	59,5	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	31,0	29,1	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	56,1	52,4	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	1,8	1,9	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	8,6	11,8	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	2,9	5,0	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	7,1	9,4	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	10,5	13,7	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

IRLANDA

Principais resultados em 2001: A Irlanda registou um acentuado abrandamento no crescimento económico na segunda metade de 2001. Contudo, continuou a apresentar resultados notáveis em termos de emprego, principalmente em virtude da persistência do bom desempenho do ano anterior. Essa situação resultou num aumento de 2,9% do emprego global (65,7%), a que correspondeu uma diminuição do desemprego para apenas 3,8% e do desemprego de longa duração para 1,3%. O crescimento do emprego favoreceu mais as mulheres e os trabalhadores mais velhos, enquanto que há agora mais homens do que mulheres no desemprego em todas as categorias. Pese embora as melhorias registadas na situação das mulheres, verificam-se ainda significativas disparidades (18%) entre a taxa de emprego feminino e masculino.

Avaliação global da política de emprego: Foram registados progressos reais no sentido das metas definidas em Lisboa. A Irlanda fixou, pela primeira vez, metas explícitas na área do desemprego de longa duração e emprego para grupos vulneráveis, tendo estabelecido ligações importantes com o PAN da Inclusão Social. A parceria social na Irlanda é um forte factor de êxito na esfera do emprego e poderá ser reforçada através da intensificação da dimensão regional e local. As iniciativas legislativas recentes destinadas aos trabalhadores a tempo parcial e às pessoas com responsabilidades de cuidados familiares deverão contribuir para incentivar as mulheres a integrar a força de trabalho ou a aí se manterem e melhorar o equilíbrio entre vida profissional e familiar. A principal tónica na qualidade do trabalho prende-se com a remuneração e o tempo de trabalho, ainda que o PAN refira igualmente novos acordos nacionais de parceria e nova legislação que contribuirão para melhorar o equilíbrio na esfera laboral.

Resposta às Recomendações: O êxito da Irlanda em solucionar o problema do desemprego significa que os indivíduos que permanecem desempregados constituem o grupo mais desfavorecido na sociedade. Um novo processo de apoio e a integração de programas destinados às pessoas com deficiência providenciarão mais assistência aos mais vulneráveis. Está já em estado avançado uma avaliação global das políticas activas do mercado de trabalho enquanto parte do acordo nacional de parceria. As reformas fiscais e o aumento do salário mínimo nacional incentivam os desempregados e os trabalhadores com baixas remunerações a reentrar/permanecer na vida activa. Não se verifica qualquer melhoria visível em termos das disparidades salariais entre homens e mulheres ou da segregação profissional. Foram obtidos progressos importantes na provisão de estruturas de acolhimento de crianças, mas mantém-se o problema dos preços elevados.

O atraso na finalização do enquadramento estratégico global da aprendizagem ao longo da vida é desencorajador tendo em conta a tónica anteriormente colocada nesta questão. No

entanto, estão a ser empreendidos esforços significativos para tratar os problemas na área da literacia e numeracia que afectam um em cada quatro indivíduos. Do mesmo modo, a formação em empresa carece de dinâmica, em especial à luz das tendências que indicam que a ocorrência de alterações na configuração profissional do emprego favorecerá os mais qualificados.

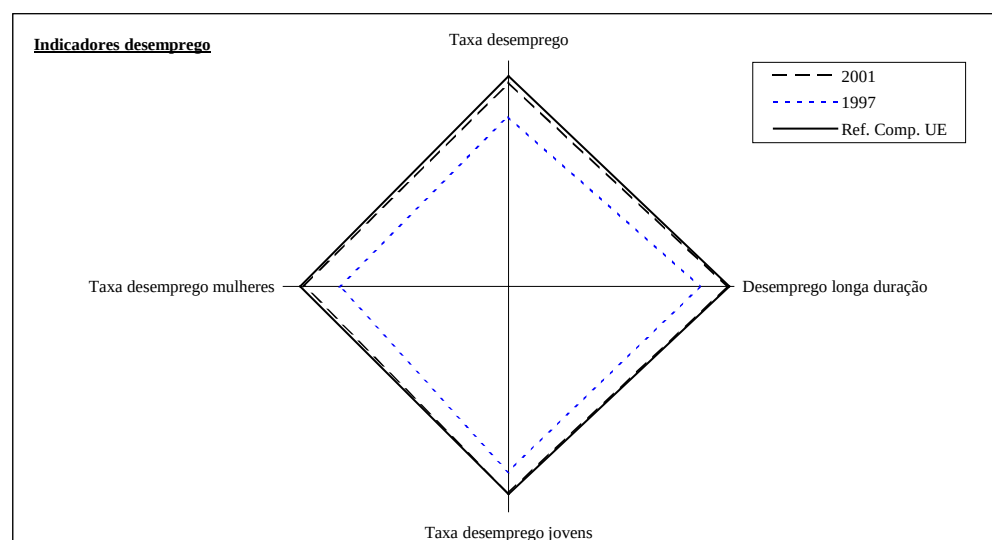
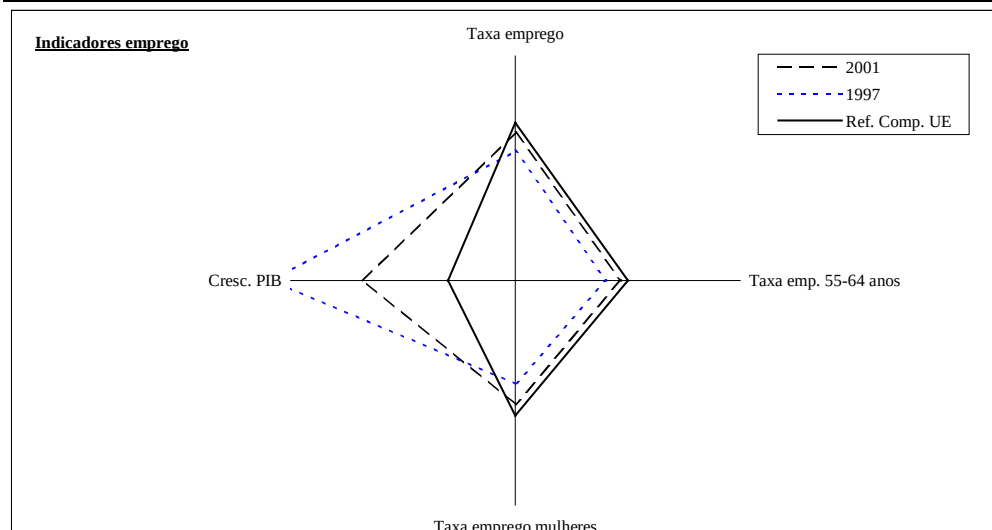
Os atrasos na conclusão da "National Spatial Strategy" não permitem uma avaliação conclusiva. Ainda que se reconheça que as políticas adoptadas produziram efeitos positivos na redução dos desequilíbrios regionais, é decepcionante notar que o abrandamento do crescimento económico e consequente aumento do desemprego tiveram as repercussões mais negativas nas regiões fronteiriças, nos Midlands e na região ocidental, as zonas mais pobres da Irlanda.

Desafios para o futuro: As actuais estratégias revelaram-se bem sucedidas no aumento da oferta de mão-de-obra, mas parece importante assegurar um correcto direccionamento dos programas para os mais desfavorecidos, com a tónica na empregabilidade futura. Para solucionar a problemática dos baixos níveis educativos e de competências da mão-de-obra, seria oportuno que o governo e os parceiros sociais acelerassem o desenvolvimento e a execução da tão esperada estratégia de aprendizagem ao longo da vida e intensificassem esforços para promover a formação em empresa, em especial para os trabalhadores mais velhos. As disparidades salariais entre homens e mulheres exigem uma resposta política proactiva que possa ser quantificada ao longo do tempo. A provisão de estruturas de acolhimento de crianças e, em particular, o problema dos custos das mesmas requerem uma acção reforçada, tendo em conta o grande obstáculo que representam para as mães trabalhadoras. Por último, espera-se que a iminente "National Spatial Strategy" inclua políticas que atendam à problemática dos desequilíbrios regionais.

IRLANDA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	65,7	57,5	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	46,8	40,3	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	55,0	45,9	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	6,8	10,8	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	3,8	9,9	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	1,3	6,1	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	3,3	7,1	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	3,7	9,9	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

ITÁLIA

Principais resultados em 2001: Na sequência do abrandamento económico mundial, o crescimento real do PIB em 2001 foi quase 1% inferior ao registado em 2000. O crescimento do emprego (1,6%) apenas marginalmente foi afectado, devido ao aumento dos empregos permanentes e à componente feminina, enquanto que a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos só cresceu 0,3%. Estes desempenhos tiveram como resultado a diminuição da taxa de desemprego para 9,5%. Pese embora uma melhoria na situação do emprego desde 1997, o acentuado fosso relativamente aos parceiros da UE permaneceu substancialmente inalterado. A taxa de emprego total é de 54,8%, 41,1% para as mulheres e 28% para os trabalhadores mais velhos. Os níveis de desemprego feminino, juvenil e de longa duração permanecem elevados. O principal desafio reside na segmentação geográfica: a taxa de desemprego no Sul é superior a 19% contra 5% na região Centro-Norte.

Avaliação global da política de emprego: O PAN apresenta amplas propostas de reforma da regulamentação do mercado de trabalho, prestando menos atenção às acções já implementadas. Dado que grande parte do documento diz respeito a propostas gerais, estruturadas mas não ainda circunstanciadas, só após a sua tradução em acções concretas será possível uma avaliação adequada. Pela primeira vez, as regiões deram o seu contributo e indicaram o FSE como o principal instrumento financeiro das políticas regionais activas. A agenda política está bem descrita e assenta em legislação de combate ao trabalho não declarado, na reforma do sistema de ensino e formação (extensão da escolaridade obrigatória, flexibilidade acrescida, tónica nas TI e nas línguas, mais oportunidades de aprendizagem, etc.) e na flexibilidade do mercado laboral. Esta articulação de políticas, centrada na empregabilidade e na adaptabilidade, espera-se venha a influenciar a igualdade de oportunidades através de um recurso mais facilitado ao trabalho a tempo parcial, e reforçar a qualidade do emprego por via da diminuição do trabalho não declarado e da redução das disparidades entre trabalho protegido e flexível, ainda que não sejam analisados outros aspectos da qualidade, nomeadamente a segurança no trabalho. O pilar do espírito empresarial não apresenta inovações relevantes. De um modo geral, as acções propostas no PAN não parecem suficientes para dar resposta aos problemas detectados no Sul, ainda que o acordo intitulado "Patto per l'Italia", redigido após o PAN, venha colmatar parcialmente esta lacuna em especial no capítulo relativo ao investimento para o Sul do país. Falta saber se será possível executar todas as medidas anunciadas neste Pacto, tendo em conta as restrições orçamentais que o país actualmente enfrenta. O principal objectivo do governo consiste em aumentar as taxas de emprego, em linha com a estratégia de Lisboa. Assim, o PAN quantifica as metas de emprego para as mulheres (46%) e os trabalhadores mais velhos (40%) a alcançar até 2005. Apresenta ainda um novo enquadramento da relação com os parceiros sociais, visando afastar-se dos tradicionais acordos tripartidos de longo prazo em matéria de política salarial para acordos mais específicos. O diálogo social facilitou a

transposição de algumas directivas. A proposta governamental de rever o artigo 18º do Código do Trabalho resultou num acordo tripartido em matéria de política laboral, celebrado com a maioria das organizações sindicais e patronais. O PAN refere o plano nacional para a inclusão e salienta o contributo da iniciativa EQUAL e o papel das regiões e das comunidades locais, designadamente no contexto nas intervenções do FSE.

Resposta às Recomendações: O PAN apresenta propostas gerais que deverão aumentar as taxas de emprego, em especial as das mulheres e dos trabalhadores mais velhos, mas a articulação de políticas parece algo desequilibrada e subsistem dúvidas quanto ao facto de as reformas poderem melhorar o mercado de trabalho no Sul, sem acções complementares do lado da procura, ainda que esse facto tenha sido estabelecido no "Patto per l'Italia". O governo apresentou as taxas de emprego para as mulheres e os trabalhadores mais velhos a alcançar até 2005. Estas últimas são, no mínimo, ambiciosas: para a sua concretização o governo confia também na nova proposta de reforma do regimes de pensões cujo calendário permanece incerto. Foram implementadas disposições para combater a economia subterrânea, mas não foram descritas com suficiente clareza e, à luz dos resultados da "lei dos 100 dias", o seu contributo é controverso e levou a novas negociações entre o governo e os parceiros sociais.

A estratégia centra-se no aumento da flexibilidade do mercado laboral (contratos flexíveis - a tempo parcial e temporários - e o relaxamento de algumas normas em matéria de despedimentos individuais). As formas de conjugar flexibilidade e segurança não são claras e a articulação de políticas poderá levar à marginalização dos grupos "desfavorecidos" e do Sul, também devido ao facto de o país confiar em medidas fiscais que não parecem favorecer os desempregados nessa região. O governo propôs uma reforma do sistema de prestações destinada a garantir uma cobertura mais ampla e eliminar as diferenças de tratamento entre categorias: se o "Patto per l'Italia" for implementado, o orçamento para 2003 deverá financiar a extensão em quantidade e duração das prestações de desemprego. No tocante ao sistema de pensões, o governo apresentou uma proposta que visa alargar a vida profissional. No "Patto per l'Italia", o governo comprometeu-se igualmente a operar em 2003 reduções fiscais na ordem de 5,5 milhões de euros relativamente aos baixos rendimentos.

Pese embora melhorias registadas na criação de centros de emprego principalmente financiados pelo FSE, as metas de 2002 serão provavelmente alcançados no Centro-Norte, mas não no Sul. Uma nova legislação relativa ao sistema de colocação em empregos visa eliminar dos registos os trabalhadores que não aceitam uma oferta razoável de emprego/formação e a "Legge delega" propõe mais concorrência entre agências públicas e privadas e uma nova missão para as agências de trabalho temporário. Contudo, as interacções entre as reformas anteriores e as actuais não são analisadas. Falta um sistema de informação sobre a mão-de-obra e não podem ser fornecidos indicadores de input e

output. O PAN não apresenta novas políticas de combate ao desemprego, confiando implicitamente nas reformas planeadas, ainda que não especifique de que forma estas são susceptíveis de afectar os persistentes níveis de desemprego juvenil e de longa duração no Sul.

Um recurso facilitado ao trabalho a tempo parcial deveria aumentar a taxa de emprego das mulheres. Para aumentar o número de estruturas de acolhimento de crianças, foi apresentado um plano nacional para os infantários, embora o PAN seja algo omissivo nesse ponto, tendo sido afectados recursos financeiros a estruturas desse tipo para famílias monoparentais. Não obstante, não foram definidas metas e as medidas propostas terão provavelmente um impacto limitado.

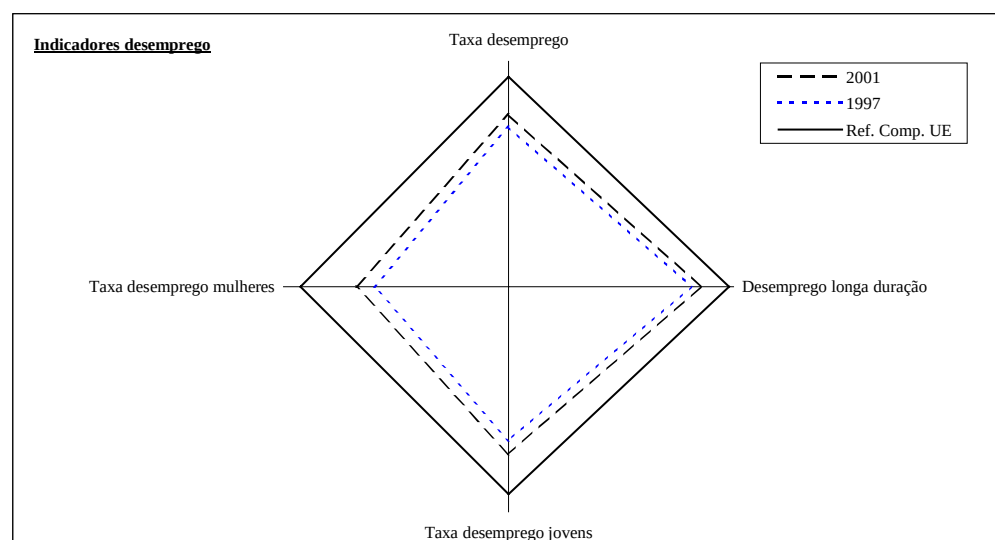
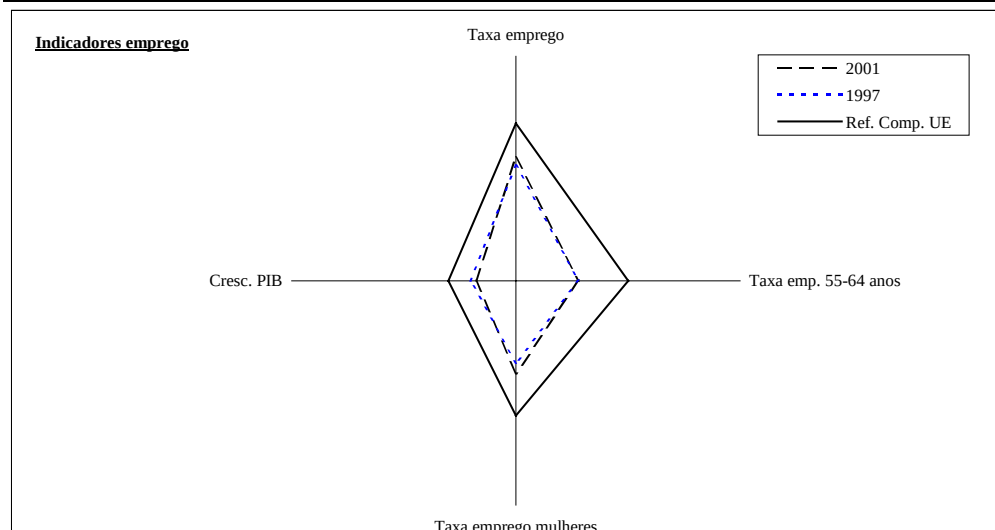
O PAN dedica uma atenção acrescida às políticas de aprendizagem ao longo da vida. As reformas regionais e nacionais no âmbito do ensino e das universidades foram implementadas com a ajuda do FSE e revelam uma evolução para um sistema de aprendizagem mais aberto e flexível. Contudo, a oferta de formação por parte dos parceiros sociais não registou grandes melhorias. A lei Tremonti bis prevê apoio financeiro à formação mas os parceiros sociais normalmente não participam nas ofertas de formação disponibilizadas pelas empresas e os fundos para a formação contínua não estão ainda operacionais.

Desafios para o futuro: De modo a aumentar as ainda reduzidas taxas de emprego, a Itália poderá aproveitar melhor a oferta de mão-de-obra dos trabalhadores mais velhos e das mulheres e atacar as disparidades regionais e o trabalho não declarado. Nomeadamente, a tendência positiva do emprego feminino poderá ser consolidada, reforçando a provisão de serviços de cuidados a crianças e outros dependentes. No tocante aos trabalhadores mais velhos, afigura-se necessária a adopção de medidas mais determinadas (incluindo programas de formação) a fim de aumentar a idade real de passagem à reforma. Uma vez implementadas as medidas propostas em matéria de flexibilidade, parece oportuno prestar especial atenção aos aspectos da segurança e qualidade, a fim de evitar o risco de marginalização dos desempregados de longa duração e das mulheres, muito particularmente na região Sul. Entre os desafios fundamentais que persistem contam-se a redução da carga fiscal sobre o trabalho, em especial para os trabalhadores com baixas remunerações, o papel dos SPE a nível regional na provisão de medidas de activação e prevenção e o sistema de recolha de dados essenciais. É ainda necessário que a Itália implemente integralmente uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida, tanto a nível nacional como regional, em especial no que respeita à oferta de formação contínua por parte dos parceiros sociais.

ITÁLIA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	54,8	51,2	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	28,0	27,9	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	41,1	36,4	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	1,8	2,0	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	9,4	11,6	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	5,9	7,5	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	10,2	12,6	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	12,9	16,1	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

LUXEMBURGO

Principais resultados em 2001: O abrandamento da actividade económica levou a um crescimento inferior ao de 2000 (3,5% contra 7,5%), embora superior à média da UE (1,6%), o que induziu um aumento do emprego total de 5,6%. Com os trabalhadores fronteiriços a ocuparem uma grande parte dos empregos criados (65%), a taxa de emprego nacional progrediu apenas ligeiramente (0,2%), sem atingir a média da UE (62,9% contra 63,9%). O emprego feminino está em constante progressão (1,4 pontos por ano em média desde 1977). A taxa de emprego dos trabalhadores com mais de 55 anos, já baixa, regrediu (24,4%). A taxa de desemprego (2%) permanece a mais baixa da UE, tendo porém aumentado no final do ano.

Avaliação global da política de emprego: O processo do Luxemburgo, que constitui o quadro de referência da política de emprego, esteve na origem de uma abordagem interministerial e do envolvimento dos parceiros sociais. A taxa de emprego global evolui favoravelmente mercê da entrada de mais mulheres no mercado de trabalho, estando o país em boa posição para atingir o objectivo de Estocolmo para 2005. Apesar dos esforços acrescidos, o influxo para o desemprego de longa duração está em alta, especialmente no que se refere aos jovens (embora o número crescente de jovens a seguir acções de formação e simultaneamente registados como desempregados pareça ser uma das razões que explicam o fenómeno). No que se refere aos trabalhadores mais velhos, as medidas tomadas revelaram-se insuficientes para fazer subir a taxa de emprego, sendo pouco provável que as acções referenciadas no PAN luxemburguês sejam suficientes para dissuadir a passagem precoce à reforma. No que se refere à formação ao longo da vida, o êxito da reforma proposta dependerá, entre outros factores, do consenso que for possível criar entre os vários parceiros envolvidos. Foram estabelecidas ligações directas com o plano nacional para a inclusão, em particular no que se refere à prevenção e activação. O objectivo de aumentar a qualidade do emprego ocupa um lugar importante no PAN luxemburguês. A concretização deste objectivo é essencialmente da responsabilidade dos parceiros sociais.

Resposta às Recomendações: No que se refere aos trabalhadores mais velhos, vários incentivos apontam para modelos mistos de trabalho/reforma ou retoma de actividade por parte de pessoas em situação de incapacidade profissional, ou ainda para a revalorização dos direitos de reforma em caso de prolongamento da vida activa. Em 2002, foram votados dois projectos de lei destinados a facilitar o prolongamento da actividade profissional e a reinserção das pessoas em situação de incapacidade para o trabalho. Estão previstas avaliações para 2002, antes da tomada de quaisquer novas medidas. O acesso das mulheres ao mercado de trabalho foi facilitado por medidas de acompanhamento e de inserção, estruturas de acolhimento de crianças e licença parental, mas todas as acções mantêm um

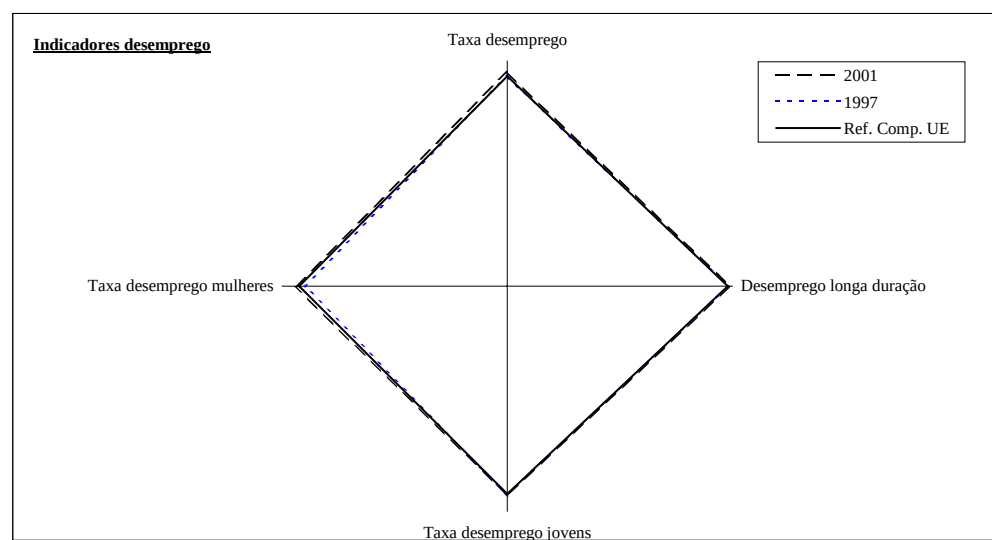
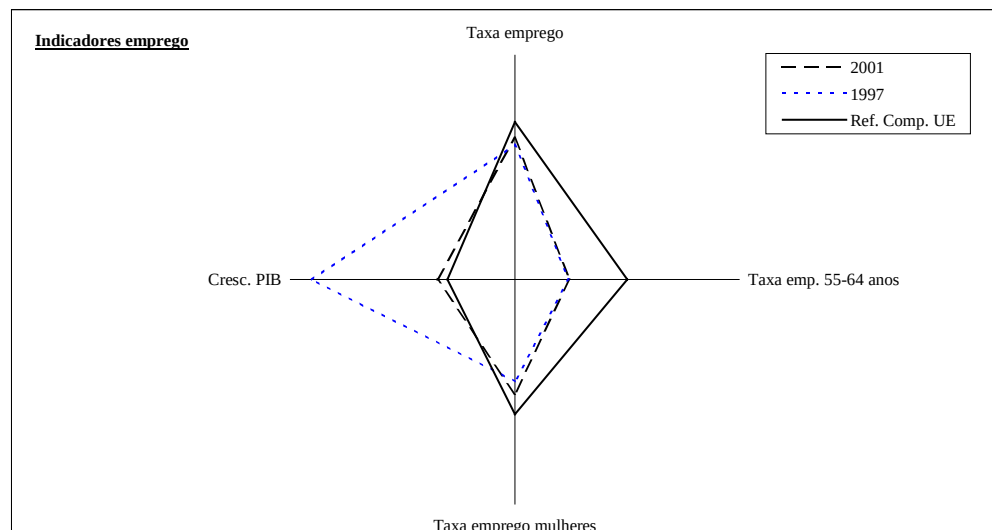
carácter parcial. Ulteriores progressos foram feitos na frente da educação e da formação, com a tónica colocada em três das prioridades referidas nas recomendações: aplicação eficaz da lei-quadro sobre formação profissional contínua (aumento de 50% em 2001 dos pedidos de aprovação e de co-financiamento público); acções para contrariar o abandono escolar, através de diferentes medidas em matéria de acompanhamento, programas e certificação; revisão do sistema de aprendizagem e de formação, através da introdução de uma perspectiva global de formação ao longo da vida, validação e certificação dos conhecimentos adquiridos, extensão da formação profissional básica e reinserção profissional. A falta de dados estatísticos impossibilita uma avaliação dos efeitos das grandes decisões tomadas ou previstas.

Desafios para o futuro: A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos tem de ser consideravelmente aumentada. Corre-se o risco de os progressos alcançados em relação ao aumento da taxa de emprego das mulheres serem desaproveitados num mercado de trabalho menos dinâmico. A saída de jovens do sistema de ensino sem qualificações profissionais constitui outro desafio pendente. Em relação a estes aspectos (jovens, mulheres e idosos) e a outros, como a qualidade do trabalho e as disparidades salariais entre homens e mulheres, o Luxemburgo deveria definir indicadores adequados e verificar os impactos reais das medidas e das reformas aprovadas desde o primeiro PAN.

LUXEMBURGO

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	62,9	59,9	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	24,4	23,9	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	50,9	45,3	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	3,5	9,0	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	2,0	2,7	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	0,5	0,9	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	2,7	2,9	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	2,4	3,9	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

PAÍSES BAIXOS

Principais resultados em 2001: O impacto do abrandamento económico global de 2001 reflecte-se no lento crescimento dos Países Baixos (1,1%) e, pela primeira vez depois de muitos anos, num aumento do desemprego no primeiro trimestre de 2002. A produtividade do trabalho passou a ser negativa em 2001 (-0,9%). Não obstante, com níveis de 74,1% e 65,2% para a taxa global de emprego e a taxa de emprego feminino, respectivamente, este indicador continua bem acima das metas de Lisboa. Desde 1997, a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos melhorou consideravelmente, passando de 31,8%, bem abaixo da média da UE, para 39,6% em 2001, colocando-se então ligeiramente acima dessa média. O mercado de trabalho retraído e consideráveis esforços políticos resultaram numa diminuição substancial da taxa de desemprego das minorias étnicas. Contudo, permanece três vezes acima da dos holandeses.

Avaliação global da política de emprego: Pese embora a maior participação na vida activa, bem como contínuas insuficiências no mercado de trabalho, uma proporção considerável da população em idade activa (trabalhadores pouco qualificados, parcialmente incapacitados, mais velhos e minorias étnicas) depende ainda de prestações da segurança social, em especial por deficiência. Segundo estimativas nacionais, só aproximadamente um quarto dos inactivos teria uma probabilidade realista de reintegração no mercado laboral a curto prazo. Neste contexto, as políticas de aprendizagem ao longo da vida não vêm colmatar suficientemente o fosso entre a oferta e a procura no mercado de trabalho. A concretização da meta de Lisboa de reduzir a metade o número de estudantes que abandonam a escola precocemente até 2010 não parece viável. Os fracos desempenhos neerlandeses relativamente à utilização da abordagem global no caso dos adultos (66% de não cumprimento e 23% de entradas no desemprego de longa duração) suscitam inquietações. A tónica é colocada na política de envelhecimento activo e em medidas restritivas que desencorajam os trabalhadores mais velhos de abandonarem o mercado de trabalho. Aproximadamente 5,8 milhões de euros estão a ser gastos em 2002 com políticas activas do mercado de trabalho, o que representa um aumento de 37% relativamente aos números de 1997. O FSE financia principalmente projectos que contribuem para a concretização das primeiras orientações da Estratégia Europeia de Emprego. A acção governamental que visa **reduzir** os encargos administrativos para as empresas tem sido insuficiente ao longo dos últimos anos. As disparidades salariais entre homens e mulheres são das mais acentuadas na UE. As políticas da qualidade, concebidas em estreita consulta com os parceiros sociais, estão, de um modo geral, bem desenvolvidas. A tónica centra-se no equilíbrio entre legislação, auto-regulamentação, concessões fiscais e outros incentivos destinados a melhor conjugar responsabilidades familiares e profissionais. Foram obtidos alguns progressos na redução das listas de espera por estruturas de acolhimento de crianças e espera-se uma solução

estrutural com a introdução de um mercado privado nesta área em 2004. Estão a ser actualmente desenvolvidas abordagens que contemplam todo o ciclo de vida. As políticas neerlandesas de emprego e inclusão adequam-se com coerência, ainda que o tratamento da questão dos ciclos de pobreza continue a merecer atenção.

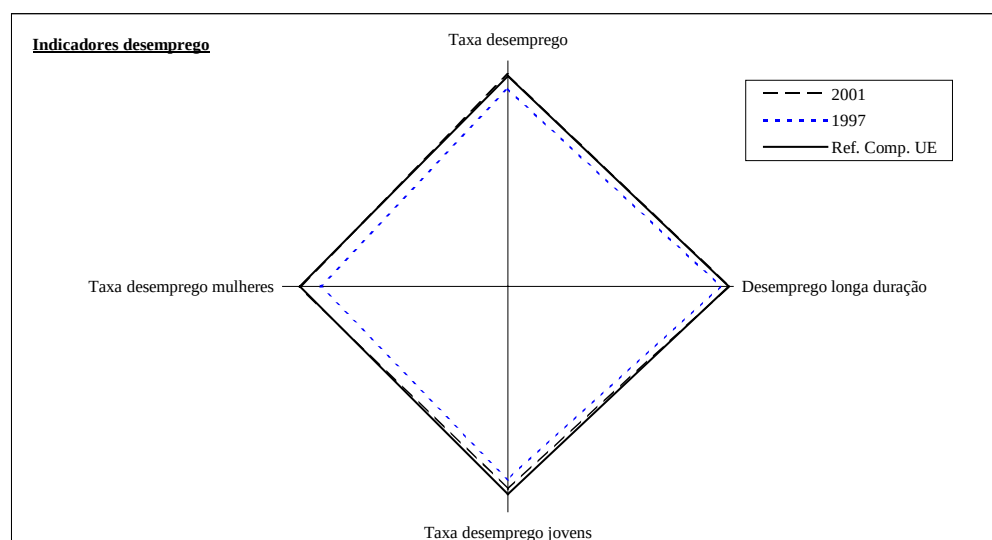
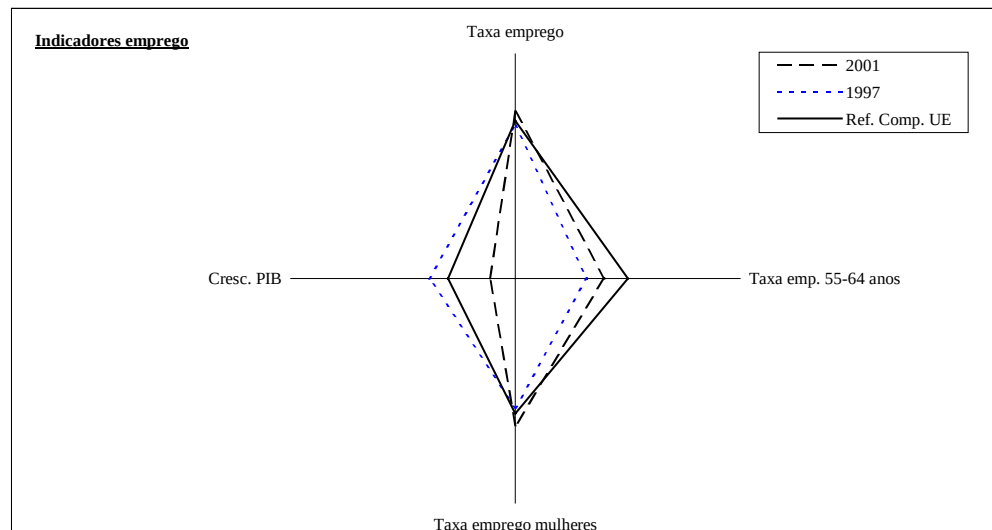
Resposta às Recomendações: Ainda que possa acolher-se com agrado o recente acordo sobre a reforma das prestações de deficiência, esta é uma abordagem que apenas contempla um lado da questão: o influxo. As entradas e saídas do sistema dependem igualmente da aplicação prática de exames médicos criteriosos, bem como da implementação de planos de reinserção. Os números sobre a participação de beneficiários de prestações de deficiência em programas de reinserção deixam sérias dúvidas quanto à suficiência e à eficácia dos mesmos. Também a sobre-representação no sistema de mulheres, jovens e minorias étnicas exige uma atenção específica. Foram envidados esforços consideráveis para solucionar o problema dos ciclos de pobreza, mas o impacto provável difere significativamente segundo o tipo de agregado familiar. A falta de transparência e os (possíveis) desincentivos decorrentes da acumulação de apoios ao rendimento estabelecidos aos vários níveis governamentais, ainda impedem que o trabalho seja realmente compensador para todas as famílias.

Desafios para o futuro: É necessário aumentar substancialmente a participação dos trabalhadores portadores de deficiência, adaptada à sua capacidade de trabalho, o que poderia contribuir para solucionar o problema dos estrangulamentos no mercado laboral. A execução da reforma do regime de prestações por deficiência terá de ser cuidadosamente acompanhada. Além disso, a questão da considerável oferta de mão-de-obra ainda inexplorada poderia ser tratada através da aplicação da abordagem preventiva (global) no caso dos adultos e da eliminação dos ciclos de pobreza persistentes. As desigualdades salariais entre homens e mulheres são ainda demasiado elevadas. No que respeita à educação e formação, poderia ser reforçada, em cooperação com os parceiros sociais, a ligação entre estratégias de aprendizagem ao longo da vida e a oferta e procura de mão-de-obra, com a devida atenção à prevenção do abandono escolar precoce e especial destaque às minorias étnicas.

PAÍSES BAIXOS

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	74,1	68,0	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	39,6	31,8	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	65,2	57,4	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	1,1	3,8	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	2,4	4,9	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	0,8	2,3	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	4,1	5,8	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	3,0	6,6	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

ÁUSTRIA

Principais resultados em 2001: O crescimento económico diminuiu para 1% em 2001, induzindo um aumento do emprego de apenas 0,2%. A taxa de emprego ficou assim inalterada nos 68,4%. Registou-se um acréscimo da taxa de emprego feminino para pouco mais de 60%, a que correspondeu um declínio do emprego masculino para 76,7%. A baixa taxa de actividade dos trabalhadores mais velhos continuou a decrescer para 28,6%, permanecendo uma das mais baixas da UE. O nível de desemprego voltou a diminuir, passando dos 3,7% em 2000 para 3,6% em 2001, registando-se, porém, um ligeiro aumento a partir do segundo semestre deste último ano. A taxa de desemprego de longa duração continuou em baixa, mas a proporção de desempregados jovens aumentou de 2,9% em 2000 para 3,2% em 2001.

Avaliação global da política de emprego: Espera-se que o baixo crescimento em 2002 venha a ter um impacto negativo no mercado de trabalho, com o emprego total a diminuir 0,4%. A Áustria poderá não conseguir cumprir a sua meta nacional de desemprego de 3,5% para 2002, bem como o objectivo que fixou para a taxa de emprego, em virtude de condições económicas adversas. As taxas de emprego estão já próximas das metas de Lisboa, não tendo sido adoptadas medidas adicionais. A qualidade no trabalho está em grande medida associada a oportunidades de garantir mais e melhores qualificações. Ainda que não haja uma estratégia global, registam-se várias iniciativas isoladas. O envolvimento dos parceiros sociais no processo do PAN foi menos intenso, mas, após longas negociações, foi celebrado um acordo colectivo para os trabalhadores das agências temporárias. A articulação de políticas permaneceu inalterada em 2001. Pese embora a acutilância acrescida conferida às políticas activas do mercado de trabalho no âmbito do pilar da empregabilidade, registou-se uma redução das medidas destinadas aos jovens. No contexto do pilar do espírito empresarial, foram realizadas várias iniciativas bem sucedidas, nomeadamente os pactos territoriais de emprego, que parecem ser instrumentais no aproveitamento do potencial de crescimento a nível regional. Registaram-se alguns progressos relativamente às políticas do pilar da adaptabilidade, tais como acordos colectivos em matéria de modelos de trabalho flexíveis. A acção no âmbito do pilar da igualdade de oportunidades continua a restringir-se a um conjunto de projectos inovadores. O fosso salarial entre homens e mulheres não sofreu alterações. O PAN apresenta uma ampla gama de políticas individuais, mas é difícil detectar uma abordagem estratégica global. Não foi estabelecida qualquer ligação ao plano de acção de inclusão social.

Resposta às Recomendações:

Em 2001, foram reforçadas as políticas activas do mercado laboral e medidas para reduzir as disparidades de competências, nomeadamente para as pessoas com deficiência. É necessário alargar as reformas dos regimes fiscais e de prestações por forma a aumentar a participação dos trabalhadores mais velhos, dos pouco qualificados e das minorias étnicas. A muito baixa taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos não evidencia quaisquer sinais de melhoria. As medidas actualmente em aplicação, incluindo a reforma parcial dos trabalhadores mais velhos, não parecem ser suficientes para produzir os resultados esperados.

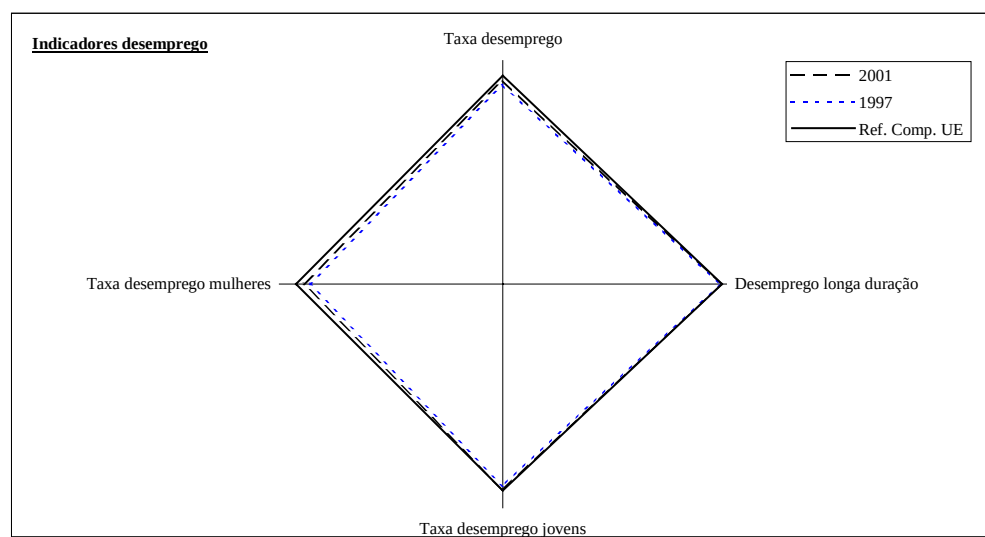
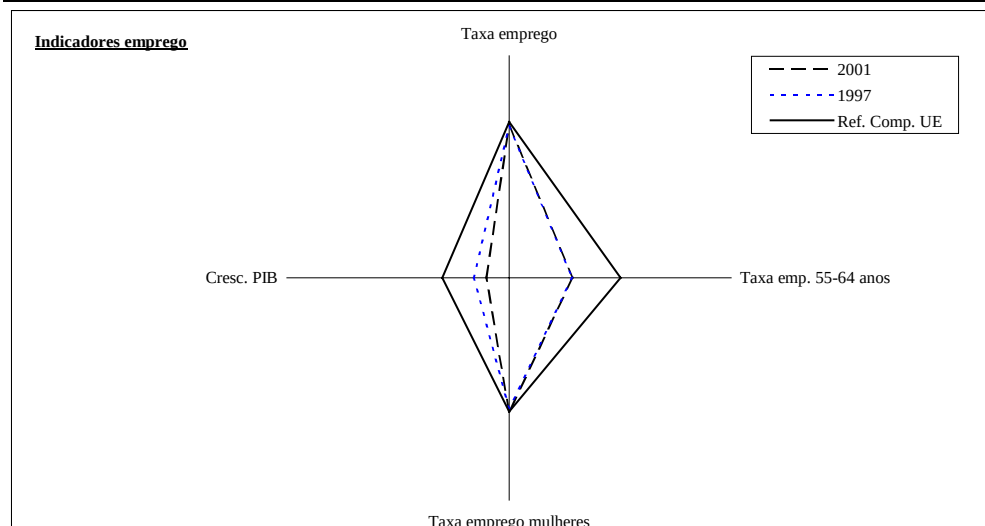
No contexto da igualdade de oportunidades e da integração da perspectiva de género, poucas foram as medidas adoptadas para além da introdução do subsídio de cuidados à infância. O PAN não contempla outras acções necessárias para alargar a provisão de estruturas de acolhimento de crianças. O novo subsídio de cuidados à infância poderá efectivamente reduzir os incentivos ao trabalho feminino. É ainda demasiado cedo para avaliar se esta política deixa margem financeira suficiente para outras medidas complementares. As acentuadas disparidades salariais entre homens e mulheres não foram reduzidas. Foram dados passos no sentido de implementar uma estratégia coerente e global de aprendizagem ao longo da vida, mas faltam ainda os necessários indicadores e metas quantitativas sobre recursos financeiros e participação.

Desafios para o futuro: *Colmatar as insuficiências do mercado de trabalho, avançar na integração da perspectiva de género e fixar metas intermédias nacionais para o emprego constituem as principais questões políticas. Afigura-se necessário o desenvolvimento de uma estratégia de médio prazo para aumentar substancialmente a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e o nível de participação dos trabalhadores pouco qualificados. A problemática da qualidade do trabalho poderia ser abordada de forma mais global, apoiada por indicadores relevantes. Seria oportuno dar mais destaque ao desenvolvimento e à implementação de uma estratégia coerente e global, bem como à fixação de metas quantitativas e qualitativas em matéria de aprendizagem ao longo da vida, em especial nas vertentes da educação de adultos e da formação contínua. Parece ser necessária uma abordagem mais estruturada no que respeita à redução das disparidades entre os géneros e à extensão da rede de estruturas de acolhimento de crianças, em linha com as conclusões do Conselho de Barcelona.*

ÁUSTRIA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. comp. UE
Taxa de emprego	68,4	67,8	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	28,6	28,5	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	60,1	58,6	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	1,0	1,6	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	3,6	4,4	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	0,9	1,2	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	3,2	3,9	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	4,3	5,4	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

PORTUGAL

Principais resultados em 2001: Ainda que os indicadores económicos gerais se tenham deteriorado em 2001, a taxa de emprego continuou a aumentar. O crescimento foi partilhado por homens e mulheres, mas foi particularmente significativo para estas últimas. Todos os grupos etários aumentaram as respectivas taxas de emprego, com a excepção da faixa dos 55-64 anos (-0,7%). A taxa total de desemprego continua a ser uma das mais baixas da UE, mas em 2001 a proporção de desemprego juvenil cresceu 0,4% para ambos os sexos, contrastando com a tendência registada desde 1997. Um indicador positivo que se mantém é a diminuição da taxa do desemprego de longa duração de homens e mulheres. Contudo, no que respeita ao grupo etário 55-64 anos, a proporção de desempregados de longa duração no desemprego total aumentou entre 1997 e 2001, ascendendo agora a mais de 63%. O nível de produtividade laboral continua a ser um dos mais reduzidos da UE, tendo estagnado em 2001, acentuando assim o fosso relativamente à média comunitária e pondo em perigo a convergência.

Avaliação global da política de emprego: Os progressos na prossecução das metas estabelecidas nas Cimeiras de Lisboa e Estocolmo foram assaz positivos. Apenas a meta para o emprego total de 70% até 2010 não foi ainda cumprida (situava-se ainda nos 68,9% em 2001, mas já acima da meta de 67% para 2005). O governo visa aumentar a qualidade dos empregos, incentivando negociações entre os parceiros sociais, melhorando o emprego qualificado e combatendo várias formas de trabalho ilegal. O diagnóstico do PAN identificou um conjunto de fragilidades estruturais do sistema de emprego português. Para atacar essas insuficiências, as políticas centraram-se em três prioridades estratégicas: (i) a sustentabilidade dos níveis de empregabilidade através da estratégia nacional de aprendizagem ao longo da vida; (ii) a integração no mercado de trabalho das pessoas socialmente excluídas ou em risco de exclusão, através do Plano de Acção Nacional para a Inclusão; (iii) as questões associadas à qualidade do emprego, por via da melhoria dos níveis educativos e as qualificações profissionais, bem como as condições de trabalho e as relações laborais. Quase 66% dos recursos afectados a acções no âmbito do PAN 2002 serão garantidos pelo FSE e pelo FEDER.

Resposta às Recomendações: Em 2001, foi definida uma estratégia global. Os resultados da aplicação da estratégia de aprendizagem ao longo da vida só se farão sentir a longo prazo. Ao longo da última década, foram feitos progressos, nomeadamente no que respeita aos jovens em idade escolar. Contudo, a força de trabalho portuguesa continua a revelar sérias insuficiências de qualificações. O processo de formação e certificação de competências TIC terá de ser acompanhado de perto de modo a compensar os atrasos na aplicação. Para implementar uma abordagem assente na parceria e no apoio aos compromissos dos parceiros

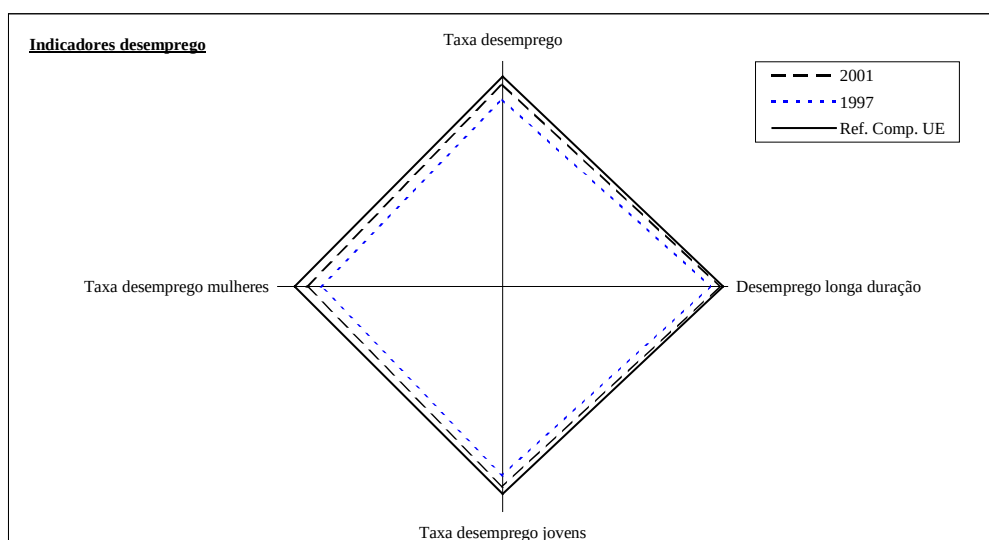
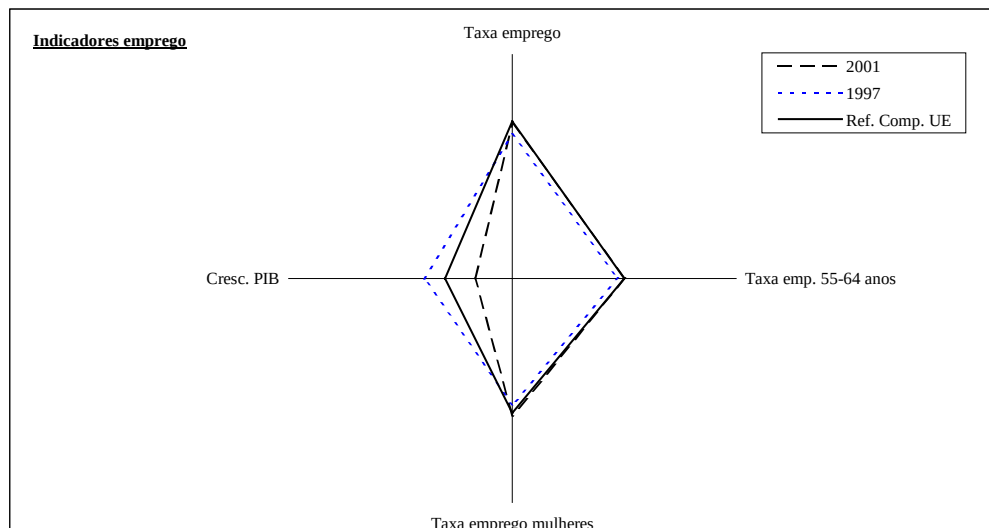
sociais foram celebrados, em 2001, três acordos tripartidos. Espera-se que estes acordos tenham um papel decisivo no esforço de ultrapassar as fragilidades estruturais da economia portuguesa. Os parceiros sociais integraram progressivamente algumas das questões da Estratégia Europeia de Emprego no processo de negociação colectiva. Não obstante, deverão ser prosseguidas sem hesitação as conversações em curso no sentido de um acordo nas áreas da política salarial e produtividade, bem como a reforma da legislação laboral. Estas são áreas estratégicas que contribuiriam para assegurar uma melhor qualidade do emprego, competitividade e produtividade acrescidas, mais segurança no trabalho e adaptabilidade reforçada das empresas. Pese embora os significativos progressos no envolvimento dos parceiros sociais no processo do emprego, é ainda demasiada a dependência do papel central desempenhado pelo governo. Prosseguindo os esforços de conciliação da vida profissional e familiar, o governo deu prioridade ao reforço da oferta de serviços de apoio à família e de estruturas de acolhimento de crianças. Aqui se inclui a expansão da rede de creches e um acesso progressivamente universal à educação pré-escolar. Para reduzir as disparidades entre homens e mulheres a nível sectorial, o governo centrou-se em acções de formação destinadas a alterar as atitudes tradicionais na sociedade. Contudo, estas acções concebidas para mudar percepções culturais só terão repercussões a muito longo prazo. Em Portugal, o índice de segregação sectorial entre homens e mulheres continua a ser superior à média da UE. Ainda que as disparidades salariais globais entre os dois sexos estejam entre as mais baixas da Europa (5,9% em 1998), segundo o PAN 2002, as remunerações médias brutas das mulheres no sector privado correspondiam a menos de 77% das dos homens.

Desafios para o futuro: A aplicação bem sucedida da estratégia de aprendizagem ao longo da vida adoptada em 2001 é crucial para solucionar o problema dos baixos níveis de habilitações, o elevado índice de abandono escolar e as insuficiências de qualificações da força de trabalho. Os acordos assinados entre o governo e os parceiros sociais exigem um forte empenho por parte de todos os signatários na implementação e acompanhamento das medidas operacionais neles contidas. Parece necessário prosseguir esforços para conciliar vida profissional e familiar, corrigir as disparidade salariais entre homens e mulheres no sector privado e eliminar a segregação sectorial. A redução das disparidades entre regiões em matéria de emprego exige que os SPE continuem a trabalhar no sentido de encontrar as respostas adequadas. Afigura-se ainda urgente aumentar os níveis de produtividade e a qualidade no trabalho. Num período de abrandamento económico, conciliar esta necessidade com o propósito do governo de manter o crescimento do emprego e os reduzidos níveis de desemprego, ao mesmo tempo que reestrutura a economia e a administração pública, será um desafio de colossal envergadura.

PORTUGAL

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	68,9	64,0	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	50,3	47,3	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	61,1	56,1	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	1,7	3,9	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	4,1	6,8	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	1,5	3,2	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	4,5	6,4	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	5,1	7,6	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

FINLÂNDIA

Principais resultados em 2001: O abrandamento económico global em 2001 teve um forte impacto na economia finlandesa. O crescimento do PIB decaiu para 0,7%, após os 5,6% registados em 2000. Contudo, o emprego continuou a crescer ligeiramente para 68,1%, dos quais 70,9% para os homens e 65,4% para as mulheres. A taxa de emprego dos trabalhadores entre os 55 e os 64 anos chegou aos 45,7%. Da mesma forma, o desemprego diminuiu para 9,1%, mas permaneceu acima da média da UE. O mercado de trabalho continuou a caracterizar-se por um elevado desemprego estrutural, juntamente com problemas de recrutamento e acentuadas variações regionais.

Avaliação global da política de emprego: O PAN finlandês enveredou por uma via mais estratégica de planeamento a longo prazo enquanto parte da política económica do governo desde 1998. A meta consiste em aumentar a taxa global de emprego para 70%, a taxa de emprego feminino para 68% e a do grupo etário 55-64 anos para 55% até 2010. Em virtude da situação económica menos favorável, a Finlândia abandonou realisticamente a sua meta anterior de aumentar o emprego para 70% até 2005. A meta intermédia para o emprego global e o objectivo de Lisboa para as mulheres foram excedidas. Todos os pilares estão bem representados, com algum destaque para o primeiro. O IV pilar foi dotado de um estatuto mais equitativo ao longo dos anos, ainda que a integração da perspectiva da igualdade em todas as actividades continue a ser modesta. A Finlândia é um dos Estados-Membros mais expostos aos efeitos do envelhecimento da população. Por conseguinte, garantir a disponibilidade de mão-de-obra é um aspecto presente em todos os pilares enquanto pré-requisito da concretização das metas de emprego. A promoção da empregabilidade dos grupos vulneráveis é parte desta abordagem, o que constitui um desafio na medida em que dois terços de todos os desempregados são considerados difíceis de colocar. O PAN Emprego é coerente com o PAN Inclusão. O desenvolvimento da qualidade do trabalho está a ser promovido em cooperação com os parceiros sociais, principalmente em termos de programas de desenvolvimento da vida profissional e de reformas da legislação laboral, conjugando aspectos de flexibilidade e segurança. A Finlândia continua a apresentar uma estratégia global de aprendizagem ao longo da vida sem metas nacionais para o investimento em recursos humanos. Para tornar as políticas regionais mais eficazes, a Finlândia está a introduzir novas ferramentas legislativas e operacionais, cujo impacto terá de ser acompanhado. Nos últimos anos, foi lançado um amplo conjunto de medidas de promoção do espírito empresarial, mas a bitola para o arranque de empresas parece ainda demasiado elevada. O papel dos parceiros sociais na formulação da política de emprego está bem enraizado, havendo uma tendência para um envolvimento acrescido de agentes relevantes no processo do PAN a todos os níveis. Contudo, a dimensão regional e local do processo terá de ser consolidada. A maioria dos indicadores comuns e alguns indicadores qualidade estão

presentes no PAN, mas só figuram dados financeiros parciais. Os programas do FSE contribuem para a execução das acções no âmbito de todos os pilares.

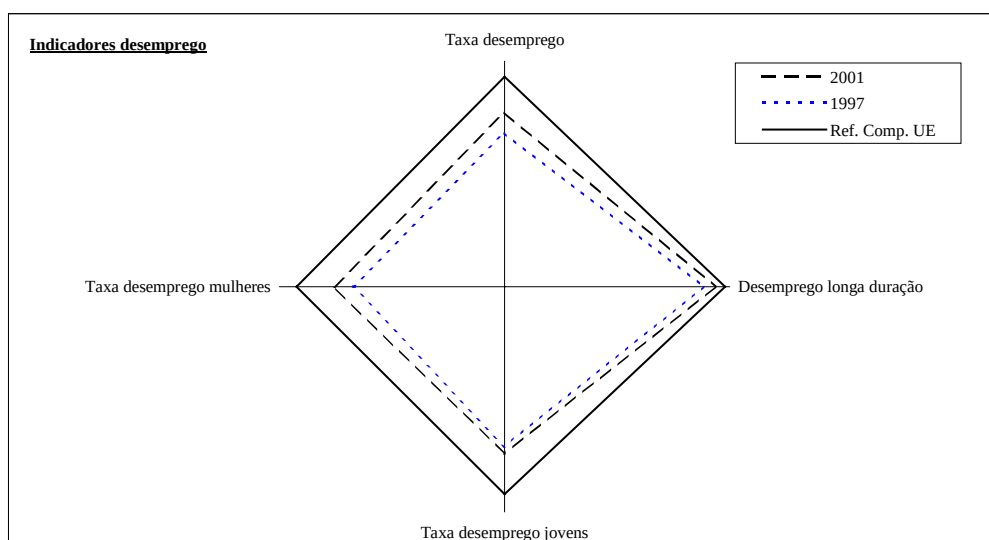
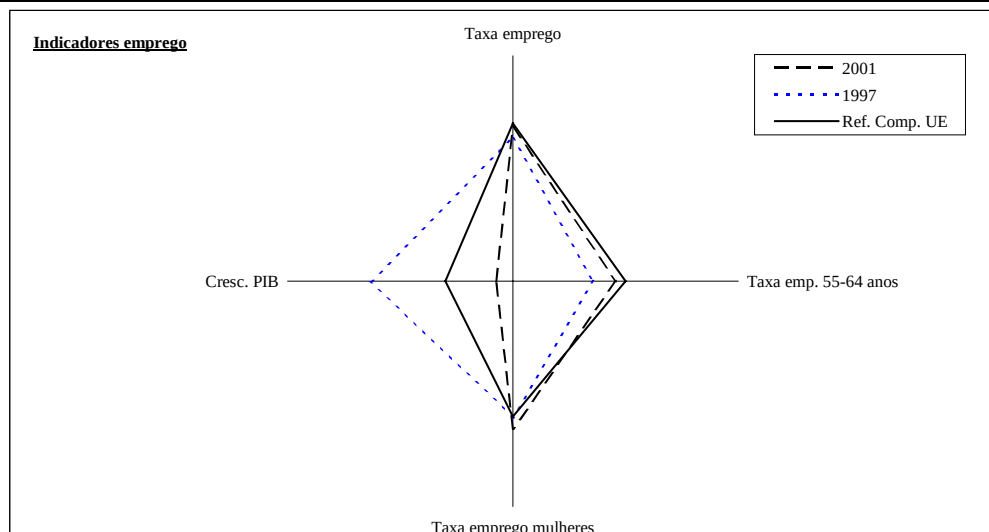
Resposta às Recomendações: No tocante à carga fiscal sobre o trabalho, a Finlândia excedeu as metas do actual governo para as reduções de impostos e irá estudar a oportunidade de ulteriores mudanças na esfera fiscal. Os problemas relativos ao trabalho pouco remunerado ainda existem e apelam a um direccionamento acrescido das medidas. No que respeita aos regimes de prestações, a profunda reforma do sistema de pensões foi acordada no âmbito da cooperação tripartida em 2001. O objectivo é aumentar a flexibilidade da idade de reforma e os incentivos à permanência por mais tempo no mercado de trabalho. Contudo, o longo processo de eliminação progressiva (2007-2014) do regime de pensões de desemprego existente poderá atrasar a aplicação das medidas para elevar a idade de reforma. Em relação com a melhoria da eficácia das medidas activas do mercado de trabalho, várias experiências e iniciativas foram lançadas com o objectivo de encontrar políticas de emprego mais eficazes. Os resultados não podem ser ainda avaliados. No que respeita à segregação e aos diferenciais remuneratórios entre homens e mulheres, não se registam até ao momento tendências positivas. Estão em curso várias acções e foram introduzidas algumas iniciativas novas. É necessária uma abordagem mais estratégica para reduzir as disparidades salariais entre os sexos.

Desafios para o futuro: É ainda necessário reduzir o elevado nível de desemprego estrutural e aumentar a oferta de mão-de-obra, nomeadamente a dos trabalhadores mais velhos, à luz do envelhecimento da população. A proporção relativamente elevada de contratos a termo fixo no mercado de trabalho poderia também ser alvo de atenção. As acentuadas variações regionais, bem como as disparidades entre homens e mulheres merecem acções adicionais. Os sistemas fiscais e de prestações relativamente aos salários baixos carecem ainda da atenção devida.

FINLÂNDIA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	68,1	63,3	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	45,7	35,7	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	65,4	60,3	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	0,7	6,3	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	9,1	12,7	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	2,5	4,7	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	10,3	11,6	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	9,7	13,0	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

SUÉCIA

Principais resultados em 2001: A economia sueca registou um acentuado abrandamento em 2001 e o crescimento real do PIB desacelerou para 1,2% , depois dos 3,6% verificados em 2000, fortemente influenciado pela retracção económica global e particularmente a queda verificada no sector das TIC. O crescimento do emprego foi forte nos últimos anos, cifrando-se ainda nos 1,9% em 2001. O aumento do emprego induziu um declínio no desemprego para 5,1% no ano transacto. Contudo, o abrandamento da economia implicará, em alguma medida, um aumento da taxa de desemprego este ano. Espera-se que a taxa de desemprego diminua no próximo ano, quando a economia ganhar novo dinamismo.

Avaliação global da política de emprego: Para alcançar a meta de mais e melhores empregos, o governo sueco sublinha a importância de uma eficaz articulação de políticas e interação entre vários domínios estratégicos. Para se alcançar esse objectivo é importante uma política activa do mercado de trabalho, a definição de metas nacionais para a taxa de emprego, a melhoria dos incentivos ao exercício de uma actividade, a realização de reformas destinadas a tornar possível aos trabalhadores mais velhos permanecerem mais tempo na vida activa e a tomada de iniciativas para melhorar a qualidade do trabalho e a aprendizagem ao longo da vida. Os parceiros sociais desempenharam um papel activo no desenvolvimento do PAN deste ano e o seu contributo é inequívoco. Contudo, a avaliação da Estratégia Europeia de Emprego revela que os parceiros sociais não viram a sua influência aumentar nos últimos cinco anos. Ainda que se encontrem medidas que visam as pessoas com deficiência e os imigrantes, não se faz referência no PAN ao plano de acção para a inclusão social. Além disso, é grande a atenção dada à necessidade de aumentar a participação da mão-de-obra, principalmente através do incentivo aos jovens, aos trabalhadores mais velhos, às mulheres e aos imigrantes. Atendendo à actual situação do mercado laboral sueco, onde é imperativo multiplicar a força de trabalho, a prioridade deverá ser a de estimular o aumento da participação na vida activa entre os imigrantes, os jovens e os mais velhos. O rápido aumento do recurso à licença prolongada por doença será combatido pelo novo programa composto por onze pontos e com três prioridades gerais: medidas para reforçar o ambiente de trabalho e uma responsabilidade mais clara dos empregadores, acções para um rápido regresso ao mercado de trabalho após um período de licença por doença e, por último, a realização de estudos. Fica ainda por provar se estas iniciativas serão suficientes.

Resposta às Recomendações 2001: No tocante à recomendação de reduzir a carga fiscal sobre o trabalho, encontram-se algumas novas medidas com mais um passo dado no âmbito da reforma fiscal iniciada há dois anos. Essa medida reduzirá a tributação marginal das remunerações baixas e médias em cerca de 1,5%. Além disso, no que respeita aos regimes fiscais e de prestações, a participação em medidas activas do mercado de trabalho não dará

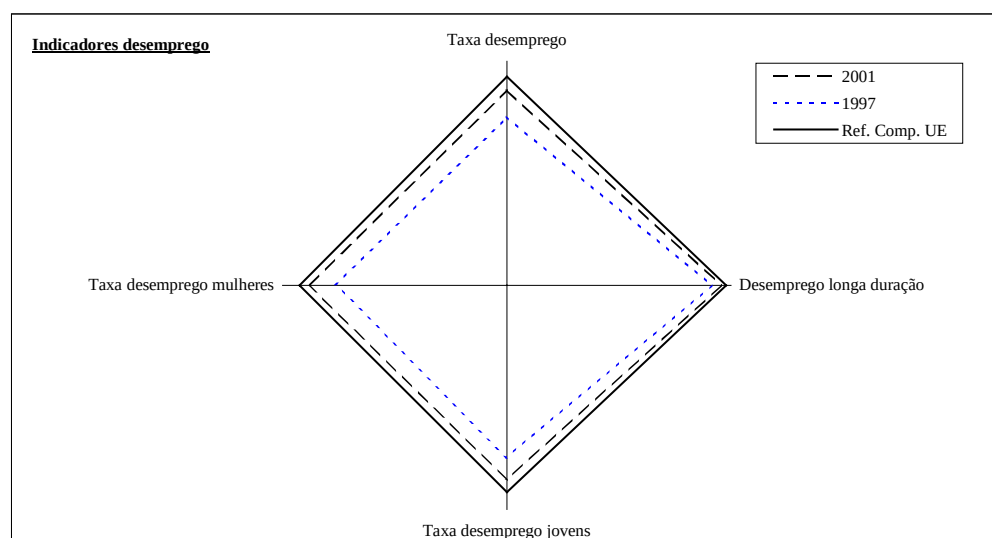
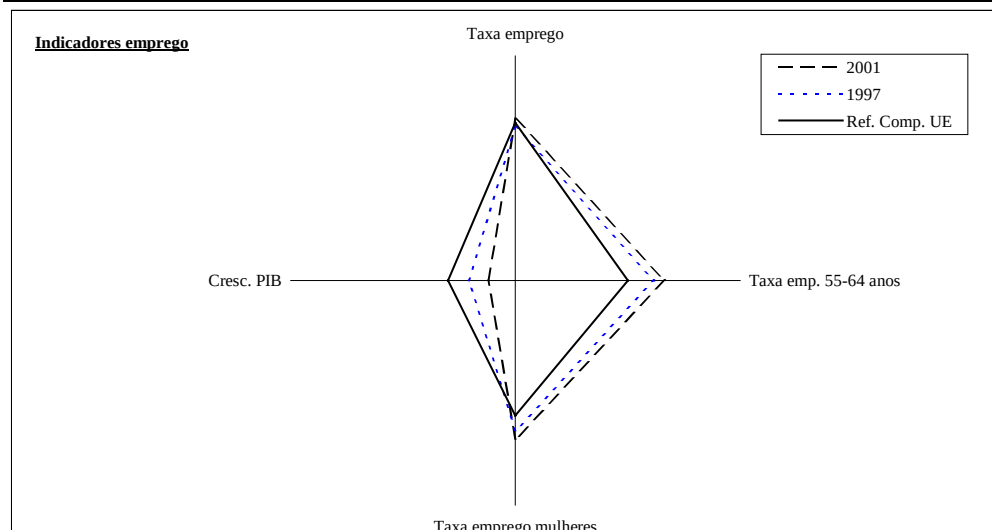
direito a um novo período de prestações de desemprego e o subsídio só poderá ser recebido por um máximo de 600 dias. A resposta à recomendação sobre segregação entre homens e mulheres no mercado de trabalho foi positiva. O governo sueco está consciente do problema e adoptou algumas medidas novas para reduzir este desequilíbrio. O organismo nacional do emprego (AMS) foi dotado de fundos especiais para um projecto intitulado "Break Through" destinado a acabar com a segregação entre géneros no mercado de trabalho. A resposta à terceira recomendação de garantir a eficácia das medidas activas do mercado de trabalho é favorável. Estas medidas continuam a ser acompanhadas de perto e avaliadas pelo Instituto de Avaliação da Política do Mercado de Trabalho. A sua eficácia é também assegurada pela definição pelo governo de metas quantitativas e o acompanhamento contínuo das actividades, através de uma exigência de feed-back dos resultados obtidos.

Desafios para o futuro: *Foram introduzidas alterações aos regimes fiscais e de prestações que resultaram em efeitos marginais mais reduzidos, ainda que a carga fiscal sobre o trabalho se mantenha elevada. Alguns regimes de prestações são assaz generosos mas comportam critérios de elegibilidade rigorosos. A necessidade de reforçar a mão-de-obra será um dos reptos fundamentais para a Suécia. Assim, um dos desafios mais importantes que se colocam ao governo e aos parceiros sociais será o de garantir a redução do rápido aumento do número de licenças por doença, em especial por períodos prolongados. Neste contexto, a promoção da participação dos imigrantes na actividade económica poderá*
relevar-se muito útil.

SUÉCIA

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	71,7	68,1	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	66,5	61,8	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	70,4	66,6	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	1,2	2,1	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	5,1	9,9	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	1,8	3,4	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	5,2	9,3	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	4,9	9,5	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

REINO UNIDO

Principais resultados em 2001: O abrandamento económico global teve, até ao momento, pouco impacto no mercado laboral do Reino Unido. O emprego prosseguiu a tendência de crescimento pelo quinto ano consecutivo. Desde 1997, mais 1,5 milhões de pessoas entraram no mercado de trabalho. Este crescimento foi diversificado, tendo a taxa de emprego global subido para 71,7%, bem como as dos homens, mulheres e trabalhadores mais velhos. Ainda assim, persistem alguns desafios estruturais. O número de pessoas a reclamar prestações de doença e deficiência continuou a aumentar, sendo de quase 3 milhões, 2,5 milhões dos quais a solicitar as mesmas há mais de um ano. Ainda que o desemprego tenha diminuído em todas as regiões, as disparidades regionais estão a acentuar-se. O não-emprego continua concentrado nas comunidades pobres, nas famílias sem trabalho e em certos grupos desfavorecidos (famílias monoparentais, minorias étnicas, trabalhadores mais velhos do sexo masculino e pessoas com deficiência). 40% das pessoas que vivem de prestações apresentam problemas de literacia ou numeracia.

Avaliação global da política de emprego: O Reino Unido excede as metas quantitativas definidas em Lisboa. A política tornou-se mais ambiciosa desde o início da aplicação da Estratégia de Emprego, com a meta do pleno emprego. As políticas em prol do espírito empresarial e da empregabilidade visam promover a inclusão social com iniciativas locais que contemplam as variações geográficas na criação de empregos. As ligações com o PAN Inclusão Social não estão bem demonstradas. A política da adaptabilidade concentra-se na promoção de modelos de trabalho flexíveis, conjugados com níveis mínimos de segurança. A estratégia recentemente adoptada deverá melhorar o equilíbrio entre vida profissional e familiar e o PAN mostra como as questões de género são integradas mais eficazmente no desenvolvimento de políticas. A estratégia do Reino Unido para aumentar a qualidade do trabalho centra-se na oferta de mais opções na gama de empregos disponíveis. O PAN reconhece as vantagens no caso de os empregadores explorarem formas de melhorar a qualidade do trabalho, afirmando a relação com a melhoria da produtividade, mas não é clara a forma como os empregadores serão encorajados a tratar esta questão. As perspectivas dos trabalhadores que exercem a sua actividade por conta de agências de trabalho temporário são mais positivas, ainda que estes continuem numa situação potencialmente mais vulnerável do que os restantes trabalhadores.

Resposta às Recomendações 2001: A nível empresarial, local, regional e nacional, os parceiros sociais estiveram mais estreitamente ligados à execução de políticas desde 1997. A nível nacional, a estratégia governamental continua a prever "sempre que pertinente" a consulta dos parceiros sociais sobre a execução de políticas, sem qualquer enquadramento global para essa participação. O relatório sobre produtividade elaborado conjuntamente

pelos parceiros sociais constitui um importante contributo para as acções em prol das competências da mão-de-obra. Um conjunto de políticas associadas à modernização da organização do trabalho, implementado após o envolvimento dos parceiros sociais, deverá contribuir para melhorar a qualidade do trabalho.

O governo do Reino Unido reconhece que o diferencial salarial entre homens e mulheres é inaceitavelmente elevado. Os departamentos governamentais estão a preparar planos de acção para reduzir essas disparidades. Outros desenvolvimentos concentram-se na realização de estudos para melhor entender esta questão. O número de mulheres a trabalhar a tempo parcial (por vezes com baixas remunerações) constitui o principal factor das disparidades salariais e a capacidade de essas mulheres progredirem profissionalmente depende, na maioria dos casos, da aquisição de novas competências. Os esforços no sentido de solucionar o problema da disponibilidade e dos custos das estruturas de acolhimento de crianças já produziram resultados. Contudo, o fosso entre oferta e procura continua a ser significativo, pelo que é necessário prosseguir as acções neste domínio.

Nos termos da definição comum do indicador da orientação 2, 14,2% dos desempregados participaram numa medida activa em 2001. O PAN afirma que o regime activo de prestações e o mercado laboral dinâmico do Reino Unido tornam inadequada a fixação de uma meta centrada na formação. O número de pessoas a entrar no desemprego de longa duração (9,1%) voltou a diminuir, mantendo-se, porém, acima dos níveis dos Estados-Membros com melhores resultados neste domínio. Para equilibrar a tónica na procura activa de um emprego, e atendendo ao facto de as pessoas que beneficiam do New Deal serem as mais difíceis de ajudar, assume importância crucial a adopção de políticas para identificar e solucionar as deficiências de competências básicas.

O Conselho Inglês para a Aprendizagem e as Competências (LSC) e respectivos equivalentes nas administrações regionais desempenham o principal papel no desenvolvimento da força de trabalho, com as principais acções a serem realizadas a nível local. O LSC é responsável pelas novas acções "Employer Training Pilots", que conferem aos trabalhadores direitos de participação em acções de formação e prestam apoio aos empregadores cujo pessoal faz uso desses direitos. Estudos governamentais sugerem que os trabalhadores não qualificados, a tempo parcial e mais velhos figuram entre os grupos menos propensos a receber formação no próprio local de trabalho. As políticas em curso poderão ser complementadas por outros incentivos aos trabalhadores mais necessitados e a empregadores menos capazes de suportar os custos da formação (PME).

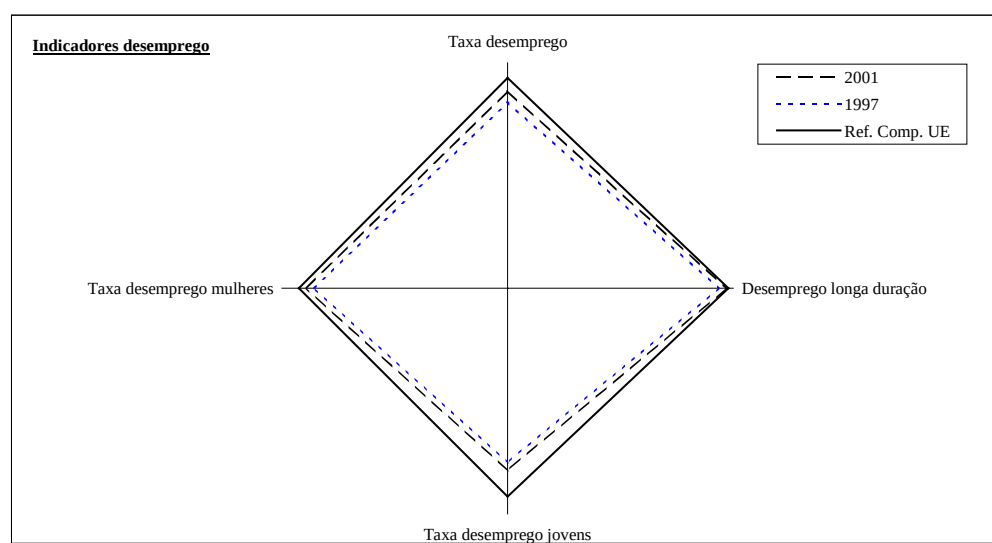
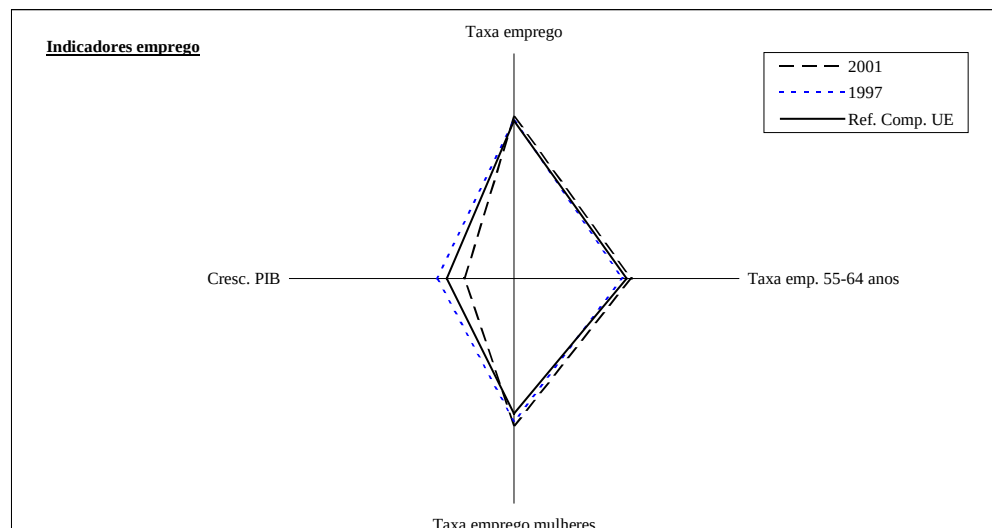
Desafios para o futuro: O aumento continuado do número de pessoas candidatas a prestações de doença e deficiência representa um obstáculo potencial a posteriores aumentos da oferta de mão-de-obra. Outros desafios incluem a acentuação das disparidades regionais

em termos de emprego e os diferenciais nas taxas de emprego entre os grupos desfavorecidos e o resto da população activa. Uma intervenção atempada que abranja um número mais elevado de desempregados ajudaria a complementar a abordagem preventiva que privilegia a procura activa de um emprego. Para dar resposta aos problemas das disparidades de competências na mão-de-obra e da baixa produtividade, o governo e os parceiros sociais terão de incentivar a formação no local de trabalho (em especial nas pequenas empresas). Há que encorajar especialmente os empregadores a ministrar formação a mulheres que trabalhem a tempo parcial em empregos de baixa remuneração, com o objectivo de solucionar o problema das inaceitáveis disparidades salariais entre homens e mulheres. A nível nacional, é importante confiar no papel crescente dos parceiros sociais na execução das políticas, em especial para aumentar a qualidade do trabalho.

REINO UNIDO

Nota: Quanto maior a área, melhores os resultados. Os gráficos estão construídos de forma que as taxas de emprego mais altas e as taxas de desemprego mais baixas estão mais longe do centro.

	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa de emprego	71,7	70,0	70 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Taxa de emprego 55-64	52,3	48,3	50 (Obj. 2010, Cimeira Estocolmo)
Taxa de emprego mulheres	65,1	63,2	60 (Obj. 2010, Cimeira Lisboa)
Cresc. PIB	2,2	3,4	3 (Cenário de referência, Cimeira de Lisboa)



	2001	1997	Ref. Comp. UE
Taxa desemprego	5,0	6,9	2,7 (média dos 3 melhores: LU,NL,AT)
Desemprego longa duração	1,3	2,6	0,8 (média dos 3 melhores: LU,NL,DK)
Taxa desemprego jovens	7,7	9,1	3,1 (média dos 3 melhores: LU,AT,IE)
Taxa desemprego mulheres	4,4	5,8	3,0 (média dos 3 melhores: LU,NL,IE)

4. O CAMINHO A SEGUIR

O presente relatório, que dá conta dos principais desenvolvimentos nas políticas e desempenhos nacionais em matéria de emprego em 2001, vem completar e, em grande medida, confirmar os ensinamentos retirados da avaliação dos primeiros anos da Estratégia Europeia de Emprego. Existe agora uma base sólida sobre a qual conceber o futuro reforçado desta estratégia, dando resposta ao apelo do Conselho Europeu de Barcelona nesse sentido.

Necessidade de prosseguir as reformas estruturais dos mercados de trabalho

As medidas políticas adoptadas pelos Estados-Membros para melhorar o funcionamento dos respectivos mercados laborais têm dado frutos, tal como ficou demonstrado no relatório de avaliação. Não obstante, a posição de relativa fragilidade do conjunto da UE em termos de emprego e níveis de participação, desemprego e produtividade por trabalhador demonstra a persistência de importantes deficiências. Acrescente-se a isso a continuação de acentuadas disparidades no mercado de trabalho, seja entre homens e mulheres, grupos etários, pessoas desfavorecidas ou regiões no interior dos Estados-Membros. Consideráveis diferenças subsistem ainda entre Estados-Membros no que respeita a níveis de desempenho e ritmo das reformas estruturais.

É, pois, cada vez mais importante prosseguir as reformas a fim de reforçar a posição da UE face aos desafios emergentes. Entre estes contam-se o envelhecimento e declínio da população em idade activa, as dimensões da qualidade do emprego e da inclusividade dos mercados laborais ainda insuficientemente desenvolvidas, a globalização da economia mundial, o ritmo célere da reestruturação económica e social e a emergência de estrangulamentos em determinados sectores e regiões. Os países candidatos, que em breve vão aderir à UE, têm ainda em curso reestruturações económicas de vulto e enfrentam desafios importantes em termos de emprego e de funcionamento dos respectivos mercados de trabalho.

Perante a actual conjuntura de abrandamento económico, os Estados-Membros deverão intensificar as reformas estruturais, nomeadamente as dos mercados de trabalho, a fim de facilitar a adaptação de trabalhadores e empresas à mudança. Pelo contrário, a execução bem sucedida da Estratégia Europeia de Emprego ajudará a estabilizar as expectativas e a limitar o aumento do desemprego e do desemprego de longa duração, ao mesmo tempo que prepara a força de trabalho para o próximo ciclo de retoma. As reformas do mercado laboral deverão ser acompanhadas de outras reformas estruturais, nomeadamente nos mercados de bens, capitais e serviços, dada a sua grande interdependência.

Ampla consenso sobre as principais componentes de uma nova e eficaz Estratégia Europeia de Emprego

A Comunicação da Comissão intitulada "Balanço de cinco anos da Estratégia Europeia de Emprego"³⁸ identificou questões essenciais para o debate sobre o futuro da estratégia. Este documento e uma Comunicação complementar sobre a racionalização dos ciclos anuais em matéria de coordenação das políticas económicas e de emprego³⁹ forneceram as bases para um intenso debate a todos os níveis. O Parlamento Europeu adoptou uma resolução em Setembro⁴⁰ e o Conselho realizou um primeiro debate em Outubro. Com base nestes e outros elementos, emergiu um amplo consenso sobre algumas componentes essenciais de uma Estratégia Europeia de Emprego reforçada.

- a principal tónica da Estratégia Europeia de Emprego deverá centrar-se na concretização dos objectivos de Lisboa de mais e melhores empregos e maior coesão social, no contexto mais vasto da evolução para uma economia assente no conhecimento e da prossecução do desenvolvimento sustentável. Estes objectivos são complementares e estão estreitamente associados;
- a Estratégia Europeia de Emprego deverá ser concebida enquanto estratégia de médio prazo, com um horizonte em 2010 e uma revisão intercalar em 2006. Deverão ser evitadas alterações nas Orientações para o Emprego nos anos intermédios;
- as Orientações para o Emprego deverão cobrir de forma integrada uma ampla agenda de política de emprego, centrando-se nas prioridades fundamentais, sustentada por metas adequadas e mais orientada para os resultados;
- deverá continuar a realizar-se uma revisão anual dos progressos na prossecução dos objectivos acordados, com base nos Planos de Acção Nacionais para o Emprego e em indicadores eficazes;
- deverão ser simplificados os diferentes processos que contribuem para a execução da agenda de Lisboa. Este processo envolve muito particularmente a sincronização da dinâmica de coordenação das Orientações de Emprego com as Orientações Gerais de Política Económica e uma melhor complementaridade e coerência entre as mesmas, reconhecendo os respectivos papéis;

³⁸ COM(2002) 416 final, 17 de Julho de 2002.

³⁹ COM(2002) 487 final, 3 de Setembro de 2002.

⁴⁰ Avaliação dos primeiros cinco anos das orientações para as políticas de emprego, PE 316.370, 25 de Setembro de 2002.

- a Estratégia Europeia de Emprego deverá ser sustentada por um processo de governança melhorada.

Prioridades futuras

A adopção de políticas de emprego eficazes e capazes de enquadrar as condições anteriormente mencionadas é crucial para a concretização das metas globais da estratégia de Lisboa, nomeadamente o crescimento económico sustentável, o pleno emprego, a competitividade e o reforço da coesão social.

Até ao momento, a Estratégia Europeia de Emprego tem sido bem sucedida na promoção de uma interacção mais eficaz entre um conjunto de políticas que contribuem para a criação de emprego e para a convergência das políticas nacionais de emprego à luz das Orientações neste domínio (ver a Comunicação da Comissão intitulada "Balanço de cinco anos da Estratégia Europeia de Emprego"). A futura estratégia deverá ter por base esta experiência e manter a dinâmica das reformas estruturais. Desse modo, continuará a promover e a gerir a mudança de modo a facilitar e a acompanhar as profundas transformações económicas e sociais, tanto nos novos como nos actuais Estados-Membros.

Uma estratégia de emprego reforçada visaria, por conseguinte, três objectivos sinérgicos: crescimento do emprego e das taxas de participação; aumento da qualidade e da produtividade do trabalho e promoção de um mercado de trabalho inclusivo. Também as modalidades da sua execução merecem uma atenção acrescida de modo a melhorar a governança.

Fundamentais na resposta a estes desafios, são as questões do investimento em capital humano, do desenvolvimento de competências e da aprendizagem ao longo da vida. A inclusão de uma perspectiva de género, através simultaneamente da integração da igualdade entre homens e mulheres nas políticas e acções e, sempre que necessário, de medidas específicas, é também uma dimensão essencial.

Os esforços políticos em apoio de uma estratégia de emprego reforçada a nível europeu devem assentar em fortes compromissos por parte dos Estados-Membros em termos de recursos administrativos e financeiros, o que implica, em alguns casos, o redireccionamento da despesa pública.

Aumentar o emprego e as taxas de participação

A concretização dos objectivos de emprego definidos nos Conselhos Europeus de Lisboa e Estocolmo é crucial para o crescimento económico da UE, bem como para a sustentabilidade dos regimes de protecção social europeus.

O êxito depende de um amplo conjunto de políticas, tal como referido no Relatório Conjunto sobre o aumento da participação da mão-de-obra apresentado pela Comissão e o Conselho ao Conselho Europeu de Barcelona⁴¹. As políticas macroeconómicas e uma evolução salarial adequada deverão continuar a sustentar o investimento, o crescimento e o emprego, devendo a envolvente das empresas facilitar o espírito empresarial e a criação de postos de trabalho. É importante manter, e em alguns países acelerar, o crescimento das taxas de emprego feminino. Os baixos níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos exigem respostas políticas globais determinadas. Há que prosseguir a aplicação de estratégias activas e preventivas eficazes e eficientes visando os desempregados e os inactivos, devendo ser realizadas ulteriores reformas dos sistemas fiscais e de prestações de modo a tornar o emprego compensador, ao mesmo tempo que se preservam níveis adequados de protecção social. O combate ao trabalho não declarado deve ser intensificado, visando substituí-lo por emprego regular. Face aos estrangulamentos no recrutamento, a mobilidade deve ser facilitada e uma bem gerida imigração de países terceiros poderia ser considerada uma fonte adicional útil de mão-de-obra. As persistentes disparidades regionais em termos de emprego e desemprego apelam igualmente a respostas conformes.

Criar sinergias entre produtividade laboral e qualidade do trabalho

A qualidade do trabalho é um conceito pluridimensional reconhecido pelo Conselho Europeu de Laeken, em Dezembro de 2001, que acordou um conjunto de indicadores para acompanhar os progressos obtidos pelos Estados-Membros neste domínio. A experiência mostra que os Estados-Membros começam a integrar uma dimensão de qualidade nas respectivas políticas de emprego, mas a maior parte deles ainda o faz de forma parcial. Atendendo a que a melhoria da qualidade do trabalho é condição do aumento sustentável do emprego, bem como do reforço da produtividade laboral, é necessário incrementar os progressos.

Em especial, devem continuar a encorajar-se diversos modelos de relações laborais e abordagens inovadoras da organização do trabalho, de modo a dar resposta às necessidades de empresas e trabalhadores. Neste contexto, é importante eliminar e evitar a segmentação do mercado de trabalho e alcançar um equilíbrio adequado entre flexibilidade e segurança, garantindo aos trabalhadores com diferentes vínculos contratuais e disposições de tempo de trabalho igualdade de acesso à segurança, ao desenvolvimento de carreira e à formação. O aumento de investimento em capital humano constitui uma prioridade crucial para fornecer incentivos à execução de estratégias de aprendizagem ao longo da vida. Para reter mais pessoas em actividade por períodos mais longos, é necessários assegurar a qualidade nos

⁴¹ "Reforçar a participação na actividade económica e promover o envelhecimento em actividade", COM(2002) 9 final, de 24 Janeiro 2002, Documento do Conselho nº 6707 de 8 de Março de 2002.

locais de trabalho, nomeadamente através da melhoria da saúde e segurança. As medidas destinadas a melhorar a qualidade do trabalho assumem igualmente particular relevância para a questão do aumento da participação das mulheres e dos trabalhadores mais velhos.

Merecem especial atenção neste contexto as condições disponíveis para facilitar o acesso de jovens ao mercado laboral e respectiva progressão de carreira, através da qualidade do emprego. A qualidade do diálogo social em geral e os acordos de negociação colectiva desempenham um papel fundamental na promoção da qualidade do trabalho no âmbito destes diferentes aspectos.

Promover um mercado de trabalho inclusivo

O emprego constitui um factor essencial da coesão e inclusão social. A Estratégia Europeia de Emprego tem, pois, uma missão fundamental na promoção do objectivo de Lisboa de uma sociedade inclusiva. Deve visar reduzir as acentuadas disparidades que persistem nos mercados laborais entre homens e mulheres, pessoas com e sem deficiência, nacionais e não nacionais. Estas disparidades reflectem-se quer em termos do desemprego de longa duração - que implica um elevado risco de saída do mercado de trabalho e consequente exclusão - quer em termos de inactividade. Os problemas são por vezes exacerbados por uma forte concentração regional, bem como em áreas urbanas e rurais.

A experiência mostra que a integração bem sucedida das categorias mais desfavorecidas no mercado de trabalho depende de uma abordagem global assente na antecipação e prevenção das necessidades, que conjugue:

- medidas do mercado de trabalho activas e preventivas bem direccionadas, visando reforçar a empregabilidade desses grupos e tendo em conta as características pessoais dos indivíduos em questão;
- medidas para promover a criação de oportunidades de emprego adequadas, juntamente com campanhas de sensibilização e iniciativas de recrutamento para os empregadores, e legislação e políticas anti-discriminação; neste contexto, exploração mais eficaz das oportunidades de criação de postos de trabalho na economia social ou em sectores capazes de dar respostas mais específicas às novas exigências;
- apoio a um conjunto mais vasto de medidas de acompanhamento que faça do trabalho uma opção real para as pessoas em questão. A disponibilidade de serviços de cuidados a crianças e outros dependentes assume particular importância neste contexto.

Governança melhorada

A Comunicação da Comissão e a avaliação da Estratégia Europeia de Emprego já identificaram a melhoria da governança da estratégia enquanto ponto fundamental para o futuro, evidenciando em especial a necessidade de um envolvimento acrescido dos parceiros sociais e outros intervenientes relevantes, o imperativo de dotar a estratégia de uma dimensão territorial e a importância da cooperação intergovernamental a nível nacional e da UE.

Na sua Resolução de 25 de Setembro de 2002⁴² sobre o futuro da Estratégia Europeia de Emprego, o Parlamento sublinhou insistentemente a necessidade de integrar mais eficazmente a estratégia na concepção das políticas nacionais. A Comissão acolhe com particular agrado o apelo a um maior envolvimento dos parlamentos nacionais na elaboração dos Planos de Acção Nacionais para ao Emprego. Este envolvimento, já organizado em alguns Estados-Membros, viria certamente trazer mais valia à estratégia, valorizando o seu impacto. Há também que tomar iniciativas para assegurar uma visibilidade acrescida da estratégia de emprego junto dos seus intervenientes e do público em geral.

Deve ser especialmente fomentada uma participação mais estreita dos parceiros sociais e uma maior visibilidade dos seus contributos, tendo por base a declaração conjunta que apresentaram ao Conselho Europeu de Laeken e o seu programa de trabalho conjunto a nível da UE. No contexto do enquadramento das acções relativas ao desenvolvimento de aptidões e competências apresentadas ao Conselho de Barcelona, os parceiros sociais já assumiram compromissos no sentido de acompanhar regularmente esses desenvolvimentos a todos os níveis e a realizar uma avaliação em 2006. Na Comunicação intitulada "O diálogo social europeu, força de modernização e de mudança"⁴³, a Comissão sublinhou o contributo dos parceiros sociais para o êxito da estratégia de Lisboa. A acção concertada entre os parceiros sociais será reforçada através de uma Decisão do Conselho de estabelecer uma "cimeira tripartida para o crescimento e o emprego", a realizar nas vésperas do Conselho Europeu da Primavera.

Do mesmo modo, seria benéfica uma associação estreita dos agentes regionais e locais e dos representantes da sociedade civil ao desenvolvimento e execução da estratégia.

⁴² Avaliação dos primeiros cinco anos das orientações para as políticas de emprego, PE 316.370, 25 de Setembro de 2002.

⁴³ COM (2002) 341

O envolvimento destes agentes reforçaria o capital social, isto é o apoio fornecido por instituições, serviços e redes informais a todos os desempregados que desejam encontrar um emprego.

Acompanhamento

Os próximos meses constituirão a oportunidade para um debate aprofundado e a apresentação de propostas sobre o futuro da Estratégia Europeia de Emprego. Em Janeiro de 2003, a Comissão irá apresentar uma Comunicação propondo os contornos da estratégia revista, acompanhados de objectivos e metas concretos. Na sequência do Conselho Europeu da Primavera, em Abril de 2003, a Comissão apresentará uma proposta formal de Orientações e Recomendações para as políticas de emprego, com vista à sua adopção pelo Conselho antes de concluído o primeiro semestre de 2003.

ANEXO 1: SÍNTESE DOS INDICADORES-CHAVE E DOS INDICADORES DE DESEMPENHO DE 2001⁴⁴

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Indicadores de emprego																
Taxa de emprego total	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7	71,7	63,9
<i>Homens</i>	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
<i>Mulheres</i>	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
15-24	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
25-54	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
55-64	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5
Taxa de emprego equivalente a tempo completo ⁴⁵	55,7	69,8	58,6	55,1	53,8	59,9	60,7	52,7	60,0	58,1	63,4	67,4	65,7	65,1	62,1	58,5
<i>Homens</i>	68,6	76,9	70,9	71,2	70,3	70,3	75,6	67,6	74,9	75,0	76,0	77,5	69,8	70,0	74,8	71,3
<i>Mulheres</i>	43,0	63,0	46,5	40,0	37,8	50,0	45,7	38,1	45,1	41,6	50,9	57,7	61,8	60,2	50,2	46,0
Indicadores de desemprego																
Taxa de desemprego total	6,6	4,3	7,9	10,5	10,6	8,6	3,8	9,4	2,0	2,4	3,6	4,1	9,1	5,1	5,0	7,4
<i>Homens</i>	6,0	3,8	7,7	7,0	7,5	7,1	3,9	7,3	1,7	1,9	3,0	3,2	8,6	5,2	5,5	6,4
<i>Mulheres</i>	7,4	4,9	8,1	15,6	15,5	10,5	3,7	12,9	2,4	3,0	4,3	5,1	9,7	4,9	4,4	8,7
Taxa de desemprego dos jovens	6,1	5,9	4,8	10,2	9,1	7,1	3,3	10,2	2,7	4,1	3,2	4,5	10,3	5,2	7,7	7,1

⁴⁴ For further explanation of the indicators see annex 3.

⁴⁵ Os dados da Espanha para 2001 são provisórios.

<i>Homens</i>	6,3	5,5	5,6	8,4	7,8	7,0	3,8	10,1	3,2	3,5	3,0	3,9	10,3	5,2	9,1	7,2
<i>Mulheres</i>	5,9	6,3	4,0	11,9	10,3	7,1	2,8	10,4	2,1	4,6	3,4	5,1	10,2	5,2	6,3	7,0
Taxa de desemprego de longa duração	3,0	0,9	3,9	5,4	5,1	2,9	1,3	5,9	0,5	0,8	0,9	1,5	2,5	1,8	1,3	3,3
<i>Homens</i>	2,8	0,8	3,7	3,2	3,1	2,4	1,6	4,5	0,5	0,7	0,9	1,2	2,7	2,1	1,7	2,8
<i>Mulheres</i>	3,4	1,0	4,1	8,7	8,1	3,5	0,8	8,0	0,5	1,0	1,0	1,9	2,3	1,5	0,8	3,9
Indicadores Económicos																
Crescimento do emprego total	1,2	0,2	0,2	-0,1	2,5	1,9	2,9	1,6	5,6	2,1	0,2	1,6	1,2	1,9	0,8	1,2
Crescimento do PIB em termos reais	1,0	1,0	0,6	4,1	2,8	1,8	6,8	1,8	3,5	1,1	1,0	1,7	0,7	1,2	2,2	1,6
Crescimento da produtividade do trabalho (per capita)	-0,2	0,8	0,4	4,2	0,3	-0,4	3,7	0,2	-2,0	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,4	0,4
Crescimento da produtividade do trabalho (horária)	-0,2	1,0	0,4	4,2	0,3	0,1	3,7	0,2	-2,1	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,2	0,3
Custos unitários reais do trabalho	1,3	0,9	-0,1	-1,2	0,0	1,3	0,3	-0,1	7,1	1,0	0,1	0,8	2,8	2,3	1,3	0,6
Outros indicadores-chave																
Participação em acções de educação e formação	7,3	17,8	5,2	1,4	4,7	2,7	5,2	5,1	5,3	16,3	7,8	3,3	19,3	17,5	21,7	8,4
<i>Homens</i>	7,7	16,4	5,7	1,5	4,1	2,5	5,2	4,9	5,9	17,0	9,0	3,0	17,1	15,4	18,0	7,8
<i>Mulheres</i>	6,9	19,1	4,8	1,2	5,2	3,0	5,3	5,2	4,7	15,5	6,7	3,7	21,4	19,7	25,6	8,9
Despesas públicas com o ensino				3,5	4,4	5,7		4,5		4,9				8,3		
Proporção de professores com competências TIC																
<i>Formação informática</i>	51	68	35	40	63	44	74	58	41	62	64	37	76	63	74	54
<i>Formação em Internet</i>	34	59	22	24	47	29	49	33	21	35	43	21	56	52	56	36
Taxa de abandono escolar precoce	13,6	16,8	12,5	16,5	28,3	13,5	18,9	26,4	18,1	15,3	10,2	45,2	10,3	7,7		19,4

<i>Homens</i>	15,0	16,9	12,2	20,4	34,7	15,0	22,6	30,2	19,0	16,5	9,7	52,3	13,0	9,2		21,9
<i>Mulheres</i>	12,3	16,7	12,8	13,0	21,8	12,0	15,1	22,6	17,2	14,1	10,7	38,0	7,7	6,2		16,8
Cobertura das escolas pela Internet	91	98	94	45	94	84	98	89	92	93	72	62	99	100	95	89
<i>Básico</i>	90	98	90	22	91	63	96	87	86	91	53	56	99	100	93	84
<i>Secundário</i>	96	99	98	58	95	97	99	98	100	100	95	91	99	100	98	96
<i>Ensino superior</i>	94	100	97	85	98	98	100	97	100	100	96	100	97	100		97
Taxa de auto-emprego	13,2	8,0	9,9	31,6	18,4	9,8	17,0	23,7	6,7	10,8	10,8	25,0	12,3	10,6	11,3	14,0
<i>Homens</i>	16,3	12,2	12,8	37,9	21,3	13,0	24,3	28,6	8,0	12,7	12,8	27,4	16,0	15,2	15,1	17,8
<i>Mulheres</i>	9,1	3,2	6,4	21,3	13,6	5,9	6,5	15,4	4,7	8,4	8,4	22,1	8,3	5,6	6,5	9
Taxa de emprego nos serviços		56,4		33,0	35,9		42,1	36,0		56,9	42,4	40,3	45,3	52,5	52,9	44,4
<i>Homens</i>		50,5		38,0	37,3		38,5	40,2		55,6	39,6	38,7	37,1	44,2	48,7	43,0
<i>Mulheres</i>		62,3		28,3	34,3		45,8	31,8		58,2	45,0	41,6	53,6	61,1	57,2	45,6
Carga fiscal implícita ajustada sobre o trabalho por conta de outrem	44,0	41,5	38,8	37,5	31,5	37,9	27,4	41,3	29,8	31,6	41,7	33,9	45,3	48,5	28,3	36,4
Carga fiscal sobre os salários baixos	49,1	41,1	45,4	34,3	33,3	38,4	17,3	42,9	28,8	36,8	39,9	29,6	40,9	47,0	24,8	37,8
Acidentes de trabalho (ano de referência 1999)	4924	4908	3031	2740	7027	4991	1291	4067	4973	4223	3301	5048	3137	1425	1606	4088
Emprego atípico	13,0	18,1	7,7	11,5	24,6	14,9	15,6	9,3	7,7	33,4	6,5	14,7	20,8	23,6	9,2	13,4
<i>Tempo parcial</i>	20,2	20,8	20,8	3,5	8,4	17,1	17,7	9,6	11,5	43,1	17,3	4,8	11,8	22,7	25,1	18,9
<i>Contratos por tempo determinado</i>	8,8	9,4	12,4	12,9	31,5	14,9	3,7	9,5	4,4	14,3	8,1	20,3	17,9	14,7	6,7	13,2
Segregação entre homens e mulheres																
<i>Profissões</i>	26,1	28,1	27,0	21,7	25,0	26,6	26,8	21,9	26,8	25,0	27,2	26,5	29,6	29,0	26,7	25,2

<i>Sectores</i>	18,1	19,0	18,2	15,5	19,5	17,4	20,7	15,2	19,6	18,1	20,3	21,5	21,9	21,8	18,8	17,7
Disparidades entre homens e mulheres no impacto dos filhos no emprego (rácio)	1,15		1,53	1,29	1,40	1,34		1,30	1,26	1,23	1,18	1,08			1,47	1,36
Impacto dos filhos no emprego																
<i>Homens</i>	-9,7		-7,6	-15,2	-14,1	-9,3		-13,9	-7,2	-4,3	-6,3	-9,6			-5,8	-9,5
<i>Mulheres</i>	1,7		21,9	4,2	8,2	11,9		4,9	9,2	12,0	6,8	-2,0			21,6	12,2
Disparidades salariais entre homens e mulheres (ano de referência 1998)	7	10	19	13	14	11	20	9		21	21	6			24	16

ANEXO 2: SÍNTESE DOS INDICADORES DEFINIDOS DE COMUM ACORDO EM MATÉRIA DE ACTIVAÇÃO E PREVENÇÃO PARA 2000 E 2001⁴⁶

Quadro A: Indicadores comuns em matéria de prevenção Jovens desempregados

	2000									2001								
	Esforço (C/A)			Não cumprimento (D/B)			Resultados (B/A)			Esforço (C/A)			Não cumprimento (D/B)			Resultados (B/A)		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
BE	53,3	53,2	53,2	21,7	19,7	23,6	44,9	42,9	46,9	57,9	59,3	56,3	29,0	27,8	30,3	36,2	35,5	36,9
DK	1,0	1,0	1,0	81,0	83,0	80,0	6,0	6,0	7,0	1,0	1,0	1,0	83,0	84,0	82,0	6,0	6,0	6,0
DE	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1	16,6	16,0	17,5	76,3	76,1	76,6	17,7	15,0	22,9	16,2	15,8	16,7
EL											10,6	10,1					39,5	44,7
ES	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0	8,0	7,0	9,0	32,0	33,0	31,0	46,0	47,0	45,0	10,0	8,0	13,0
FR	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3	14,8	12,8	16,8	6,4(a)	5,6 (a)	7,2 (a)	53,8 (a)	54,5 (a)	53,3 (a)	14,1	13,0	15,2
										55,9 (b)	54,0 (b)	57,9 (b)	79,0 (b)	80,0 (b)	78,1 (b)			
IE	4,3			60,9			8,1			3,8			59,0			7,2		
IT																		
LUX	40,7			11,8			21,8			43,5			8,2			26,8		
NL	100			0			10,0			100			0			10,0		
AU	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8	2,8	2,2	3,6	60,7	58,5	63,6	13,9	15,8	12,3	2,5	2,0	3,2
PT	36,1	34	37,3	6,8	7,5	6,4	12,1	9,5	13,8	34,9	33,5	35,7	23,9	26,3	22,7	17,4	15,0	18,8
FIN	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7	9,1	10,8	7,8	99,5	99,4	99,5	8,7	10,1	7,5	8,6	10,0	7,4
SW	98,7	98,4	98,9	9,6	10,3	8,5	1,3	1,6	1,1	97,9	97,5	98,3	1,1	1,2	0,9	2,1	2,5	1,7

⁴⁶

Para a explicação dos indicadores, ver Anexo 3.

UK	100	100	100	0	0	0	16	16	15		100	100	100	0	0	0	16	16	15
----	-----	-----	-----	---	---	---	----	----	----	--	-----	-----	-----	---	---	---	----	----	----

Quadro B: Indicadores comuns em matéria de prevenção Adultos desempregados

	2000									2001								
	Esforço (C/A)			Não cumprimento (D/B)			Resultados (B/A)			Esforço (C/A)			Não cumprimento (D/B)			Resultados (B/A)		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
BE	47,8	49,6	46,3	38,0	36,0	39,6	35,0	33,5	36,3									
DK	1,0	1,0	1,0	66,0	75,0	58,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	60,0	68,0	53,0	3,0	3,0	3,0
DE	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3	17,3	15,0	20,4	74,3	69,7	70,9	22,4	22,0	22,9	20,7	19,2	23,8
EL																		
ES	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0	8,0	7,0	9,0	23,0	21,0	25,0	62,0	66,0	58,0	9,0	8,0	11,0
FR	6,6	5,3	7,9	50,6	55	45,9	13,3	12,1	14,6	7,6 (a)	5,9 (a)	9,4 (a)	39,1 (a)		29,0 (a)	12,3	11,6	13,0
										53,4 (b)	52,6 (b)	54,1 (b)	75,3 (b)		74,9 (b)			
IRL										7,7			48,5			12,7		
IT																		
LUX	27,3			38,2			14,6			32,1			21,9			15,3		
NL	12,0			66,0			21,0			15,0			66,0			23,0		
AU	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3	0,9	0,6	1,7	56,3	50,9	70,0	14,8	15,8	13,7	0,6	0,5	0,9
PT	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8	14,4	16,7	13,2	34,1	35,3	33,6	21,7	22,7	21,0	17,6	20,1	16,3
FIN	98,6	98,0	98,9	14,1	14,6	13,6	10,2	14,1	7,9	99,4	99,1	99,6	9,7	13,9	7,4	9,5	13,6	7,3
SW	93,3	92,2	94,4	0,8	0,7	0,8	6,7	7,8	5,6	95,6	94,8	96,4	0,1	0,1	0,1	4,4	5,2	3,6
UK	100	100	100	0	0	0	10	11	7	100	100	100	0	0	0	9	10	7

Observações específicas por países relativamente ao Anexo 2

BE: os dados de 2000 abrangem o período 07/99-06/00 no caso dos jovens e 01/00-12/00 no caso dos adultos. Os dados de 2001 abrangem o período 07/00-06/2001 no caso dos jovens. Não estão disponíveis dados referentes aos adultos para 2001.

DK: Apenas desempregados registados. Os dados de 2000 abrangem o período entre o segundo semestre de 1999 e o segundo semestre de 2000 e os dados de 2001 o período entre o segundo semestre de 2000 e o segundo semestre de 2001 no caso dos jovens.

DE: Os dados referentes aos adultos incluem todos os desempregados.

EL: Não existem indicadores disponíveis.

ES: Os dados de 2001 abrangem o período 01/04/2001-31/03/2002.

FR: Em virtude das alterações metodológicas e de implementação introduzidas pelo novo PAP/ND (programa de acção personalizado para um novo começo), a partir de 1 de Julho de 2001, os indicadores de input são separados em dois períodos: (a) 1º semestre de 2001; e (b) 2º semestre de 2001.

NL: Os indicadores de prevenção têm por base apenas os recém-desempregados. Os dados referentes aos jovens desempregados dizem respeito à situação 12 meses após registo no desemprego.

PT: Em 2001, os dados abrangem pela primeira vez a totalidade do território.

ANEXO 3: INDICADORES: FONTES E DEFINIÇÕES

Os dados utilizados no presente relatório são principalmente originários do Eurostat, o Serviço de Estatística das Comunidades Europeias. Outros são fornecidos nos Planos de Acção Nacionais para o Emprego. São as seguintes as principais fontes de dados do Eurostat:

- Inquérito às Forças de Trabalho da Comunidade Europeia (LFS)
- Dados Trimestrais sobre as Forças de Trabalho - Eurostat (QLFD)
- Séries europeias harmonizadas sobre desemprego
- Painel das Famílias das Comunidades Europeias (ECHP)

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

Os Dados Trimestrais sobre as Forças de Trabalho do Eurostat (QLFD) são séries harmonizadas de estatísticas de emprego trimestrais com base no LFS e em fontes nacionais, quando disponíveis. Os QLFD são compostos por dois grupos de séries trimestrais: 1) população, emprego e desemprego ventilados por idade e sexo, principalmente assentes nos resultados do LFS, e 2) emprego por actividade económica e por situação na profissão (principalmente com base nos dados de emprego das contas nacionais SEC-1995), ventilados por sexo e por algumas características de emprego.

O Painel das Famílias das Comunidades Europeias (ECHP) é um inquérito longitudinal anual a um grupo representativo de agregados familiares lançado em 1994 e que abrange condições de vida, situação no emprego, saúde, educação e rendimento. Aquando da publicação do presente relatório, existiam dados disponíveis relativos às quatro primeiras edições do painel (1994-1998). O inquérito é baseado num questionário harmonizado do Eurostat, adaptado pelos institutos nacionais.

Indicadores de desempenho

EMP1/EMP2/EMPc2 Taxa de emprego por grupos etários (15-64, 15-24, 25-54, 55-64) e por sexo

Definição: pessoas empregadas em percentagem da população total do mesmo sexo e grupo etário.

Fonte: QLFD, Eurostat

EMPc3 Taxa de emprego equivalente a tempo inteiro por sexo na faixa etária 15-64

Definição: emprego equivalente a tempo inteiro em percentagem da população total do mesmo sexo e grupo etário (sendo o emprego equivalente a tempo inteiro definido como o número total de horas trabalhadas dividido pela média anual do nº de horas trabalhadas em empregos a tempo inteiro).

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho - Eurostat

UNEMP1 Taxa de desemprego por sexo

Definição: pessoas desempregadas em percentagem da população activa do mesmo sexo e grupo etário.

Fonte: Séries harmonizadas sobre desemprego, Eurostat

UNEMPc1 Taxa de desemprego juvenil por sexo

Definição: pessoas desempregadas na faixa etária 15-24 em percentagem da população total do mesmo sexo e grupo etário.

Fonte: Séries harmonizadas sobre desemprego, Eurostat

UNEMP2 Taxa de desemprego de longa duração por sexo

Definição: desempregados de longa duração (há 12 meses ou mais) em percentagem da população activa do mesmo sexo.

Fonte: QLFD, Eurostat

EMPC1 Crescimento do emprego

Definição: variação anual da população empregada em unidades produtivas residentes.

Fonte: QLFD, Eurostat

ECON1, ECONc1, ECONc2 Outros indicadores de emprego (crescimento real do PIB, crescimento da produtividade laboral e custos laborais unitários reais) são fornecidos pela DG ECFIN (base de dados AMECO), com base nas contas nacionais (definições SEC-95) e nas previsões da Primavera. Os dados referem a variação média anual em relação ao ano anterior (em percentagem).

Principais indicadores

PREV1 Prevenção: indicador de esforço

Definição: percentagem de jovens/adultos no desemprego que ficaram desempregados no mês X e iniciaram um plano de acção individual antes de atingir um período de desemprego de 6/12 meses (por sexo).

Fonte: Planos de Acção Nacionais

PREV2 Prevenção: indicador de não cumprimento

Definição: percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X, permanecendo desempregados nos meses X+6/12 e não tendo iniciado um plano de acção individual (por sexo).

Fonte: Planos de Acção Nacionais

PREV3 Prevenção: Indicador de resultado: taxa de influxo para o desemprego de longa duração

Definição: número de jovens (adultos) que permanecem desempregados no final do mês X+6 (12) sem interrupção (por sexo).

Fonte: Planos de Acção Nacionais

ACT1 Activação: taxa de activação

Definição: número de participantes em medidas de formação e outras medidas similares que se encontravam anteriormente inscritos como desempregados, relativamente ao número de

desempregados inscritos (incluindo pessoas em medidas de activação) (médias anuais).
Repartição por tipos de medida e por sexo.

Fonte: Planos de Acção Nacionais

ACT2 (ACT3) Eficácia da activação: taxa de regresso ao emprego (desemprego)

Definição: taxa de regresso ao emprego (desemprego) após participação numa medida de activação.

Fonte: Planos de Acção Nacionais

LLL1 Despesas públicas com a educação/PIB

Definição: Total das despesas públicas com a educação em percentagem do PIB.

Fonte: Dados anuais UNESCO/OCDE/EUROSTAT.

LLL2 Participação em acções de educação e formação

Definição: percentagem da população em idade activa que participa em acções de educação e formação.

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho - Eurostat

LLL3 Taxa de abandono escolar precoce

Definição: percentagem de jovens entre os 18-24 anos, por situação na profissão, que completaram o ensino secundário de nível inferior (nível 2 ISCED) ou menos e não frequentam qualquer acção de educação ou formação.

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho - Eurostat

LLL4 Cobertura Internet nas escolas

Definição: percentagem de escolas ligadas à Internet, ventilada por nível e tipo de ensino (primário, secundário, profissional/técnico - níveis INSED 1 e 2-3).

Fonte: Flash Eurobarómetro 102 e 119.

LLL5 Proporção de professores com competências TIC

Definição: percentagem de professores que adquiriram info-competências (isto é, formados na utilização de computadores e da Internet) ou utilizam computadores (off-line/on-line), ventilada por nível e tipo de ensino (primário, secundário, profissional/técnico - níveis INSED 1 e 2-3).

Fonte: Flash Eurobarómetro 102 e 119.

ENTR3 Taxa de auto-emprego

Definição: número de pessoas a trabalhar por conta própria em percentagem do número de pessoas com emprego.

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho.

ENTR4 Taxa de emprego nos serviços

Definição: número de pessoas com emprego no sector dos serviços (como actividade principal) no grupo 15-64 anos em percentagem da população no mesmo grupo etário.

Fonte: QLFD, Eurostat

TAX1 Carga fiscal implícita sobre o trabalho por conta de outrem após ajustamento

Definição: rácio do total dos impostos sobre o trabalho por conta de outrem (impostos sobre rendimento mais contribuições de trabalhadores e empregadores para a segurança social) sobre a remuneração total dos trabalhadores mais impostos sobre os salários pagos pelos empregadores.

Fonte: "Estruturas dos Sistemas Fiscais na UE", Eurostat, documento actualizado pelos Serviços da Comissão - DG TAXUD, 2002.

TAX2 Carga fiscal sobre os salários baixos

Definição: rácio do imposto sobre o rendimento mais contribuições pagas pelo trabalhador e pelo empregador para a segurança social, incluindo impostos sobre os salários menos prestações pecuniárias sobre os custos laborais de um trabalhador com salário baixo (pessoa solteira sem filhos com um salário correspondente a 67% do salário médio de um operário).

Fonte: *Taxing wages - taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits*, cálculos dos serviços da Comissão a partir da base de dados da OCDE 1996-2001.

HSW1 Acidentes de trabalho

Definição: evolução da taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 trabalhadores.

Fonte: Estatísticas Europeias de Acidentes no Trabalho (ESAW).

NFW1 Novas formas de trabalho (emprego atípico)

Definição: número de trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial voluntário e involuntário em percentagem do total de trabalhadores e número de trabalhadores com contratos por tempo determinado, voluntários e involuntários, em percentagem do total de trabalhadores.

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho - Eurostat

EO1 Desequilíbrio entre as taxas de desemprego absolutas

Definição: diferença entre as taxas de desemprego feminino e masculino, em valores absolutos (pontos percentuais).

Fonte: Séries harmonizadas sobre desemprego, Eurostat

EO2 Desequilíbrio entre as taxas de emprego absolutas

Definição: diferença entre as taxas de emprego feminino e masculino, em valores absolutos (pontos percentuais).

Fonte: QLFD, Eurostat

EO3 Índice de segregação profissional entre os géneros

Definição: a proporção média nacional de emprego de homens e mulheres é aplicada a cada profissão; as diferenças são adicionadas para obter o desequilíbrio total entre os géneros. Este valor é apresentado em percentagem do emprego total.

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho.

EO4 Índice de segregação sectorial entre os géneros

Definição: a proporção média nacional de emprego de homens e mulheres é aplicada a cada sector; as diferenças são adicionadas para obter o desequilíbrio total entre os géneros. Este valor é apresentado em percentagem do emprego total.

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho.

EO5 Disparidades salariais entre géneros

Definição: proporção do índice de remuneração horária bruta das mulheres, em relação ao dos homens, para trabalhadores remunerados por um trabalho superior a 15 horas. Repartição entre sector privado e público.

Fonte: Painel das Famílias das Comunidades Europeias (ECHIP).

EO6 Disparidades entre homens e mulheres em termos do impacto dos filhos no emprego

Definição: rácio entre as taxas de emprego de homens e mulheres, com e sem filhos, grupo etário 20-50. Aqui se incluem os filhos entre os 0-6 anos de idade. $(M_c/M_{nc})/(W_c/W_{nc})$, sendo que M_c =homens com filhos, W_c =mulheres com filhos, M_{nc} =homens sem filhos, W_{nc} =mulheres sem filhos. Quando mais o valor se aproximar da unidade, mais idêntico é o impacto dos filhos em homens e mulheres. Os valores superiores a 1 indicam um impacto mais importante nas mulheres do que nos homens.

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho.

EO7 Impacto dos filhos no emprego

Definição: diferença absoluta entre as taxas de emprego de pessoas sem filhos e com um filho entre 0 e 6 anos, repartida por sexo (escalão etário 20-50 anos).

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho.