



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 20.11.2007
COM(2007) 733 final

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO

Principais mensagens do Relatório sobre o Emprego na Europa 2007

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO

Principais mensagens do Relatório sobre o Emprego na Europa 2007

1. INTRODUÇÃO E PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO RELATÓRIO

A presente comunicação dá conta das principais conclusões do Relatório sobre o Emprego na Europa 2007. Trata-se da 19.º edição do relatório, que se tornou uma das ferramentas mais importantes ao dispor da Comissão Europeia para ajudar os Estados-Membros a analisar, formular e implementar as respectivas políticas de emprego.

O Relatório sobre o Emprego na Europa traça habitualmente uma panorâmica da situação do emprego na UE, concentrando-se num conjunto limitado de temas prioritários da agenda política neste domínio. Os grandes temas da edição deste ano são: uma abordagem do trabalho assente no ciclo de vida, a flexigurança e a evolução da parte dos rendimentos do trabalho no valor acrescentado. O relatório continua, assim, a contribuir para o amplo debate político sobre flexigurança, que resultou numa comunicação da Comissão sobre princípios comuns de flexigurança¹, aprovada em 27 de Junho de 2007, comportando igualmente análises que servem de apoio à comunicação da Comissão sobre juventude², de 4 de Setembro de 2007.

Principais conclusões do relatório de 2007:

- Robusta retoma dos mercados laborais da UE em 2006 que gerou um aumento líquido de mais de 4 milhões de postos de trabalho, o que corresponde ao melhor resultado registado desde 2000; expansão do emprego nos 27 Estados-Membros.
- Desemprego juvenil acima dos 17% na UE e dificuldades de inserção dos jovens no mercado de trabalho continuam a constituir desafios fundamentais para muitos Estados-Membros da UE.
- Evolução prometedora do emprego dos trabalhadores mais velhos, com a respectiva taxa a registar um aumento de 7 pontos percentuais desde 2000. Estratégias integradas para promover o envelhecimento activo produzem os melhores resultados.
- Formas avançadas de organização flexível do trabalho nas empresas constituem um importante elemento do sucesso dos regimes de flexigurança, sendo também essenciais em termos de aprendizagem e inovação.
- Lacunas persistentes na formação profissional contínua (FPC) proporcionada pelas empresas e desigualdades no acesso à mesma deixam margem para mais intervenção pública nesta área. Políticas cuidadosamente concebidas podem contribuir para tornar mais eficiente a formação profissional contínua, garantindo que nela se investe e dela se retiram os benefícios devidos, ao mesmo tempo que se reforça a participação dos mais necessitados.

¹ COM(2007) 359.

² COM(2007) 498.

- A evolução da parte dos rendimentos do trabalho no valor acrescentado resulta de interacções entre o progresso tecnológico, as instituições do mercado de trabalho e outros factores, como a abertura às trocas. Contudo, estes factores têm muitas vezes um impacto distinto em termos de participação no rendimento das diferentes categorias de competências.

2. DESEMPENHO GLOBAL DO EMPREGO NA UE EM 2006

Num contexto de crescimento económico acelerado, os mercados de trabalho da UE registaram uma robusta retoma em 2006. Após aumentos modestos nos anos anteriores, o crescimento do emprego na UE-27 recuperou significativamente em 2006, com uma taxa de 1,4%, o que constitui o valor mais expressivo desde 2000. Por outro lado, a produtividade do trabalho acelerou comparativamente a 2005, aumentando a um ritmo mais elevado do que nos EUA, embora os resultados da UE continuem a ficar aquém dos EUA em termos de crescimento do emprego.

Os progressos na consecução da meta de 70% para a taxa global de emprego, bem como dos objectivos fixados para a taxa de emprego das mulheres (60%) e dos trabalhadores mais velhos (50%), foram os mais significativos desde 2000. As taxas de emprego global, das mulheres e dos trabalhadores mais velhos atingiram, em 2006, os 64,3%, 57,1% e 43,5%, respectivamente. Pese embora estes avanços, a concretização das metas de emprego global e dos trabalhadores mais velhos nos próximos quatro anos afigura-se um desafio cada vez mais complicado para a UE, ainda que o objectivo para a taxa de emprego das mulheres pareça agora estar ao alcance.

Pela primeira vez em pelo menos uma década, o emprego cresceu em toda a UE, com os 27 Estados-Membros a registarem aumentos. Um crescimento particularmente elevado foi observado em vários dos novos Estados-Membros, designadamente a Estónia, a Letónia, a Polónia, a Bulgária e a Eslováquia, e na Irlanda, Luxemburgo e Espanha. Mesmo os Estados-Membros que não haviam registado aumentos do emprego no ano anterior, nomeadamente a Alemanha, a Hungria, os Países Baixos e Portugal, conheceram uma expansão significativa em 2006.

No conjunto, registou-se um aumento líquido de mais de 4 milhões de pessoas empregadas na UE-27 em 2006, com o emprego feminino a contribuir ligeiramente mais para este crescimento do que o dos homens. Em termos etários, os trabalhadores na faixa 25-54 anos representavam quase dois terços do aumento, cabendo aos trabalhadores mais velhos um pouco menos de um terço. Pese embora a expansão generalizada do emprego, persistem acentuadas variações entre os países. Em 2006, as taxas de emprego variavam entre os 55% registados na Polónia e os mais de 77% da Dinamarca. Ao mesmo tempo, as taxas de emprego das mulheres continuam a ser substancialmente inferiores às dos homens na maioria dos países. As variações são também expressivas nos níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos.

3. OS JOVENS E OS TRABALHADORES MAIS VELHOS NA UE: UMA ABORDAGEM DO TRABALHO BASEADA NO CICLO DE VIDA

Os jovens e os trabalhadores mais velhos são duas categorias que requerem uma atenção especial em termos políticos. Por forma a evitar possíveis efeitos adversos no crescimento

económico e aliviar as crescentes pressões nos sistemas de protecção social decorrentes do envelhecimento demográfico, há que reforçar a abordagem do trabalho assente no ciclo de vida promovida pela Comissão Europeia. Por conseguinte, uma resposta política adequada tem de concentrar-se no reforço da integração de todos os grupos etários no mercado de trabalho, além de que deve facilitar as transições ao longo do ciclo de vida.

São necessários esforços acrescidos, em especial no âmbito das políticas de ensino e formação, para melhorar a situação dos jovens no mercado de trabalho

O desemprego juvenil e as dificuldades de inserção dos jovens no mercado de trabalho continuam a ser desafios fundamentais para muitos Estados-Membros da UE. Pese embora alguns indícios que apontam para algumas melhorias recentes, a redução do desemprego juvenil fica ainda aquém do desejado. Cifrando-se nos 17,4%, a taxa média de desemprego juvenil na UE continua elevada e não registou avanços relativamente à correspondente taxa do grupo etário 25-54. Acresce que, no conjunto, os resultados da UE no contexto internacional ficam aquém dos de outros países industrializados, como os EUA, o Canadá ou o Japão, com taxas de desemprego juvenil substancialmente mais elevadas e taxas de participação no emprego mais baixas.

É frequente os jovens defrontarem-se com dificuldades em operar uma transição fácil e rápida entre ensino e trabalho. Uma proporção modesta, mas significativa, permanece presa numa rede de empregos temporários, muitas vezes mal remunerados, de onde é difícil sair. Em risco estão também os jovens que atravessam longos períodos de tempo fora do emprego, do ensino ou da formação. A insuficiência de habilitações escolares constitui uma das principais causas subjacentes à difícil situação dos jovens no mercado de trabalho. Por conseguinte, os programas que atacam atempadamente o problema do insucesso escolar, familiarizam os jovens com o mundo do trabalho e os preparam para a necessidade de aprenderem ao longo da vida, de modo a serem capazes de adaptar as qualificações ao longo das suas carreiras profissionais, são cruciais para melhorar a situação dos jovens no mercado laboral. Por outro lado, uma melhor integração dos jovens que conhecem longos períodos de desemprego ou inactividade requer a adopção de estratégias de activação mais eficazes do que no passado. Acresce que os jovens constituem uma das categorias mais expostas às consequências nefastas dos modelos institucionais que favorecem as pessoas com empregos permanentes, em detrimento dos recém-chegados. Os problemas decorrentes da segmentação do mercado de trabalho poderiam ser parcialmente resolvidos se fosse facilitado às empresas o recrutamento de jovens.

Abordagens políticas integradas podem contribuir para aumentar a taxa de participação dos mais velhos

O aumento da participação na actividade económica das pessoas mais velhas e o adiamento da sua saída do mercado de trabalho constituem outro desafio importante. Actualmente, na UE, mais de metade dos indivíduos na faixa etária 55-64 está em situação de inactividade, essencialmente por motivos de reforma, mas também devido a problemas de saúde ou responsabilidades familiares, ou ainda por acreditarem que não há trabalho disponível.

Dados recentes indiciam que os esforços dos Estados-Membros para aplicar medidas em apoio do envelhecimento activo começam a produzir resultados. O emprego dos trabalhadores mais velhos tem sido uma das componentes mais dinâmicas do mercado laboral da UE nos últimos anos, tendo aumentado 7 pontos percentuais desde 2000.

Grande parte do crescimento da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos ocorreu graças a um aumento da actividade das mulheres mais velhas, que, por seu turno, fica indirectamente a dever-se ao reforço da participação das mulheres em geral na actividade económica. Em contrapartida, a subida das taxas relativas aos homens resulta de uma saída mais tardia do mercado de trabalho, o que se deve principalmente a factores como as reformas dos sistemas de pensões e protecção social e a outras medidas recentes associadas à promoção do envelhecimento activo.

O recente aumento do emprego dos trabalhadores mais velhos não foi acompanhado de um agravamento significativo da precariedade dos seus postos de trabalho, nem está essencialmente relacionado com uma prevalência acrescida do trabalho a tempo parcial ou por conta própria. Acresce que grande parte do crescimento do emprego deu-se em sectores altamente especializados e intensivos em conhecimento, operando-se uma transição de profissões mais manuais para outras de carácter não manual, com uma componente cognitiva mais intensa.

Pese embora as recentes melhorias, há que prosseguir esforços determinados para promover o envelhecimento activo. Quando comparada com os níveis internacionais, a participação dos mais velhos no mercado de trabalho na Europa continua a ser baixa e a taxa de emprego na faixa etária 55-64 está ainda 6,5 pontos percentuais aquém da meta de 50%, fixada em Estocolmo para 2010. As políticas actuais para favorecer o envelhecimento activo diferem consoante os Estados-Membros. Entre as características dos sistemas que se revelam mais eficazes nesta área, citam-se bons níveis de saúde geral das pessoas mais velhas e idades de reforma razoavelmente elevadas; medidas activas do mercado de trabalho bem concebidas e participação em acções de aprendizagem ao longo da vida; flexibilidade de horários e organização do trabalho; e menor pressão financeira para que os trabalhadores mais velhos abandonem o mercado de trabalho, quer em termos dos incentivos pecuniários oferecidos em caso de reforma, quer de iniciativas para que os empregadores prefiram contratar jovens. Alguns grupos de Estados-Membros, em especial os países nórdicos, instituíram uma abordagem mais integrada do envelhecimento activo e, quando comparados com outros, têm sido relativamente mais bem sucedidos em inserir e reter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

Aumentar a participação dos trabalhadores mais velhos pressupõe ultrapassar os constantes obstáculos e desincentivos com que se defrontam no mercado laboral. São vários os factores que é preciso ter em conta. Para além dos incentivos financeiros subjacentes aos regimes de pensões, dos planos de reforma antecipada e de outros elementos dos sistemas fiscais e de prestações, bem como de um modelo de remuneração mais flexível e menos ligado à antiguidade, os desafios passam por uma mudança de atitude relativamente aos trabalhadores mais velhos, pela manutenção e promoção da sua saúde e capacidade de trabalho à medida que envelhecem e pelo desenvolvimento das suas competências e empregabilidade, através de acções eficazes de aprendizagem ao longo da vida. É necessário garantir condições de trabalho adequadas, incluindo maior flexibilidade nos horários e na organização do trabalho, juntamente com oportunidades de emprego para uma mão-de-obra que está a envelhecer. Há também que criar uma envolvente geral mais propícia ao envelhecimento activo. Importante é também abordar as questões ligadas à igualdade de género, intensificando esforços para reduzir as disparidades entre as taxas de actividade de homens e mulheres enquanto elemento crucial de qualquer estratégia para aumentar a oferta de mão-de-obra mais velha.

Para dar resposta ao desafio do envelhecimento demográfico e respectivo impacto na mão-de-obra, será necessário alargar a aplicação de estratégias mais integradas. Urgem

medidas que privilegiem a integração dos trabalhadores mais velhos e melhorem a sua empregabilidade, eliminando as possibilidades de abandono precoce do mercado laboral. Uma acção em prol do envelhecimento activo pressupõe uma atenção especial à promoção do acesso ao emprego ao longo de toda a vida profissional; uma estratégia global neste domínio deve abranger a totalidade do percurso profissional e todos os grupos etários, e não apenas os trabalhadores mais velhos.

4. FOMENTAR A FLEXIBILIDADE NAS EMPRESAS E ASSEGURAR AOS TRABALHADORES A PROGRESSÃO DE CARREIRA: ELEMENTOS IMPORTANTES DA FLEXIGURANÇA

A comunicação da Comissão sobre flexigurança³, recentemente adoptada, reconhece que a flexibilidade não se limita a facilitar ou dificultar a contratação e o despedimento (flexibilidade externa), podendo ser também aplicada no interior das empresas, quer através de disposições flexíveis de tempo de trabalho (i.e., flexibilidade interna) e/ou de diferentes formas de organização do trabalho, tais como o trabalho em equipa e a rotação de postos (i.e., flexibilidade funcional).

As pressões concorrenciais e o progresso tecnológico levaram muitas empresas nas economias avançadas a adoptarem formas mais flexíveis de organização do trabalho, juntamente com políticas complementares de gestão de recursos humanos. As formas flexíveis de organização do trabalho caracterizam-se, em termos genéricos, por estruturas menos hierarquizadas, um envolvimento mais forte dos trabalhadores no processo decisório e uma maior liberdade de acção na realização das suas tarefas, a que se vêm juntar empregos de conteúdos mais interessantes. Estas práticas laborais inovadoras apresentam interessantes complementaridades e são mais eficazes quando combinadas com determinados modelos de gestão de recursos humanos, tais como a formação na empresa ou as grelhas salariais baseadas no desempenho. Não obstante, não implica isto necessariamente uma convergência em torno de um modelo único de local de trabalho flexível. As empresas nos Estados-Membros da UE adoptaram estratégias nacionais distintas em matéria de mudança organizacional, consoante a diversidade das instituições, as preferências sociopolíticas, as estruturas económicas, os contextos históricos, etc.

O relatório de 2006 propunha uma tipologia dos mercados laborais na UE em função das dimensões da flexibilidade e da segurança. Contudo, a flexibilidade remetia exclusivamente para a sua componente externa, tal como medida pelo indicador da OCDE relativo à legislação de protecção do emprego. O relatório deste ano utiliza dados do Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, a partir dos quais foram calculados indicadores nacionais específicos relativos a várias formas de flexibilidade existentes nas empresas, a fim de actualizar a taxonomia dos sistemas de flexigurança na Europa.

Vários elementos desta análise sugerem que é essencial ter em consideração as formas externa e interna de flexibilidade (bem como a sua interacção) para caracterizar os mercados de trabalho e os regimes de flexigurança na UE. Dois regimes parecem estar associados a resultados socioeconómicos relativamente "positivos". O primeiro (principalmente existente nos países anglo-saxónicos) caracteriza-se por elevada flexibilidade externa, conjugada com níveis médios de formas modernas de flexibilidade interna. Apresenta uma mobilidade profissional elevada, pouca segmentação, formação profissional moderadamente intensa,

³ COM(2007) 359.

despesas modestas em políticas de activação, êxito relativo na redução da pobreza e baixos custos orçamentais. O segundo regime (encontrado principalmente nos países nórdicos e nos Países Baixos) caracteriza-se por avançadas formas de flexibilidade interna (complexidade de tarefas, autonomia dos trabalhadores, horários laborais flexíveis), conjugadas com níveis moderados de flexibilidade externa. Está igualmente associado a bons resultados económicos (mercado de trabalho, produtividade, inovação) e a uma forte redução dos níveis de pobreza, envolvendo, no entanto, custos orçamentais mais importantes. Considerados todos os elementos, não existe uma combinação única de políticas e instituições para alcançar e manter bons resultados socioeconómicos, mas sim diferentes percursos que são, em grande medida, resultado de trajectórias históricas distintas.

A qualidade das condições laborais depende da forma de organização flexível de trabalho adoptada pela empresa. O modelo de grande flexibilidade interna (ou aprendizagem livre), que combina uma maior solicitação dos trabalhadores em termos de responsabilidades e resolução de problemas com uma autonomia acrescida no trabalho, pode constituir uma solução conveniente para todos, conciliando os interesses de empregadores e trabalhadores, em especial se for conjugado com melhores apoios aos trabalhadores que optam pela mobilidade entre empregos e empresas. De facto, caracteriza-se, em simultâneo, por resultados mais positivos para as empresas e melhores condições laborais, comparativamente a formas de organização do trabalho mais tradicionais. Por outro lado, formas mais básicas de flexibilidade funcional, tais como a rotação de tarefas, o trabalho de equipa e normas rigorosas de produção, podem obstar à realização pessoal e ao equilíbrio entre trabalho e vida privada e ter efeitos nefastos em termos de saúde.

A forma como o trabalho é organizado desempenha um papel fundamental na absorção e na criação de conhecimento. Os modelos que favorecem o livre arbítrio dos trabalhadores e implicam actividades complexas de resolução de problemas são os que se traduzem em maior desenvolvimento interno de inovação; por outro lado, o chamado modelo «lean», caracterizado por um baixo grau de autonomia e prioridade à rotação de tarefas e ao trabalho de equipa, tende a estar associado à adopção e/ou alteração de tecnologias existentes. A participação dos trabalhadores na análise e na resolução dos problemas ligados à produção parece, assim, constituir, em paralelo com os níveis mínimos de habilitações académicas (i.e. ensino secundário) e/ou profissionais, um factor essencial para as actividades de aprendizagem e inovação.

A formação profissional contínua constitui uma importante componente da flexigurança, na medida em que reforça a mobilidade profissional nas e entre empresas e garante aos trabalhadores a progressão na carreira

Ao longo das últimas décadas, as economias desenvolvidas conheceram importantes mudanças estruturais de longo prazo. Entre estas contam-se a transição de um modelo produtivo baseado na produção de massa para um novo paradigma fundado na qualidade e na inovação, acompanhado de grandes mudanças sectoriais na economia e de um aumento significativo do nível de habilitações académicas da força de trabalho. A formação profissional contínua (FPC) passou a ser ainda mais necessária, de modo a garantir aos trabalhadores que entraram no mercado de trabalho há várias décadas a possibilidade de adquirirem as competências exigidas para participarem eficazmente na economia de hoje. Estas tendências colocam igualmente pressões acrescidas nas novas gerações de trabalhadores, que têm de adquirir, em permanência, as competências necessárias para aprenderem e inovarem numa nova era caracterizada pela rapidez da mudança.

Existem quatro motivos principais para o reforço da FPC no contexto da estratégia de Lisboa. Primeiramente, as políticas de FPC, ao aumentarem as competências e a empregabilidade dos trabalhadores em risco, podem contribuir para reduzir a exclusão social e as desigualdades de rendimento causadas pelas insuficiências de capital humano. Em segundo lugar, podem ajudar a prolongar a vida profissional dos trabalhadores mais velhos, contribuindo assim para a viabilidade financeira dos sistemas de protecção social. Em terceiro lugar, as políticas em matéria de FPC constituem um ingrediente fundamental da aplicação de estratégias de flexigurança, dinamizando os mercados de trabalho internos no contexto das mudanças económicas e tornando as competências dos trabalhadores mais transferíveis entre as empresas, ao mesmo tempo que garantem segurança às carreiras dos trabalhadores. Por último, estas políticas podem contribuir para que os trabalhadores adquiram e actualizem as competências necessárias numa era caracterizada pelas rápidas mudanças e pela aprendizagem, tornando as empresas europeias mais competitivas numa economia do conhecimento globalizada.

Alguns indícios apontam para o facto de a economia de mercado não poder proporcionar um nível suficiente de investimento em FPC em virtude de possíveis lacunas do mercado, em especial relacionadas com o problema da «caça aos cérebros». Este fenómeno diz respeito à possibilidade de os trabalhadores abandonarem os empregadores que lhes proporcionaram formação para se juntarem a outros que, não tendo financiado essa formação, dela tiram parcialmente vantagem. Em muitas circunstâncias, esta lacuna do mercado não proporciona os incentivos adequados para os empregadores investirem em FPC.

Dados empíricos indicam que, na UE, alguns grupos de trabalhadores são menos propensos do que outros a participar em formações financiadas pelos empregadores, designadamente os trabalhadores mais velhos, as pessoas com níveis mais baixos de qualificações e empregos precários e as que se situam no extremo inferior da escala salarial. Este facto tem repercussões negativas na empregabilidade destes grupos, aumentando, assim, o risco de exclusão social e de desigualdades de rendimentos. Prejudica igualmente a sustentabilidade dos sistemas de protecção social, ao aumentar a probabilidade de os trabalhadores se reformarem mais cedo. Acresce que a probabilidade de participação em formação continua a ser modesta nas pequenas empresas, o que tem um efeito potencialmente negativo nas actividades de inovação deste importante segmento empresarial.

Por estes motivos, poderá ser necessária uma intervenção do Estado, sob forma de organização, regulamentação ou financiamento, para garantir progressos na consecução dos dois objectivos tradicionais do sistema de educação e formação, a saber a eficiência e a equidade⁴. Não obstante, para concretizar estes dois objectivos, os governos devem, ao aplicarem instrumentos estratégicos, encontrar o equilíbrio certo entre estas formas de intervenção.

Políticas específicas podem contribuir para reduzir o subinvestimento em FPC por iniciativa das empresas e, em certas circunstâncias, melhorar a igualdade de acesso à formação para todos os trabalhadores. Estas políticas incluem incentivos fiscais e subsídios, convenções colectivas de trabalho e disposições obrigatórias aplicadas por meio de sistemas de tributação. Ao conceber estas políticas, os governos devem, no entanto, ter cuidado para evitar possíveis efeitos adversos em termos da eficiência da repartição dos recursos.

⁴ Eficiência e equidade nos sistemas europeus de educação e formação; COM(2006) 481.

A definição de políticas com base na oferta pode também contribuir para assegurar as vantagens da FPC. É necessário usar de prudência ao considerar reformas que visem alinhar produtividade e salários, na medida em que aquelas podem reduzir os benefícios decorrentes da FPC para os empregadores que a proporcionam aos seus trabalhadores, mesmo que tenham efeitos positivos do lado da procura. Pelo contrário, os instrumentos de política que visam diminuir a rotação de pessoal, tais como as cláusulas de reembolso, podem revelar-se úteis porque, em certa medida, permitem aos empregadores assegurar o retorno do seu investimento em FPC. Por último, as políticas que promovem a garantia, a acreditação e a certificação de qualidade da formação podem produzir efeitos diversos. Enquanto a acreditação contribui para melhorar a informação sobre a qualidade e a natureza da formação, ajudando assim os trabalhadores a tomar decisões nesta matéria, a certificação da formação pode reduzir os incentivos para que empresas proporcionem FPC aos seus trabalhadores, já que aumenta as possibilidades de transferência das suas competências. Não obstante, se encontrado o equilíbrio certo, estas políticas são desejáveis do ponto de vista social, na medida em que facilitam a mobilidade profissional e contribuem assim para a aplicação de políticas de flexigurança.

5. OS RENDIMENTOS DO TRABALHO NO VALOR ACRESCENTADO: MUDANÇA TECNOLÓGICA, GLOBALIZAÇÃO E COMPETÊNCIAS

A parte dos rendimentos do trabalho no valor começou a diminuir na maioria dos Estados-Membros logo após o primeiro choque petrolífero, atingindo actualmente níveis inferiores aos registados na década de 1960. Os dados disponíveis demonstram igualmente que a parte dos rendimentos do trabalho imputada a mão-de-obra especializada não parou de aumentar desde a década de 1980, enquanto a parte atribuída aos trabalhadores não especializados diminuiu progressivamente.

A importância socioeconómica destes desenvolvimentos dificilmente pode ser subestimada, na medida em que a parte dos rendimentos do trabalho no valor acrescentado influencia a distribuição do rendimento pessoal e a coesão social, a orientação dada ao ajustamento dos salários e ao emprego e a composição da procura agregada, afectando, assim, aspectos importantes de equidade, eficiência económica e estabilidade macroeconómica.

A evolução da participação dos rendimentos do trabalho no valor acrescentado é o resultado da complexa interacção entre progresso tecnológico, instituições do mercado de trabalho e, em menor grau, outros catalisadores como a abertura às trocas. Acresce que, dependendo do grau de substituição entre os factores de produção, qualquer alteração num destes catalisadores pode ter um impacto significativo diferente na participação no rendimento das diferentes categorias de competências.

Uma análise econométrica demonstra que o progresso tecnológico foi o grande responsável pela quebra da participação agregada dos rendimentos do trabalho no valor acrescentado verificada nas últimas décadas. Contudo, esta quebra foi desigualmente repartida pelos diferentes tipos de competências, já que os trabalhadores altamente especializados aumentaram a sua parte nos rendimentos e os seus homólogos não especializados viram a sua diminuir. A abertura às trocas teve também um impacto negativo, mas em menor grau que o progresso tecnológico.

Para contribuir para um reequilíbrio da distribuição do valor acrescentado entre capital e trabalho e entre as diferentes categorias de competências, os responsáveis políticos devem

adoptar políticas macroeconómicas orientadas para a estabilidade e o crescimento, gerando uma envolvente económica que favoreça mais capital e progresso tecnológico. Contudo, para concretizar esta possibilidade, é imperativo que estas políticas sejam complementadas por medidas com incidência no mercado de trabalho que tenham em conta as várias reacções das diferentes categorias de competências a estes factores; mais importante ainda, são necessárias estratégias que permitam aos trabalhadores não especializados progredir para um nível de especialização superior, a fim de corrigir os efeitos adversos decorrentes do elevado grau de substituição do trabalho pouco qualificado por capital. Uma certa dose de flexibilidade do emprego num contexto de segurança deverá facilitar a criação de novos postos de trabalho e a eliminação dos que se tornaram improdutivos, bem como a rápida progressão para empregos mais gratificantes de trabalhadores presos a empregos pouco qualificados, que produzem rendimentos adversamente afectados pela extensão do capital e pelo progresso tecnológico.

6. CONCLUSÕES

A análise apresentada neste relatório demonstra de que forma uma abordagem estratégica e integrada das principais áreas prioritárias - tais como a flexigurança e uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida - pode influenciar positivamente o desempenho dos mercados de trabalho dos Estados-Membros. Este facto assume particular relevância, tanto para os trabalhadores jovens como para os mais velhos.

A aprendizagem ao longo da vida continua a ser um ingrediente essencial para o êxito da medidas políticas no seu conjunto e o relatório deste ano evidencia as soluções estratégicas que melhoram, simultaneamente, a eficiência e a equidade da formação profissional contínua. O relatório analisa igualmente a tão debatida questão da evolução na UE da participação dos rendimentos do trabalho no valor acrescentado e sugere algumas respostas políticas que visam mitigar os seus possíveis efeitos nefastos. No conjunto, os resultados do relatório apoiam a orientação geral das principais iniciativas políticas adoptadas a nível da UE no âmbito do pilar do emprego da agenda de Lisboa, tal como foi reformulada.

A melhoria da conjuntura económica em 2006 não deverá, de forma alguma, desviar as atenções da necessidade urgente de reformas contínuas do mercado de trabalho na UE. Pelo contrário, esta melhoria cíclica deverá constituir a oportunidade de conceber e implementar as mudanças estruturais necessárias para se avançar com determinação na consecução dos grandes objectivos de Lisboa, a saber, o pleno emprego, a qualidade e a produtividade do trabalho e a coesão social e territorial.

O relatório sobre o Emprego na Europa em 2007 está disponível no seguinte endereço:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm