

CONSELHO

DECISÃO DO CONSELHO de 18 de Fevereiro de 2002

relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2002

(2002/177/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) O Conselho Europeu de Lisboa, de 23 e 24 de Março de 2000, definiu uma nova meta estratégica para a União Europeia, designadamente, tornar-se na economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico susten-

tável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social. A concretização deste objectivo permitirá à União restabelecer as condições do pleno emprego.

- (3) O Conselho Europeu de Nice, em 7, 8 e 9 de Dezembro de 2000, aprovou a Agenda Social Europeia que estabelece que o retorno ao pleno emprego exige políticas ambiciosas em termos de aumento das taxas de emprego, redução dos desequilíbrios regionais, redução das desigualdades e melhoria da qualidade do emprego.

- (4) O Conselho Europeu de Estocolmo, em 23 e 24 de Março de 2001 decidiu completar os objectivos de Lisboa em matéria de taxas de emprego, a cumprir até 2010, com metas intermédias relativas às taxas de emprego, para 2005, e um novo objectivo para a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, homens e mulheres, para 2010.

- (5) O Conselho Europeu de Estocolmo também acordou que para se atingir o pleno emprego é necessário concentrar esforços numa melhoria, não apenas quantitativa, mas também qualitativa do emprego. Para tal, há que delinear estratégias comuns para manter e melhorar a qualidade do trabalho, devendo estas ser incluídas entre os objectivos gerais das orientações para as políticas de emprego.

- (6) O Conselho Europeu de Estocolmo também acordou em que a modernização dos mercados de trabalho e a mobilidade da mão-de-obra tinham de ser incentivadas, a fim de permitir uma maior adaptabilidade à mudança através da eliminação dos obstáculos existentes.

⁽¹⁾ Proposta de 12 de Setembro de 2001 (ainda não publicada no Jornal Oficial).

⁽²⁾ Parecer emitido em 29 de Novembro de 2001 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽³⁾ Parecer emitido em 17 de Outubro de 2001 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽⁴⁾ Parecer emitido em 14 de Novembro de 2001 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽⁵⁾ JO C 30 de 28.1.1998, p. 1.

- (7) O Conselho Europeu de Göteborg, em 15 e 16 de Junho de 2001 reconheceu que o desenvolvimento sustentável, que constitui um objectivo fundamental inscrito no Tratado, implica que o emprego, as reformas económicas, as políticas sociais e as políticas ambientais sejam conduzidas de uma forma sinérgica, tendo instado os Estados-Membros a definir estratégias de desenvolvimento sustentável. Tais estratégias deverão incluir a promoção do emprego na área do ambiente. Deverão ser demonstradas e utilizadas as sinergias resultantes das políticas do ambiente e do emprego.
- (8) Na execução das Orientações para o Emprego, os Estados-Membros deverão visar um elevado grau de coerência com duas outras prioridades sublinhadas na Cimeira de Lisboa, a saber, a modernização da protecção social e a promoção da inclusão social, assegurando simultaneamente que o trabalho seja financeiramente compensador e que seja garantida a sustentabilidade a longo prazo dos regimes de protecção social.
- (9) O Conselho Europeu de Lisboa salientou a necessidade de adaptar os sistemas europeus de educação e formação às exigências da sociedade do conhecimento e à necessidade de elevar o nível de emprego e melhorar a sua qualidade e instou os Estados-Membros, o Conselho e a Comissão a envidar esforços para um substancial aumento anual do investimento *per capita* em recursos humanos. Os Estados-Membros deverão em especial intensificar esforços no sentido de reforçar a utilização das tecnologias da informação e comunicação na aprendizagem.
- (10) O Conselho Europeu de Santa Maria da Feira, de 19 e 20 de Junho de 2000, convidou os parceiros sociais a desempenhar um papel mais proeminente na concepção, execução e avaliação das orientações para o emprego que 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 para as mulheres.
- (11) A Decisão do Conselho de 19 Janeiro 2001, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2001⁽¹⁾, reflecte as novas mensagens políticas dos Conselhos Europeus de Lisboa e de Santa Maria da Feira.
- (12) O Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2001, elaborado pelo Conselho e pela Comissão, descreve a situação do emprego na Comunidade e analisa as acções empreendidas pelos Estados-Membros com vista à execução das respectivas políticas de emprego, em conformidade com as Orientações para 2001 e a Recomendação do Conselho de 19 Janeiro de 2001, sobre a execução das políticas de emprego dos Estados-Membros⁽²⁾.
- (13) Há que assegurar a coerência e a sinergia entre as Orientações para o Emprego e as Orientações Gerais das Políticas Económicas.
- (14) Os Conselhos Europeus de Lisboa e Nice lançaram um processo de coordenação aberto na área da inclusão social; deverão ser asseguradas a compatibilidade e a sinergia entre os processos em matéria de emprego e de inclusão social.
- (15) O Comité do Emprego elaborou o seu parecer em conjunto com o Comité de Política Económica.
- (16) Em 18 de Fevereiro de 2002, o Conselho adoptou uma nova recomendação relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros⁽³⁾.
- (17) A execução das orientações pode variar em virtude da sua natureza, dos seus destinatários e das diferentes situações nos Estados-Membros. Devem respeitar o princípio da subsidiariedade e as competências dos Estados-Membros em matéria de emprego.
- (18) 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.
- (19) 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 efectiva dos progressos realizados por cada Estado-Membro na execução dessas orientações, tendo em conta o seu impacto e a sua relação custo-eficácia.
- (20) É necessário incentivar parcerias a todos os níveis, nomeadamente com os parceiros sociais, as autoridades regionais e locais e os representantes da sociedade civil, dando-lhes a possibilidade de contribuir, na respectiva esfera de competências, para a promoção de um elevado nível de emprego.
- (21) É necessário consolidar os indicadores comparáveis existentes e definir novos indicadores que permitam avaliar a execução e o impacto das orientações anexas, aperfeiçoar as metas que nelas são apontadas e facilitar a identificação e o intercâmbio de boas práticas.
- (22) 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.
- (23) A qualidade do emprego é um importante objectivo da Estratégia Europeia de Emprego. Envolve simultaneamente as características intrínsecas da actividade em questão e o contexto mais vasto do mercado de trabalho, devendo ser promovido através de acções no âmbito de todos os pilares,

⁽¹⁾ JO L 22 de 24.1.2001, p. 18.

⁽²⁾ JO L 22 de 24.1.2001, p. 27.

⁽³⁾ Ver página 70 do presente Jornal Oficial.

DECIDE:

Artigo único

São aprovadas as Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros em 2002 apresentadas em anexo. Estas orientações devem ser tidas em consideração pelos Estados-Membros nas respectivas políticas de emprego.

Feito em Bruxelas, em 18 de Fevereiro de 2002.

Pelo Conselho

O Presidente

M. ARIAS CAÑETE

ANEXO

ORIENTAÇÕES PARA O EMPREGO EM 2002

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

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

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

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

- A) Melhorar 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 as diferentes situações 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 analisar a possibilidade de fixar metas nacionais para aumentar a taxa de emprego, a fim de contribuir para a realização dos seguintes objectivos globais europeus:
- alcançar, até Janeiro de 2005, uma taxa de emprego global de 67 % e uma taxa de emprego feminino de 57 %,
 - alcançar, até 2010, uma taxa de emprego global de 70 % e uma taxa de emprego feminino superior a 60 %,
 - alcançar até 2010 uma taxa de emprego de 50 % no escalão etário dos 55-64 anos.
- B) Tendo em vista a aumentar as taxas de emprego, promover a coesão social e o progresso social, a produtividade e o funcionamento do mercado de trabalho, os Estados-Membros envidarão esforços para garantir que as políticas no âmbito dos quatro pilares contribuem para manter e aumentar a qualidade no trabalho. As áreas a abranger poderão incluir, nomeadamente, as características do emprego (designadamente, qualidade intrínseca do emprego, qualificações, aprendizagem ao longo da vida, evolução da carreira) e o contexto mais vasto do mercado de trabalho, que engloba a igualdade entre homens e mulheres, a segurança e higiene no trabalho, a flexibilidade e segurança, a inclusão e o acesso ao mercado de trabalho, a organização do trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, o diálogo social e a participação dos trabalhadores, a diversidade e a não discriminação e o desempenho profissional global e a produtividade do trabalho.
- C) Os Estados-Membros devem desenvolver estratégias globais e coerentes de aprendizagem ao longo da vida, a fim de ajudar os cidadãos a adquirir e actualizar as competências exigidas pelas mutações económicas e sociais ao longo de toda a vida. Em especial, estas estratégias deverão abranger o desenvolvimento de sistemas de ensino básico, secundário e superior e educação e formação profissional avançadas para jovens e adultos, com vista à melhoria da empregabilidade, adaptabilidade e competências, bem como a sua participação na sociedade do conhecimento. Essas estratégias deverão articular a responsabilidade partilhada de autoridades públicas, empresas, parceiros sociais e particulares com prestações relevantes da sociedade civil, a fim de contribuir para a realização de uma sociedade do conhecimento. Neste contexto, convidam-se os parceiros sociais a negociar e acordar medidas no sentido de melhorar a educação e formação de adultos, e, assim reforçar a adaptabilidade dos trabalhadores e a competitividade das empresas. Para tal, os Estados-Membros devem fixar metas nacionais para um aumento dos investimentos em recursos humanos, bem como da participação em acções ulteriores de educação e formação (formais ou informais), e acompanhar regularmente os progressos realizados na consecução desses objectivos.
- D) Os Estados-Membros deverão instituir uma parceria global com os parceiros sociais tendo em vista a execução, o acompanhamento e o 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 de trabalho. Os parceiros sociais a nível europeu são convidados a definir o seu próprio contributo e a acompanhar de perto, incentivar e apoiar os esforços empreendidos a nível nacional.

- E) Ao traduzir as Orientações para o Emprego em políticas nacionais, os Estados-Membros prestarão a devida atenção aos quatro pilares e aos objectivos horizontais, definindo as respectivas prioridades de forma equilibrada, de modo a respeitar a natureza integrada e o idêntico valor das orientações. Os Planos de Acção Nacionais desenvolverão a estratégia para o emprego (integrando a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres), identificando, nomeadamente, o conjunto de medidas que ela deverá comportar a título dos quatro pilares e dos objectivos horizontais, e que deverá evidenciar o modo como as iniciativas políticas no âmbito das diferentes orientações serão estruturadas por forma a alcançar os objectivos de longo prazo. Na implementação da Estratégia, serão tidas em conta, em termos de políticas ou metas diferenciadas, a dimensão regional e as disparidades regionais, no pleno respeito da prossecução de metas nacionais e do princípio da igualdade de tratamento. Do mesmo modo, será pertinente que os Estados-Membros, sem prejuízo do quadro geral, centrem os seus esforços, em particular, em certas dimensões da estratégia, a fim de irem ao encontro das necessidades específicas decorrentes da situação do seu mercado de trabalho.
- F) Os Estados-Membros e a Comissão deverão consolidar a elaboração de indicadores comuns, a fim de avaliarem adequadamente os progressos realizados em cada um dos quatro pilares, incluindo em relação à qualidade do emprego, e reforçar a definição de parâmetros de referência e a identificação de boas práticas. Solicita-se aos parceiros sociais que elaborem indicadores e parâmetros de referência e bases de dados estatísticas de apoio adequados, para avaliar os resultados das acções pelas quais são responsáveis. Os Estados-Membros deverão, em especial, efectuar a avaliação e dar conta, no quadro dos respectivos planos de acção nacionais, da eficácia das medidas políticas que tenham posto em prática, em termos do seu impacto nos resultados obtidos no mercado de trabalho.

I. MELHORAR A EMPREGABILIDADE

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

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

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

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

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

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

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

2. Cada Estado-Membro deverá:

- proceder à reapreciação e, sempre que conveniente, à reforma dos respectivos sistemas fiscais e de prestações, no sentido de contrariar o ciclo de pobreza, e criar incentivos para que os desempregados ou as pessoas inactivas procurem e aceitem empregos, ou medidas para aumentar a sua empregabilidade e para que os empregadores criem novos postos de trabalho,
- procurar aumentar sensivelmente a proporção de desempregados 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,
- promover 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 os défices de qualificações. 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 com melhor desempenho, e pelo menos 20 %.

Desenvolver uma política destinada a prolongar a vida activa

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

3. Os Estados-Membros, se for caso disso em conjunto com os parceiros sociais, desenvolverão políticas destinadas a prolongar a vida activa, visando reforçar a capacidade de os trabalhadores mais velhos permanecerem activos durante tanto tempo quanto possível, nomeadamente:
- adoptando medidas positivas destinadas a manter a capacidade de trabalho e as qualificações 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 a aumentar a sensibilização dos empregadores para as potencialidades dos trabalhadores mais velhos e
 - revendo os sistemas fiscais e de prestações, para reduzir os desincentivos e tornar mais aliciente a continuação da participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

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

Sistemas de educação e de formação que funcionem eficiente e eficazmente, capazes de responder às necessidades do mercado de trabalho, são elementos cruciais para o desenvolvimento de uma economia do conhecimento e para a melhoria do nível e da qualidade do emprego. São igualmente fundamentais para assegurar a aprendizagem ao longo da vida, na medida em que facilitam a transição da escola para a vida activa, lançam os alicerces de recursos humanos produtivos, dotados de competências básicas e específicas, e possibilitam aos cidadãos uma adaptação positiva à mudança social e económica. A valorização de uma mão-de-obra empregável implica dotar as pessoas da capacidade de aceder aos benefícios da sociedade do conhecimento e deles tirar partido, colmatar os défices de qualificações e prevenir a erosão das qualificações resultante de situações de desemprego, não-participação e exclusão ao longo da vida. O acesso efectivo de adultos, em actividade ou à procura de emprego, a acções complementares de formação profissional deverá ser promovido pelos Estados-Membros através da definição de um enquadramento adequado, em consulta com os parceiros sociais.

4. Solicita-se por conseguinte aos Estados-Membros que melhorem a qualidade dos respectivos sistemas de educação e de formação, bem como dos programas escolares relevantes, através nomeadamente da prestação de orientação apropriada no contexto tanto da formação inicial como da aprendizagem ao longo da vida, da modernização e maior eficácia dos sistemas de aprendizagem e da formação em actividade, e incentivem o desenvolvimento de centros locais de aprendizagem polivalentes, a fim de:
- dotar os jovens das aptidões básicas relevantes para o mercado de trabalho e necessárias à participação na aprendizagem ao longo da vida,
 - reduzir a iliteracia dos jovens e dos adultos e reduzir substancialmente o número de jovens que abandonam o sistema escolar precocemente. Deverá também ser prestada particular atenção aos jovens com dificuldades de aprendizagem e com problemas educacionais. Neste contexto, os Estados-Membros desenvolverão medidas com vista a reduzir para metade, até 2010, o número de jovens entre os 18 e os 24 anos que apenas completam o primeiro ciclo do ensino secundário e não participam em acções de educação e formação complementares,
 - promover condições que facilitem um melhor acesso dos adultos, nomeadamente os que trabalham com contratos atípicos, à aprendizagem ao longo da vida, com vista ao aumento da proporção de adultos em idade activa (25-64 anos) que, em qualquer momento, participam em acções de educação e formação. Os Estados-Membros deverão estabelecer metas para o efeito,
 - facilitar e incentivar a mobilidade e a aprendizagem ao longo da vida, dando atenção a factores como por exemplo a aprendizagem de línguas estrangeiras, a melhoria do sistema de reconhecimento de habilitações, conhecimentos e competências adquiridos no contexto do sistema educativo, da formação e da experiência.
5. Os Estados-Membros visarão desenvolver a educação e a formação em linha (*eLearning*) para todos os cidadãos. Em especial, prosseguirão os esforços para assegurar que todas as escolas tenham acesso à Internet e aos recursos multimédia e que, até final de 2002, todos os professores necessários disponham das competências relevantes ao uso destas tecnologias, a fim de facultar a todos os estudantes uma vasta literacia digital.

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

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

6. Os Estados-Membros procederão de modo a, em cooperação com os parceiros sociais, acelerar os seus esforços no sentido de identificar e prevenir o aparecimento de estrangulamentos, em especial através:
- do desenvolvimento da capacidade dos serviços de emprego para adequar as competências ao mercado de trabalho,
 - do desenvolvimento de políticas para prevenir a escassez de competências,
 - da promoção da mobilidade geográfica e profissional no âmbito dos Estados-Membros e da União,
 - 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

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

7. Cada Estado-Membro deverá:

- identificar e combater todas as formas de discriminação no acesso ao mercado de trabalho e a acções de educação e formação,
- desenvolver 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 deslizamento para a exclusão,
- implementar medidas adequadas para satisfazer as necessidades das pessoas com deficiência, das minorias étnicas e dos trabalhadores migrantes no que respeita à sua integração no mercado de trabalho, definindo, quando apropriado, uma série de metas nacionais neste domínio.

II. DESENVOLVER O ESPÍRITO EMPRESARIAL E A CRIAÇÃO DE EMPREGO*Facilitar o arranque e a gestão das empresas*

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

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 novos trabalhadores. Do mesmo modo, aquando da concepção de novas regulamentações, deverão avaliar o seu impacto potencial nos encargos gerais e administrativos suportados pelas empresas.
9. Os Estados-Membros incentivarão o acesso à actividade empresarial,
 - analisando, com o objectivo de os reduzir, os eventuais obstáculos, nomeadamente os consubstanciados nos regimes fiscais e de segurança social, à passagem para a 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 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 podem dar um contributo essencial para a concretização do potencial da sociedade do conhecimento para criar empregos de elevada qualidade. Existe no sector dos serviços um potencial considerável para a criação de emprego. A área do ambiente poderá oferecer importantes possibilidades para a entrada no mercado de trabalho. Existem ainda potencialidades para melhorar as competências profissionais através da mais rápida introdução de tecnologias ambientais avançadas. Para o efeito:

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

Acção regional e local em prol do emprego

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

11. Os Estados-Membros deverão:

- ter em conta nas suas políticas gerais de emprego, quando apropriado, a dimensão de desenvolvimento regional,
- incentivar as autoridades locais e regionais a desenvolver estratégias de emprego, a fim de explorar cabalmente as possibilidades oferecidas pela criação de postos de trabalho a nível local e, para o efeito, promover parcerias com todos os agentes interessados, incluindo representantes da sociedade civil,

- promover medidas que reforcem o desenvolvimento competitivo e a capacidade da economia social para gerar mais empregos e aumentar a respectiva qualidade, em especial a disponibilização de bens e serviços ligados às necessidades ainda não satisfeitas pelo mercado, analisando, no intuito de os reduzir, os obstáculos a tais medidas,
- reforçar o papel dos serviços públicos de emprego a todos os níveis na identificação das oportunidades locais de emprego e na melhoria do funcionamento dos mercados de trabalho locais.

Reformas fiscais em prol do emprego e da formação

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

12. Cada Estado-Membro deverá:

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

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 exigem uma adaptação consequente da organização do trabalho e o contributo de todos os agentes, incluindo as empresas, para a aplicação da estratégia de aprendizagem ao longo da vida, no sentido de satisfazer as necessidades de empresas e trabalhadores.

Modernizar a organização do trabalho

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

13. Convidam-se os parceiros sociais:

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

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

- rever o quadro regulamentar existente 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 às mudanças estruturais da economia,
- ao mesmo tempo, e tendo em conta o facto de o emprego assumir formas cada vez mais diversas, analisar a oportunidade de introduzir nas respectivas legislações tipos de contratos mais adaptáveis, e assegurar que as pessoas cujo trabalho é regido por contratos deste tipo beneficiam de segurança suficiente e de um melhor estatuto profissional, compatível com as necessidades das empresas e com as aspirações dos trabalhadores,
- empreender esforços para assegurar uma melhor aplicação, no local de trabalho, da legislação vigente em matéria de saúde e segurança, acelerando e reforçando a sua aplicação, disponibilizando orientação às empresas, em especial as PME, no sentido de se conformarem com a legislação existente, melhorando a formação no domínio da higiene e segurança no trabalho e promovendo medidas destinadas a reduzir os acidentes e as doenças profissionais em sectores tradicionalmente de alto risco.

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

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

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

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

Integração do objectivo da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres

A fim de cumprir o objectivo da igualdade de oportunidades e alcançar as metas fixadas de aumento da taxa de emprego das mulheres, em conformidade com as conclusões do Conselho Europeu de Lisboa, há que reforçar as políticas dos Estados-Membros no domínio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo estas incidir em todas as condições relevantes, como por exemplo a assunção de responsabilidades domésticas por parte dos homens, susceptíveis de influenciar 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 sobre a igualdade entre homens e mulheres. Devem ser revistas as estruturas de incentivos em matéria fiscal que se verifique terem efeitos negativos sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho,
 - 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, tendo em vista a supressão desses entraves,
 - garantir que as mulheres e os homens possam beneficiar positivamente de formas flexíveis de organização do trabalho, numa base voluntária, sem perda da qualidade do emprego,
 - criar as condições necessárias para facilitar o acesso das mulheres à educação, à formação contínua e à aprendizagem ao longo da vida, em especial o acesso à formação e às habilitações necessárias para carreiras no domínio das tecnologias da informação.
16. Por conseguinte, os Estados-Membros adoptarão uma abordagem que consagre a integração do objectivo da igualdade entre homens e mulheres 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 sobre os homens e as mulheres 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 útil os progressos realizados, é necessário que os Estados-Membros prevejam sistemas e procedimentos adequados para a recolha de dados e assegurem a repartição dos dados consoante o sexo nas estatísticas em matéria de emprego.

Combater as disparidades entre homens e mulheres

Os Estados-Membros e os parceiros sociais deverão prestar atenção ao desequilíbrio entre a representação das mulheres e a dos homens em determinados sectores de actividade e em certas profissões, bem como à melhoria das oportunidades de carreira para as mulheres. Em relação a este aspecto, é essencial que desde as fases mais precoces haja a possibilidade de um amplo leque de opções no que diz respeito à educação e à formação.

17. Os Estados-Membros deverão, sempre que se afigurar adequado em cooperação com os parceiros sociais:
 - intensificar esforços no sentido de reduzir as disparidades entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens, apoiando activamente um aumento do emprego das mulheres, e analisar a possibilidade de fixar 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 e a todos os níveis,
 - empreender medidas positivas para promover uma remuneração igual por trabalho igual ou de igual valor e diminuir as disparidades salariais entre homens e mulheres: tanto no sector público como no sector privado é necessário tomar medidas para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres, e o impacto das políticas sobre a disparidade entre homens e mulheres deverá ser identificado e resolvido,
 - 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 empregados como dos empregadores, revestem-se de especial importância para homens e mulheres. A aplicação prática das diversas directivas e acordos dos parceiros sociais nesta matéria deveria ser acelerada e acompanhada regularmente. É necessário dispor, em número suficiente, de serviços de qualidade na área do acolhimento de crianças e da prestação de cuidados a outras pessoas dependentes, a fim de favorecer a entrada e a manutenção das mulheres e dos homens no mercado de trabalho. Em relação a este aspecto, é fundamental a partilha das responsabilidades familiares. Pode igualmente dar-se o caso de estarem ultrapassadas as competências dos trabalhadores que regressam ao mercado de trabalho após uma interrupção de actividade e de estes se depararem com dificuldades em aceder à formação. A reinserção de homens e mulheres no mercado de trabalho após uma ausência deverá, pois, ser facilitada. A fim de reforçar a igualdade de oportunidades:

18. Os Estados-Membros e os parceiros sociais deverão:

- conceber, pôr em prática e promover políticas favoráveis à família, incluindo serviços de acolhimento de crianças e de prestação de cuidados de qualidade, acessíveis e a preços módicos, bem como regimes de licença parental ou de outro tipo,
 - analisar a possibilidade de fixar uma meta nacional, consentânea com a respectiva situação, no sentido de aumentar a disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças e de outras pessoas dependentes,
 - prestar especial atenção ao caso das mulheres e dos homens que pretendem reintegrar a vida activa remunerada após um período de ausência e, para tal, analisar os meios de suprimir progressivamente os obstáculos a essa reinserção.
-