

II

(Actos cuja publicação não é uma condição da sua aplicabilidade)

CONSELHO

DECISÃO DO CONSELHO

de 19 de Janeiro de 2001

relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2001

(2001/63/CE)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão ⁽¹⁾,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu ⁽²⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social ⁽³⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões ⁽⁴⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité do Emprego,

Considerando o seguinte:

- (1) O processo do Luxemburgo, assente na execução da Estratégia Europeia de Emprego coordenada, foi lançado na reunião extraordinária do Conselho Europeu sobre o Emprego, em 20 e 21 de Novembro de 1997. A Resolução do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa às directrizes para o emprego em 1998 ⁽⁵⁾, lançou um processo caracterizado por uma elevada visibilidade, um forte empenhamento político e uma ampla aceitação por todas as partes interessadas.
- (2) A Decisão do Conselho, de 13 de Março de 2000, relativa às orientações para as políticas de emprego 2000 ⁽⁶⁾, permitiu a consolidação do processo do Luxemburgo, mediante o cumprimento dessas Orientações.
- (3) O Conselho Europeu de Lisboa, de 23 e 24 de Março de 2000, definiu uma nova meta estratégica no sentido de a União Europeia se tornar na economia do conhecimento

mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social. A concretização deste objectivo permitirá à União reconquistar as condições para o pleno emprego.

- (4) O Comité do Emprego elaborou o seu parecer em concertação com o Comité de Política Económica.

- (5) Há que assegurar a coerência e a sinergia entre as orientações para o emprego e as orientações gerais das políticas económicas.

- (6) Na execução das orientações para o emprego, os Estados-Membros deverão visar um elevado grau de coerência com duas outras prioridades sublinhadas na Cimeira de Lisboa, ou seja, a modernização da protecção social e a promoção da inclusão social, assegurando em simultâneo que o trabalho seja compensador e a sustentabilidade a longo prazo dos regimes de protecção social.

- (7) O Conselho Europeu de Lisboa salientou a necessidade de adaptar os sistemas europeus de educação e formação às exigências da sociedade do conhecimento e ao imperativo de níveis e qualidade de emprego melhorados, e instou os Estados-Membros, o Conselho e a Comissão a envidar esforços para um substancial aumento anual no investimento *per capita em recursos humanos*.

- (8) O Conselho Europeu de Santa Maria da Feira, de 19 e 20 de Junho de 2000, convidou os parceiros sociais a desempenhar um papel mais proeminente na concepção, execução e avaliação das orientações para o emprego que são da sua competência, com particular incidência na modernização da organização do trabalho, na aprendizagem ao longo da vida e no aumento da taxa de emprego, em especial no que se refere às mulheres.

⁽¹⁾ Proposta de 14 de Novembro de 2000 (ainda não publicado no Jornal Oficial)

⁽²⁾ Parecer emitido em 24 de Novembro de 2000 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽³⁾ JO C 14 de 16.1.2001, p. 75.

⁽⁴⁾ Parecer emitido em 13 de Outubro de 2000 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽⁵⁾ JO C 30 de 28.1.1998, p. 1.

⁽⁶⁾ JO L 72 de 21.3.2000, p. 15.

- (9) O relatório conjunto sobre o emprego 2000, elaborado pelo Conselho e pela Comissão, descreve a situação do emprego na Comunidade e analisa as acções empreendidas pelos Estados-Membros com vista à execução das respectivas políticas laborais, segundo as orientações para o emprego de 2000 e a Recomendação 2000/164/CE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 2000, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros ⁽¹⁾.
- (10) Em 19 de Janeiro de 2000, o Conselho aprovou uma outra recomendação relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros ⁽²⁾.
- (11) A revisão intercalar do processo do Luxemburgo, conduzida em 2000 a pedido do Conselho Europeu de Lisboa, deverá ser tida em consideração aquando da revisão das orientações para o emprego de 2001, sem alterar a estrutura básica de quatro pilares e melhorando a eficácia do processo do Luxemburgo.
- (12) Os Estados-Membros devem intensificar os seus esforços no sentido de incluir e tornar visível em todos os pilares uma perspectiva de igualdade entre homens e mulheres.
- (13) A execução das orientações pode variar consoante a sua natureza, os respectivos destinatários e as diferentes situações vividas nos Estados-Membros e deve respeitar o princípio da subsidiariedade e as responsabilidades dos Estados-Membros em relação ao emprego.
- (14) Ao executar as orientações para o emprego, os Estados-Membros deverão ser capazes de atender às situações regionais, no pleno respeito pela concretização dos objectivos nacionais e pelo princípio da igualdade de tratamento.
- (15) A eficácia do processo do Luxemburgo exige que a execução das orientações para o emprego também se reflecta, nomeadamente em disposições financeiras. Para este efeito, os relatórios nacionais deverão, sempre que pertinente, incluir informações de natureza orçamental que permitam uma avaliação eficaz dos progressos realizados por cada Estado-Membro na execução dessas orientações, tendo em conta o seu impacto e a sua relação custo-eficácia.
- (16) A Directiva 1999/85/CE do Conselho ⁽³⁾, que estabelece a possibilidade de aplicação a título experimental de uma taxa reduzida de IVA a serviços com grande intensidade do factor trabalho, deve ser seguida, a fim de analisar, em particular, o impacto das iniciativas nacionais em termos de potencial de emprego.
- (17) O contributo dos Fundos Estruturais, em particular do Fundo Social Europeu e da iniciativa comunitária EQUAL, para a Estratégia Europeia de Emprego deve ser reforçado no novo período de programação, e bem assim o papel do Banco Europeu de Investimento.
- (18) É necessário incentivar parcerias a todos os níveis, inclusive com parceiros sociais, autoridades regionais e locais e representantes da sociedade civil, dando-lhes a possibilidade de contribuir, nas respectivas áreas de responsabilidade, para a promoção de um elevado nível de emprego.
- (19) É necessário continuar a consolidar e a definir indicadores comparáveis que permitam, não só avaliar a execução e o impacto das orientações anexas, mas também afinar as metas que nelas são apontadas e facilitar a identificação e o intercâmbio de boas práticas.
- (20) O desenvolvimento sustentável e a integração das preocupações ambientais em outras políticas comunitárias são objectivos do tratado. Os Estados-Membros são convidados a traduzir na prática essa integração no âmbito das respectivas estratégias nacionais de emprego, promovendo a criação de postos de trabalho no sector do ambiente.

DECIDE:

Artigo único

São aprovadas as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2001 apresentadas em anexo, que devem ser tidas em consideração pelos Estados-Membros nas respectivas políticas de emprego.

Feito em Bruxelas, em 19 de Janeiro de 2001.

Pelo Conselho

O Presidente

B. RINGHOLM

⁽¹⁾ JO L 52 de 25.2.2000, p. 32.

⁽²⁾ Ver página 27 do presente Jornal Oficial.

⁽³⁾ JO L 277 de 28.10.1999, p. 34.

ANEXO

ORIENTAÇÕES PARA O EMPREGO EM 2001

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

A cuidadosa construção, ao longo da última década, de um enquadramento macroeconómico para a estabilidade e o crescimento, conjugada com esforços consistentes para reformar os mercados de trabalho, capitais, bens e serviços, bem como as perspectivas optimistas da economia mundial, criaram uma envolvente económica favorável para a União Europeia que colocará ao seu alcance a concretização de alguns dos seus objectivos fundamentais. Os progressos não são, porém, automáticos: exigem liderança, empenhamento e acção concertada.

Por este motivo, o Conselho Europeu confirmou o pleno emprego como um objectivo global da política social e laboral da UE, e vinculou os Estados-Membros ao compromisso de concretizar o objectivo estratégico de tornar a União na economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social. A consecução destes objectivos requer esforços simultâneos por parte da Comunidade e dos Estados-Membros. Exige igualmente a aplicação continuada de um conjunto eficaz, equilibrado e conjugado de políticas, assente na dimensão macroeconómica, em reformas estruturais que promovam mercados de trabalho adaptáveis e flexíveis, a inovação e a competitividade, bem como num Estado-providência activo que fomente o desenvolvimento dos recursos humanos, a participação, a inclusão e a solidariedade.

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

- A. Intensificar as oportunidades de emprego e oferecer incentivos adequados a todos os cidadãos que pretendam empreender uma actividade remunerada com vista à transição para o pleno emprego, tendo em conta os diferentes pontos de partida dos Estados-Membros e reconhecendo o facto de que o pleno emprego é uma meta da política económica nacional geral. Para tal, os Estados-Membros deverão considerar a hipótese de definir metas nacionais para o aumento da taxa de emprego, a fim de contribuir para os objectivos europeus globais de se atingir até 2010 uma taxa de emprego de 70 % em termos globais e superior a 60 % para as mulheres. Na prossecução destas metas, o objectivo de aumentar a qualidade dos empregos deverá igualmente ser tido em consideração.
- B. Os Estados-Membros devem desenvolver estratégias de aprendizagem ao longo da vida globais e coerentes, a fim de ajudar os cidadãos a adquirir e actualizar as competências exigidas pelas mutações económicas e sociais ao longo de todo o ciclo de vida. Em especial, as estratégias deverão abranger o desenvolvimento de sistemas de ensino básico, secundário e superior, ensino permanente e formação profissional para jovens e adultos, a fim de melhorar a sua empregabilidade, adaptabilidade e competências, bem como a sua participação na sociedade do conhecimento. Essas estratégias deverão articular a responsabilidade partilhada das autoridades públicas, empresas, parceiros sociais e indivíduos, com prestações relevantes da sociedade civil, a fim de contribuir para a realização de uma sociedade do conhecimento. Neste contexto, os parceiros sociais deverão negociar e acordar medidas no sentido de melhorar a educação e formação contínua de adultos e, assim, reforçar a adaptabilidade dos trabalhadores e a competitividade das empresas. Para tal, os Estados-Membros devem fixar metas nacionais para o aumento dos investimentos em recursos humanos, bem como da participação em acções de educação e formação contínua (formal ou não formal), e acompanhar regularmente os progressos realizados no sentido da consecução desses objectivos.
- C. Os Estados-Membros deverão desenvolver uma relação de parceria global com os parceiros sociais com vista à execução, acompanhamento e seguimento a dar à Estratégia de Emprego. Convidam-se os parceiros sociais a todos os níveis a intensificar a sua acção em apoio do processo do Luxemburgo. No âmbito do quadro global e dos objectivos definidos nas presentes Orientações, exortam-se os parceiros sociais a desenvolver, em conformidade com as tradições e práticas nacionais, os seus próprios processos de execução das orientações que relevam da sua responsabilidade, a identificar as questões que irão negociar e a dar regularmente conta dos progressos conseguidos, no contexto dos Planos de Acção Nacionais se assim o desejarem, bem como do impacto das suas acções no emprego e no funcionamento do mercado laboral. Os parceiros sociais a nível europeu são convidados a definir o seu próprio contributo e a acompanhar, incentivar e apoiar os esforços empreendidos a nível nacional.
- D. Ao traduzir as Orientações para o Emprego em políticas nacionais, os Estados-Membros prestarão a devida atenção aos quatro pilares e aos objectivos horizontais, definindo as respectivas prioridades de forma equilibrada, de modo a respeitar a natureza integrada e o idêntico valor das Orientações. Os Planos de Acção Nacionais desenvolverão a estratégia para o emprego (adoptando uma abordagem de integração do objectivo da igualdade de oportunidades entre os sexos), comportando uma identificação do conjunto das políticas assente nos quatro pilares e nos objectivos horizontais, que deverá esclarecer o modo como as iniciativas políticas no âmbito das diferentes Orientações serão estruturadas por forma a alcançar os objectivos de longo prazo. Ao implementar a Estratégia, serão tidas em conta, em termos de políticas ou metas diferenciadas, a dimensão regional e as disparidades regionais, no pleno respeito da prossecução de metas nacionais e do princípio de igualdade de tratamento. Do mesmo modo, será pertinente que os Estados-Membros, sem prejuízo do quadro geral, centrem os seus esforços, em particular, em certas dimensões da estratégia, a fim de irem ao encontro das necessidades específicas decorrentes da situação do seu mercado de trabalho.

- E. Os Estados-Membros e a Comissão deverão consolidar a elaboração de indicadores comuns, a fim de adequadamente se avaliarem os progressos no âmbito dos quatro pilares, e se reforçar o estabelecimento de parâmetros de referência e a identificação de boas práticas. Solicita-se aos parceiros sociais que elaborem indicadores e parâmetros de referência e bases de dados estatísticas de apoio adequados, para avaliar os resultados das acções pelas quais são responsáveis.

I. MELHORAR A EMPREGABILIDADE

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

A fim de inflectir a evolução do desemprego dos jovens e do desemprego de longa duração, os Estados-Membros intensificarão os respectivos esforços para desenvolver estratégias de prevenção, centradas na empregabilidade, baseando-se na identificação precoce das necessidades individuais. Num prazo a fixar por cada Estado-Membro, não superior a dois anos, que poderá — sem prejuízo da revisão das Orientações a efectuar dentro de dois anos — ser alargado nos Estados-Membros com uma taxa de desemprego particularmente elevada, os Estados-Membros actuarão de modo a:

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

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

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

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

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

2. Cada Estado-Membro:

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

Desenvolver uma política para fomentar o envelhecimento activo

Impõem-se profundas mudanças nas atitudes sociais prevaletentes para com os trabalhadores mais velhos, bem como uma revisão dos sistemas fiscais e de prestações, com vista a concretizar o objectivo de pleno emprego, por forma a assegurar a justiça e a sustentabilidade a longo prazo dos regimes de segurança social e tirar o melhor partido da experiência dos trabalhadores mais velhos.

3. Os Estados-Membros, se for caso disso em conjunto com os parceiros sociais, desenvolverão políticas de envelhecimento activo, visando reforçar a capacidade de os trabalhadores mais velhos permanecerem no mercado de trabalho pelo período mais longo possível e intensificar os incentivos nesse sentido, nomeadamente:
 - adoptando medidas positivas destinadas a manter a capacidade de trabalho e as competências dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente num mercado de trabalho assente no conhecimento, em particular através de um acesso suficiente a acções de educação e formação, a introduzir fórmulas de trabalho flexíveis incluindo, por exemplo, o trabalho a tempo parcial se tal for a opção dos trabalhadores, e aumentar a sensibilização dos empregadores para as potencialidades destas pessoas, e
 - revendo os sistemas fiscais e de prestações, para reduzir os desincentivos e tornar mais aliciante a continuação da participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

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

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

4. Solicita-se por conseguinte aos Estados-Membros que melhorem a qualidade dos respectivos sistemas de educação e de formação, bem como dos programas escolares relevantes, através nomeadamente da prestação de orientação apropriada no contexto tanto da formação inicial como da aprendizagem ao longo da vida, da modernização e maior eficácia dos sistemas de aprendizagem e da formação em alternância, e incentivem o desenvolvimento de centros locais de aprendizagem multi-usos, a fim de:
 - dotar os jovens das aptidões básicas relevantes para o mercado de trabalho e necessárias à participação na aprendizagem ao longo da vida;
 - reduzir a iliteracia dos jovens e dos adultos e reduzir substancialmente o número de jovens que abandonam o sistema escolar precocemente. Deverá também ser prestada particular atenção aos jovens com dificuldades de aprendizagem e com problemas educacionais. Neste contexto, os Estados-Membros desenvolverão medidas com vista a reduzir para metade, até 2010, o número de jovens entre os 18 e os 24 anos que apenas dispõem de educação de nível secundário inferior e não participam em acções de educação e formação complementares;
 - promover condições que facilitem um melhor acesso dos adultos, nomeadamente os que trabalham com contratos atípicos, à aprendizagem ao longo da vida, com vista ao aumento da proporção de adultos em idade activa (25-64 anos) que, a qualquer momento, participam em acções de educação e formação. Os Estados-Membros deverão estabelecer metas para o efeito.

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

5. Os Estados-Membros visarão desenvolver a e-aprendizagem para todos os cidadãos. Em especial, assegurarão que todas as escolas tenham acesso à Internet e aos recursos multimédia até final de 2001 e que todos os professores necessários disponham das competências necessárias ao uso destas tecnologias até final de 2002, a fim de facultar a todos os estudantes uma vasta literacia digital.

Políticas activas para desenvolver a adequação das competências ao mercado de trabalho e prevenir e combater os estrangulamentos emergentes

Em todos os Estados-Membros, o desemprego e a exclusão do mercado de trabalho coexistem com escassez de mão-de-obra em certos sectores, profissões e regiões. Com a melhoria da situação do emprego e o ritmo acelerado da mudança tecnológica, estes estrangulamentos estão a tornar-se mais acentuados. A insuficiente capacidade das políticas activas para prevenir e combater a escassez de mão-de-obra emergente prejudicará a competitividade, aumentará as pressões inflacionárias e manterá o desemprego estrutural em níveis elevados.

6. Os Estados-Membros procederão de modo a, quando pertinente em cooperação com os parceiros sociais, acelerar os seus esforços no sentido de identificar e prevenir os estrangulamentos emergentes, em especial através:
 - do desenvolvimento da capacidade dos serviços de emprego para adequar as competências ao mercado de trabalho;
 - do desenvolvimento de políticas que previnam a escassez de competências;
 - da promoção da mobilidade geográfica e profissional;
 - de uma maior eficácia do funcionamento dos mercados de trabalho, melhorando as bases de dados sobre empregos e oportunidades de aprendizagem, que deverão estar interligadas a nível europeu, fazendo uso das modernas tecnologias da informação e da experiência já disponível à escala europeia.

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

Numerosos grupos e indivíduos enfrentam dificuldades particulares para adquirirem as competências relevantes e acederem, aí permanecendo, ao mercado de trabalho. Esta situação poderá aumentar o risco de exclusão. É, pois, imperativa uma série coerente de políticas que promova a inclusão social, apoiando a inserção de grupos e indivíduos desfavorecidos no mundo do trabalho, e combata a discriminação no acesso ao mercado de trabalho e dentro dele.

7. Os Estados-Membros:
 - identificarão e combaterão todas as formas de discriminação no acesso ao mercado de trabalho e a acções de educação e formação;

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

II. DESENVOLVER O ESPÍRITO EMPRESARIAL E A CRIAÇÃO DE EMPREGO

Facilitar o arranque e a gestão de empresas

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

8. Os Estados-Membros deverão dispensar especial atenção à redução sensível das despesas gerais e administrativas das empresas, nomeadamente no momento da criação e da admissão de trabalhadores suplementares. Do mesmo modo, aquando da concepção de novas regulamentações, deverão avaliar o seu impacto potencial nessas despesas gerais e administrativas suportadas pelas empresas.
9. Os Estados-Membros incentivarão o desenvolvimento da actividade independente,
 - analisando, com o objectivo de os reduzir, os eventuais obstáculos, nomeadamente os consubstanciados nos regimes fiscais e de segurança social, à passagem à actividade independente e à criação de pequenas empresas;
 - promovendo acções de educação na área do espírito empresarial e do auto-emprego, serviços específicos de apoio e formação para empresários e futuros empresários;
 - combatendo o trabalho não declarado e incentivando a sua transformação em emprego legal, fazendo uso, em cooperação com os parceiros sociais, de todos os meios relevantes, nomeadamente medidas de regulamentação, incentivos e reforma dos sistemas fiscais e de prestações.

Novas oportunidades de emprego na sociedade do conhecimento e nos serviços

Se a União Europeia pretende conseguir dar resposta ao desafio do emprego, devem ser eficazmente exploradas todas as potenciais fontes de emprego, bem como as novas tecnologias. As empresas inovadoras devem encontrar uma envolvente de apoio, na medida em que podem dar um contributo essencial para mobilizar o potencial de criação de emprego da sociedade do conhecimento. São consideráveis as potencialidades existentes, em especial no sector dos serviços. Para tal:

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

Acção regional e local em prol do emprego

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

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

Reformas fiscais ao serviço do emprego e da formação

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

12. Cada Estado-Membro deverá:

- fixar, se necessário e em função do seu nível actual, um objectivo de redução progressiva da carga fiscal total e, quando apropriado, um objectivo de redução progressiva da pressão fiscal sobre o trabalho e dos custos não salariais, em especial sobre o emprego pouco qualificado e de baixa remuneração. Estas reformas deverão ser empreendidas sem pôr em causa o saneamento das finanças públicas ou a sustentabilidade a longo prazo dos sistemas de segurança social;
- proporcionar incentivos e eliminar os obstáculos fiscais ao investimento em recursos humanos;
- analisar a oportunidade de recorrer a fontes alternativas de receitas fiscais, por exemplo a energia ou as emissões poluentes, atendendo às tendências do mercado, em particular de produtos petrolíferos.

III. INCENTIVAR A ADAPTABILIDADE DAS EMPRESAS E DOS SEUS TRABALHADORES

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

Modernizar a organização do trabalho

Para promover a modernização da organização do trabalho e dos modelos laborais, deverá ser desenvolvida uma sólida parceria a todos os níveis pertinentes (europeu, nacional, sectorial, local e da empresa):

13. Convidam-se os parceiros sociais

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

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

- rever os enquadramentos legislativos existentes e analisar propostas para a introdução de novas disposições e incentivos, por forma a certificarem-se de que contribuem para reduzir os obstáculos ao emprego, facilitar a introdução de uma organização do trabalho modernizada e ajudar o mercado laboral a adaptar-se à mudança estrutural na economia;
- ao mesmo tempo, e tendo em conta o facto de o emprego assumir formas cada vez mais diversas, analisar a oportunidade de introduzir nas respectivas legislações tipos de contratos mais adaptáveis, e assegurar que as pessoas cujo trabalho é regido por contratos deste tipo beneficiam de segurança suficiente e de um melhor estatuto profissional, compatível com as necessidades das empresas e com as aspirações dos trabalhadores;
- empreender esforços para assegurar uma melhor aplicação, no local de trabalho, da legislação vigente em matéria de saúde e segurança, acelerando e reforçando a sua aplicação, disponibilizando orientação às empresas, em especial as PME, no sentido de se conformarem com a legislação existente, melhorando a formação no domínio da saúde e segurança no trabalho e promovendo medidas destinadas a reduzir os acidentes e as doenças profissionais em sectores tradicionalmente de alto risco.

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

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

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

IV. REFORÇAR AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES

Integração do objectivo da igualdade entre os sexos

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

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

- assegurar o acesso das mulheres a medidas activas do mercado de trabalho, proporcionais ao número de mulheres desempregadas;
 - prestar especial atenção ao impacto dos sistemas fiscais e de prestações em termos de igualdade entre os sexos. Sempre que sejam identificadas estruturas fiscais e de prestações com efeitos negativos sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho, dever-se-á proceder à sua revisão;
 - atender especialmente à estrita aplicação do princípio de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor;
 - dedicar especial atenção aos entraves com que se confrontam as mulheres que pretendem criar novas empresas ou trabalhar por conta própria;
 - garantir que as mulheres possam beneficiar positivamente de formas flexíveis de organização do trabalho, numa base voluntária, sem perda de qualidade do emprego;
 - assegurar as condições para facilitar o acesso das mulheres à aprendizagem ao longo da vida e, nomeadamente, à formação em TI.
16. Os Estados-Membros adoptarão, por conseguinte, uma abordagem que consagre a integração do objectivo da igualdade entre os sexos ao executarem as Orientações no âmbito dos quatro pilares:
 - desenvolvendo e consolidando os sistemas de consulta com os organismos que operam na área da igualdade entre os sexos;
 - aplicando procedimentos de avaliação do impacto em termos de igualdade entre os sexos no âmbito de cada orientação;
 - desenvolvendo indicadores para medir os progressos alcançados em matéria de igualdade entre os sexos em relação a cada Orientação.

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

Combater as disparidades entre os sexos

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

17. Os Estados-Membros deverão, sempre que se afigurar adequado em cooperação com os parceiros sociais:
 - intensificar esforços no sentido de reduzir a disparidade entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens, apoiando activamente um aumento do emprego das mulheres, e considerar a hipótese de definir metas nacionais, em conformidade com os objectivos fixados nas conclusões do Conselho Europeu de Lisboa;
 - tomar medidas para alcançar uma representação equilibrada de mulheres e homens em todos os sectores e profissões;
 - dar início a medidas positivas para promover a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, e para diminuir os diferenciais de rendimentos entre mulheres e homens; são imperativas acções destinadas a eliminar as disparidades salariais em função do sexo nos sectores público e privado, devendo ser identificado e tratado o impacto das políticas nas disparidades salariais existentes;
 - considerar um maior recurso a medidas de promoção das mulheres, a fim de reduzir as disparidades entre os sexos.

Conciliar vida profissional e vida familiar

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

18. Os Estados-Membros e os parceiros sociais:

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