

II

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

CONSELHO

DECISÃO DO CONSELHO

de 22 de Julho de 2003

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

(2003/578/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 Europeu ⁽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 artigo 2.º do Tratado da União Europeia define o objectivo de promover, em toda a União, o progresso económico e social e um elevado nível de emprego. O artigo 125.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia afirma que os Estados-Membros e a Comunidade empenhar-se-ão em desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego e, em especial, em promover uma mão-de-obra qualificada, formada e susceptível de adaptação, bem como mercados de trabalho que reajam rapidamente às mudanças económicas.
- (2) Na sequência da reunião extraordinária do Conselho Europeu consagrada ao tema do emprego, realizada em 20 e 21 de Novembro de 1997, no Luxemburgo, a resolução do Conselho de 15 de Dezembro de 1997 relativa às directrizes para o emprego em 1998 ⁽⁵⁾, iniciou um processo caracterizado por elevada visibilidade, forte empenho político e vasta aceitação por todas as partes envolvidas.

- (3) O Conselho Europeu de Lisboa, de 23 e 24 de Março de 2000, definiu uma nova meta estratégica para a União Europeia, designadamente, a de 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 maior coesão social. Para tal, definiu metas para o emprego global e o emprego das mulheres até 2010, as quais foram completadas no Conselho Europeu de Estocolmo, de 23 e 24 de Março de 2001, por metas intermédias a concretizar até Janeiro de 2005 e por um novo objectivo para a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, homens e mulheres, até 2010, reflectindo o desafio demográfico.

- (4) O Conselho Europeu de Nice, de 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 do aumento das taxas de emprego, da redução dos desequilíbrios regionais, da diminuição das desigualdades e da melhoria da qualidade do emprego.

- (5) O Conselho Europeu de Barcelona, de 15 e 16 de Março de 2002, defendeu o reforço da estratégia europeia de emprego através de um processo mais dinâmico, simplificado e gerido com maior eficácia, com um calendário alinhado pelo horizonte de 2010, e que incorpore as metas e os objectivos da estratégia de Lisboa. O Conselho Europeu de Barcelona preconizou também a racionalização dos processos de coordenação das políticas, com calendários sincronizados para a adopção das orientações gerais das políticas económicas e das orientações para o emprego.

⁽¹⁾ Proposta emitida em 8 de Abril de 2003 (ainda não publicada no Jornal Oficial).

⁽²⁾ Parecer emitido em 3 de Junho de 2003 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽³⁾ Parecer emitido em 14 de Maio de 2003 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽⁴⁾ Parecer emitido em 3 de Julho de 2003 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽⁵⁾ JO C 30 de 28.1.1998, p. 1.

- (6) O Conselho Europeu de Bruxelas, de 20 e 21 de Março de 2003, veio confirmar que a estratégia para o emprego desempenha o papel principal na implementação dos objectivos de emprego e de mercado de trabalho da estratégia de Lisboa, devendo articular-se de forma coerente com as orientações gerais das políticas económicas, principal instrumento que consubstancia a coordenação das políticas económicas na Comunidade. O mesmo Conselho Europeu apelou a orientações em número limitado e que visem a obtenção de resultados, permitindo aos Estados-Membros conceber a adequada dosagem de medidas a tomar, e apoiadas por objectivos adequados. 2003 constitui uma oportunidade especial para a utilização de instrumentos de coordenação das políticas-chave racionalizados — as orientações gerais das políticas económicas, as orientações para o emprego e a estratégia do mercado interno — dando-lhes uma nova perspectiva a três anos.
- (7) A estratégia europeia para o emprego foi alvo de uma avaliação exaustiva, incluindo uma revisão intercalar aprofundada, concluída em 2000, e de um balanço retrospectivo da experiência dos primeiros cinco anos, concluído em 2002. Este exercício defendeu a continuidade da estratégia por forma a corrigir as deficiências estruturais persistentes, bem como a necessidade de dar resposta aos novos desafios que se colocam à União Europeia alargada.
- (8) A bem sucedida aplicação da agenda de Lisboa exige que as políticas de emprego dos Estados-Membros fomentem, de forma equilibrada, três objectivos complementares e sinérgicos, a saber, o pleno emprego, a qualidade e a produtividade do trabalho e a coesão e inclusão sociais. A concretização destes objectivos implica reformas estruturais mais aprofundadas, centradas em 10 prioridades fundamentais e inter-relacionadas, com especial atenção para a governação coerente do processo. As reformas políticas exigem uma abordagem de integração da perspectiva do género na execução de todas as acções.
- (9) Em 6 de Dezembro de 2001, o Conselho aprovou um conjunto de indicadores para avaliar 10 dimensões do investimento na qualidade no emprego e apelou à sua utilização no quadro do acompanhamento das orientações e das recomendações para o emprego.
- (10) A implementação de políticas activas e preventivas deverá ser eficaz e contribuir para o cumprimento das metas de pleno emprego e inclusão social, garantindo aos desempregados e aos inactivos a possibilidade de integrarem o mercado laboral e nele serem competitivos. Tais políticas deverão ser apoiadas por instituições do mercado de trabalho modernas.
- (11) Os Estados-Membros incentivarão a criação de mais e melhores empregos através do apoio ao espírito empresarial e à inovação numa envolvente favorável às empresas. Os Estados-Membros estão empenhados em aplicar a Carta Europeia das Pequenas Empresas e envolvidos num processo de aferição comparativa das políticas empresariais.
- (12) Encontrar o correcto equilíbrio entre flexibilidade e segurança contribuirá para apoiar a competitividade das empresas, aumentar a qualidade e a produtividade no trabalho e facilitar a adaptação de empresas e trabalhadores às mudanças económicas. Neste contexto, os Conselhos de Barcelona e de Bruxelas apelaram, em particular, a uma revisão da legislação do emprego, dentro do respeito pelo papel dos parceiros sociais. Há que elevar as normas de saúde e segurança no trabalho, em conformidade com a nova estratégia comunitária para 2002-2006. Deverá ser dada especial atenção aos sectores de elevado risco de acidentes de trabalho. O acesso da mão-de-obra à formação constitui um elemento essencial para o equilíbrio entre flexibilidade e segurança, devendo a participação de todos os trabalhadores ser apoiada, tendo em conta as vantagens desse investimento para os trabalhadores, os empregadores e o conjunto da sociedade. A reestruturação económica representa um desafio para o emprego tanto nos futuros como nos actuais Estados-Membros e requer uma gestão positiva que envolva todos os intervenientes relevantes, incluindo os parceiros sociais.
- (13) O Conselho Europeu de Barcelona acolheu com agrado o plano de acção da Comissão para as competências e a mobilidade, e a resolução do Conselho de 3 de Junho de 2002 sobre competências e mobilidade, e convidou a Comissão, os Estados-Membros e os parceiros sociais a empreender as medidas reputadas necessárias. Uma mobilidade profissional e geográfica reforçada e uma melhor correspondência entre oferta e procura no mercado de trabalho ajudarão a elevar as taxas de emprego e aumentar a coesão social, tomando em consideração os aspectos laborais da imigração.
- (14) A execução de estratégias exaustivas e coerentes de aprendizagem ao longo da vida reveste-se de importância crítica para a concretização dos objectivos de pleno emprego, melhor qualidade e produtividade no trabalho e coesão social reforçada. O Conselho Europeu de Barcelona acolheu com agrado a comunicação da Comissão intitulada «Tornar o espaço europeu da aprendizagem ao longo da vida uma realidade» que define os módulos constitutivos das estratégias neste domínio, nomeadamente a parceria, a informação sobre as necessidades de aprendizagem, a mobilização de recursos adequados, as formas de facilitar o acesso a oportunidades de aprendizagem, a criação de uma cultura da aprendizagem e a preocupação de excelência. O processo em curso sobre os futuros objectivos concretos dos sistemas de educação, lançado pelo Conselho

- Europeu de Lisboa, desempenha um papel importante relativamente ao desenvolvimento do capital humano, e as suas sinergias com a Estratégia do Emprego devem ser plenamente exploradas. Em 5 e 6 de Maio de 2003, o Conselho aprovou uma série de marcos de referência para a aferição dos desempenhos médios europeus em matéria de educação e formação, vários dos quais de particular relevância no contexto das políticas do emprego. O Conselho Europeu de Lisboa apelou a um significativo aumento *per capita* do investimento em recursos humanos. Este aumento do investimento requer incentivos suficientes a empregadores e indivíduos, bem como um redireccionamento das finanças públicas para investimentos mais produtivos em recursos humanos em todos os níveis do processo de aprendizagem.
- (15) É necessário dispor de uma oferta de mão-de-obra adequada para sustentar o desafio demográfico, o crescimento económico, promover o pleno emprego e apoiar a viabilidade dos sistemas de protecção social. O relatório conjunto da Comissão e do Conselho intitulado «Aumentar os níveis de participação dos trabalhadores e promover o envelhecimento em actividade», aprovado pelo Conselho em 7 de Março de 2002, concluiu que este é um processo que exige a concepção de estratégias globais nacionais assentes numa abordagem em torno do ciclo de vida. As políticas deverão explorar o potencial de emprego de todas as categorias de pessoas. O Conselho Europeu de Barcelona acordou que, até 2010, a União Europeia deverá procurar aumentar progressivamente em cinco anos a idade média efectiva de abandono da vida profissional que, em 2001, se calculava em 59,9.
- (16) As disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho deverão ser progressivamente colmatadas para que a União Europeia esteja em condições de concretizar o objectivo de pleno emprego, melhorar a qualidade no trabalho e promover a coesão e a inclusão sociais. Para tal, afigura-se necessário optar por uma abordagem que conjugue a integração da perspectiva do género com acções políticas específicas, de modo a criar condições para as mulheres entrarem, reentrarem e permanecerem no mercado de trabalho. O Conselho de Barcelona acordou que, até 2010, os Estados-Membros deverão providenciar no sentido de disporem de estruturas de acolhimento para pelo menos 90 % das crianças entre os três anos e a idade da escolaridade obrigatória e pelo menos 33 % das crianças com menos de três anos. É necessário atacar os factores subjacentes às disparidades existentes entre homens e mulheres em matéria de desemprego e remuneração, resultando na concretização das metas fixadas para a redução dessas diferenças, sem colocar em causa o princípio de diferenciação salarial em função da produtividade e da situação do mercado de trabalho.
- (17) A inserção eficaz das pessoas desfavorecidas no mercado de trabalho repercutir-se-á em inclusão social reforçada, taxas de emprego mais elevadas e melhoria da sustentabilidade dos sistemas de protecção social. A acção política terá de ser de molde a eliminar a discriminação, propiciar abordagens personalizadas para dar respostas a necessidades específicas e criar oportunidades adequadas de emprego através de incentivos ao recrutamento concedidos a empregadores. A Decisão 2001/903/CE do Conselho⁽¹⁾, de 3 de Dezembro de 2001, designou 2003 como o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência. O acesso ao mercado de trabalho constitui uma prioridade fundamental para essas pessoas que, segundo as estimativas, representam cerca de 37 milhões de cidadãos na União Europeia, muitos dos quais com capacidade e vontade de trabalhar.
- (18) A fim de melhorar as perspectivas de pleno emprego e coesão social, o equilíbrio entre o rendimento decorrente do trabalho e o auferido em situações de desemprego ou inactividade deverá ser de molde a incentivar as pessoas a entrar, reentrar e permanecer no mercado de trabalho e a fomentar a criação de emprego.
- (19) O trabalho não declarado é definido como qualquer actividade remunerada que é considerada legítima na sua natureza, mas não é declarada às autoridades públicas. Segundo estudos realizados, a dimensão da economia informal representa, em média, 7 % a 16 % do PIB da União Europeia. Impõe-se, pois, que este trabalho seja transformado em trabalho regular, de modo a melhorar a envolvente empresarial global, a qualidade do trabalho das pessoas envolvidas, a coesão social e a viabilidade das finanças públicas e dos sistemas de protecção social. Há que incentivar a melhoria da informação referente à extensão do fenómeno do trabalho não declarado nos Estados-Membros e na União Europeia.
- (20) As disparidades em matéria de emprego e desemprego entre diversas regiões na União Europeia continuam a ser importantes e aumentarão após o alargamento. Tais disparidades deverão ser tratadas através de uma abordagem alargada que envolva os intervenientes a todos os níveis a fim de apoiar a coesão económica e social, fazendo uso dos fundos estruturais comunitários.
- (21) A avaliação dos primeiros cinco anos da estratégia para o emprego identificou a melhoria da governação como determinante fundamental da eficácia futura da mesma. Uma execução bem sucedida das políticas de emprego depende da instauração de parcerias a todos os níveis, da participação de um conjunto de serviços operacionais e de recursos financeiros adequados em apoio da aplicação das orientações para o emprego. Os Estados-Membros são os responsáveis pela execução eficaz das orientações para o emprego, assegurando, nomeadamente, uma concretização equilibrada aos níveis regional e local.

⁽¹⁾ JO L 335 de 19.12.2001, p. 15.

- (22) A eficaz implementação das orientações para o emprego requer a participação activa dos parceiros sociais em todas as fases, desde a concepção das políticas à sua execução concreta. Na Cimeira Social de 13 de Dezembro de 2001, os parceiros sociais manifestaram a necessidade de desenvolver e aperfeiçoar a coordenação do processo de consulta tripartida. Acordou-se igualmente a realização de uma cimeira social tripartida sobre crescimento e emprego antes de cada Conselho Europeu da Primavera.
- (23) Para além das orientações para o emprego, os Estados-Membros deverão aplicar na íntegra as orientações gerais para as políticas económicas, assegurando a coerência da respectiva acção com a preservação da sanidade das finanças públicas e a estabilidade macroeconómica,

DECIDE:

Artigo único

São aprovadas as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (também designadas «orientações para o emprego») em anexo. Os Estados-Membros tomam estas orientações em consideração nas suas políticas de emprego.

Feito em Bruxelas, em 22 de Julho de 2003.

Pelo Conselho

O Presidente

G. ALEMANNIO

ANEXO

AS ORIENTAÇÕES PARA O EMPREGO

Uma estratégia europeia em prol do pleno emprego e melhores postos de trabalho para todos

Os Estados-Membros devem conduzir as respectivas políticas de emprego com vista à realização dos objectivos e das acções prioritárias, progredindo na consecução das metas especificadas de seguida. Há que prestar especial atenção à boa governação das políticas de emprego.

Para além das orientações para o emprego que agora se apresentam e das Recomendações que lhe estão associadas, os Estados-Membros deverão aplicar na íntegra as orientações gerais das Políticas Económicas (OGPE), assegurando uma articulação coerente entre os dois instrumentos.

Traduzindo a agenda de Lisboa, as políticas de emprego dos Estados-Membros deverão fomentar os três grandes objectivos inter-relacionados do pleno emprego, qualidade e produtividade no trabalho e coesão e inclusão sociais.

Estes objectivos deverão ser prosseguidos de forma equilibrada, reflectindo a sua importância equitativa para a consecução das ambições da União, e associar todos os intervenientes relevantes. Com base na interacção positiva entre os três objectivos, devem ser plenamente exploradas sinergias possíveis. A igualdade de oportunidades e a igualdade entre homens e mulheres são vitais para haver uma evolução no sentido de alcançar esses três objectivos.

Uma tal abordagem contribuirá também para reduzir o desemprego e a inactividade.

Pleno emprego

Os Estados-Membros deverão visar a consecução do pleno emprego através da implementação de uma abordagem política que integre medidas do lado da oferta e da procura e, assim, aumentar as taxas de emprego para os níveis definidos nas metas de Lisboa e Estocolmo.

As políticas deverão contribuir para a consecução, em média, na União Europeia de:

- uma taxa de emprego total de 67 % em 2005 e de 70 % em 2010,
- uma taxa de emprego feminino de 57 % em 2005 e de 60 % em 2010,
- uma taxa de emprego de 50 % para os trabalhadores mais velhos (55-64) em 2010.

Todas as metas nacionais deverão ser consentâneas com os resultados esperados a nível da União Europeia e deverão ter em conta as circunstâncias nacionais específicas.

Melhorar a qualidade e a produtividade no trabalho

Melhorar a qualidade no trabalho é um objectivo estreitamente relacionado com a transição para uma economia competitiva e assente no conhecimento, devendo ser prosseguido através de esforços concertados entre todos os intervenientes e, designadamente, do diálogo social. A qualidade é um conceito pluridimensional que abrange, simultaneamente, as características dos empregos e, a um nível mais vasto, o mercado de trabalho. Engloba aspectos como a qualidade intrínseca no trabalho, as qualificações, a aprendizagem ao longo da vida e a evolução da carreira, 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 e a conciliação entre a vida profissional e pessoal, o diálogo social e a participação dos trabalhadores, a diversidade e a não discriminação e o desempenho profissional global.

A evolução das taxas de emprego deve andar a par de um aumento do crescimento da produtividade laboral global. A qualidade no trabalho poderá contribuir para aumentar a produtividade laboral, devendo as sinergias entre os dois vectores ser plenamente aproveitadas. Esta é uma missão que coloca um desafio concreto ao diálogo social.

Reforçar a coesão e a inclusão sociais

O emprego é um meio fundamental para a inclusão social. Em sinergia com o método aberto de coordenação no domínio da inclusão social, as políticas de emprego deverão facilitar a participação no mercado de trabalho, através da promoção do acesso a empregos de qualidade para homens e mulheres capazes de trabalhar, do combate à discriminação no mercado de trabalho e da prevenção da exclusão de pessoas da esfera laboral.

Deverá promover-se a coesão económica e social, reduzindo as disparidades regionais em termos de emprego e desemprego, solucionando os problemas laborais em áreas desfavorecidas da União Europeia e apoiando positivamente a reestruturação económica e social.

ORIENTAÇÕES ESPECÍFICAS

Na prossecução dos três grandes objectivos, os Estados-Membros deverão implementar políticas que tenham em consideração as orientações que se apresentam de seguida, que constituem prioridades de acção, adoptando para tal uma abordagem de integração da perspectiva de género em todas elas.

1. MEDIDAS ACTIVAS E PREVENTIVAS DIRIGIDAS AOS DESEMPREGADOS E AOS INACTIVOS

Os Estados-Membros deverão desenvolver e implementar medidas activas e preventivas em prol dos desempregados e dos inactivos, destinadas a prevenir o influxo para o desemprego de longa duração e promover a integração sustentável no mercado de trabalho dos desempregados e das pessoas inactivas. Deverão:

- a) Assegurar, numa fase precoce do ciclo de desemprego, que todos os candidatos a emprego beneficiem de uma identificação atempada das respectivas necessidades, de serviços de aconselhamento e orientação, de assistência na procura de trabalho e de planos de acção personalizados;
- b) Com base na identificação acima referida, proporcionar aos candidatos a emprego o acesso a medidas eficazes e eficientes que reforcem a respectiva empregabilidade e possibilidades de inserção, com especial incidência nas pessoas que enfrentam maiores dificuldades na esfera laboral.

Os Estados-Membros deverão assegurar que:

- cada desempregado beneficie de uma nova oportunidade antes de completados seis meses de desemprego, no caso dos jovens desempregados, e 12 meses de desemprego, no caso dos adultos, sob a forma de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade, combinada, se necessário, com assistência contínua à procura de emprego,
 - até 2010, 25 % dos desempregados de longa duração participem numa medida activa sob a forma de formação, reconversão, prática profissional, ou outra medida de empregabilidade, com o objectivo de atingir a média dos três Estados-Membros mais avançados;
- c) Modernizar e reforçar as instituições do mercado de trabalho, em particular os serviços de emprego;
 - d) Assegurar uma avaliação regular da eficácia e da eficiência dos programas centrados no mercado de trabalho e proceder à sua revisão em conformidade.

2. CRIAÇÃO DE EMPREGO E ESPÍRITO EMPRESARIAL

Os Estados-Membros deverão incentivar a criação de mais e melhores empregos, fomentando o espírito empresarial, a inovação, a capacidade de investimento e uma envolvente favorável a todas as empresas. Será dedicada especial atenção à exploração do potencial de criação de postos de trabalho das novas empresas e dos sectores dos serviços e da I & D. Apoiadas pelo processo de aferição comparativa das políticas empresariais e pela implementação da Carta Europeia das Pequenas Empresas, as iniciativas políticas visarão:

- simplificar e reduzir os encargos administrativos e regulamentares para as empresas em arranque e as PME e para o recrutamento de efectivos, facilitando o acesso a capital às empresas em arranque, às PME recém-criadas e já existentes e às empresas com elevado potencial de crescimento e de criação de empregos (ver igualmente OGPE, orientação 11),
- promover o ensino e a formação em competências empresariais e de gestão e fornecer apoios, designadamente através de formação, para tornar o espírito empresarial uma opção de carreira para todos.

3. FAZER FACE À MUDANÇA E PROMOVER A ADAPTABILIDADE E A MOBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Os Estados-Membros deverão facilitar a capacidade de adaptação à mudança de trabalhadores e empresas, tomando simultaneamente em consideração a necessidade de flexibilidade e segurança e dando ênfase ao papel essencial dos parceiros sociais neste domínio.

Os Estados-Membros deverão proceder à revisão e, se adequado, à reforma dos aspectos demasiados restritivos das respectivas legislações laborais que afectam a dinâmica do mercado de trabalho e o emprego dos grupos com dificuldades de acesso à esfera laboral, desenvolver o diálogo social, fomentar a responsabilidade social das empresas e empreender outras medidas consideradas adequadas para promover:

- a diversidade de modelos contratuais e de trabalho, designadamente em matéria de tempo de trabalho, para favorecer a progressão de carreira, um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal e entre flexibilidade e segurança,
- o acesso dos trabalhadores, em especial dos trabalhadores não qualificados, à formação,

- melhores condições de trabalho, designadamente no que respeita à higiene e à segurança; em especial, as políticas visarão atingir uma redução substancial da taxa de incidência de acidentes e doenças profissionais,
- a concepção e a divulgação de formas de organização do trabalho inovadoras e sustentáveis que apoiem a produtividade do trabalho e a qualidade no trabalho,
- a antecipação e gestão positiva da mudança e da reestruturação económicas.

Os Estados-Membros deverão solucionar insuficiências e estrangulamentos de mão-de-obra através de uma série de medidas tais como a promoção da mobilidade profissional e a eliminação dos obstáculos à mobilidade geográfica, em particular, implementando o plano de acção para as competências e a mobilidade, melhorando o reconhecimento e a transparência de qualificações e competências, a transferibilidade dos direitos de segurança social e pensões, proporcionando incentivos adequados nos regimes fiscais e de prestações e tomando em consideração os aspectos laborais da imigração.

Há que promover a transparência em termos das oportunidades de emprego e de formação a nível nacional e europeu, a fim de contribuir para uma correspondência eficaz entre oferta e procura de empregos. Em especial, até 2005, os candidatos a emprego na União Europeia deverão poder consultar todas as ofertas de trabalho publicitadas através dos serviços de emprego dos Estados-Membros.

4. FOMENTO DO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO E DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Os Estados-Membros deverão implementar estratégias de aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente através da melhoria da qualidade e da eficácia dos sistemas de ensino e formação, de modo a dotar todas as pessoas das competências que se exigem de uma força de trabalho moderna numa sociedade assente no conhecimento, permitir a sua progressão de carreira e reduzir as disparidades e estrangulamentos de competências no mercado de trabalho.

De acordo com as prioridades nacionais, as políticas visarão especialmente atingir as seguintes metas até 2010:

- pelo menos 85 % das pessoas de 22 anos deverão ter habilitações de nível secundário superior na União Europeia,
- o nível médio de participação na aprendizagem ao longo da vida na União Europeia deverá ser de, pelo menos, 12,5 % da população adulta em idade de trabalhar (grupo etário dos 25-64 anos).

As políticas terão, em especial, por objectivo alcançar um aumento do investimento nos recursos humanos. Neste contexto, importa que haja um aumento significativo por parte das empresas do investimento na formação de adultos, tendo em vista promover a produtividade, a competitividade e o envelhecimento em actividade. Será facilitado o investimento produtivo em capital humano por parte de empregadores e indivíduos.

5. AUMENTAR A OFERTA DE MÃO-DE-OBRA E PROMOVER O ENVELHECIMENTO EM ACTIVIDADE

Os Estados-Membros deverão promover uma oferta adequada de mão-de-obra e de oportunidades de trabalho, de modo a apoiar o crescimento económico e o emprego, tomando em consideração a mobilidade profissional, tal como indicado na orientação específica 3. Em particular, deverão:

- aumentar a participação no mercado de trabalho, recorrendo às potencialidades de todos os grupos populacionais, através de uma abordagem global que incida especialmente na disponibilidade e no carácter atractivo dos empregos, torne o trabalho compensador, eleve os níveis de competências e proporcione medidas de apoio consentâneas,
- promover o envelhecimento em actividade, nomeadamente através do fomento de condições de trabalho conducentes à manutenção dos empregos — tais como o acesso a formação contínua, reconhecendo a especial importância da saúde e segurança no trabalho, e a formas inovadoras e flexíveis de organização do trabalho — e eliminar incentivos ao abandono precoce do mercado laboral, revendo para tal os regimes de reforma antecipada e assegurando compensações para os trabalhadores que permanecem activos, incentivando ao mesmo tempo os empregadores a empregar trabalhadores mais velhos.

Em especial, as políticas visarão atingir até 2010 um aumento de cinco anos da idade média efectiva de saída do mercado de trabalho na União Europeia (estimada em 2001 em 59,9). Neste contexto, os parceiros sociais têm um importante papel a desempenhar. As metas nacionais deveriam ser consentâneas com o resultado esperado a nível da União Europeia e tomar em consideração as circunstâncias nacionais específicas,

- e, sempre que apropriado, entrar plenamente em consideração com a mão-de-obra adicional resultante da imigração.

6. IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

Através de uma abordagem integrada que combine a integração sistemática da perspectiva do género e acções políticas específicas, os Estados-Membros deverão encorajar a participação das mulheres no mercado de trabalho e alcançar uma diminuição substancial das disparidades existentes entre homens e mulheres em matéria de emprego, desemprego e remuneração até 2010. O papel dos parceiros sociais é crucial neste domínio. Em especial, tendo em vista a sua eliminação, as políticas visarão atingir até 2010, em todos os Estados-Membros, uma redução substancial dos diferenciais salariais entre homens e mulheres, através de uma abordagem multifacetada que contemple os factores subjacentes a esses diferenciais, nomeadamente a segregação sectorial e profissional, a educação e a formação, a classificação de empregos e os sistemas de remuneração, a sensibilização e a transparência.

Há que prestar atenção especial à conciliação da vida profissional e pessoal, nomeadamente através da disponibilização de serviços de cuidados a crianças e outras pessoas dependentes, incentivando a partilha das responsabilidades familiares e profissionais e facilitando o retorno ao trabalho depois de um período de ausência. Os Estados-Membros deverão eliminar os desincentivos à participação das mulheres na vida activa e envidar esforços para, tomando em consideração a procura de estruturas de acolhimento de crianças e de acordo com os padrões nacionais de disponibilização de estruturas de acolhimento de crianças, facultar até 2010, em todos os Estados-Membros, o acolhimento de pelo menos 90 % das crianças entre os três anos e a idade de entrada na escola e de pelo menos 33 % das crianças com menos de três anos.

7. PROMOVER A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAS DESFAVORECIDAS E COMBATER A DISCRIMINAÇÃO DE QUE SÃO ALVO

Os Estados-Membros deverão fomentar a inserção de pessoas que enfrentam dificuldades especiais no mercado de trabalho, designadamente os jovens que abandonam o ensino precocemente, os trabalhadores não qualificados, as pessoas com deficiência, os imigrantes e as minorias étnicas, desenvolvendo a respectiva empregabilidade, aumentando as oportunidades de emprego e prevenindo toda e qualquer forma de discriminação de que sejam alvo.

Em especial, as políticas visarão atingir até 2010:

- uma taxa média de abandono escolar precoce não superior a 10 % em toda a União Europeia,
- uma redução significativa em todos os Estados-Membros das disparidades no desemprego de que são vítimas as pessoas desfavorecidas, de acordo com as metas e definições nacionais,
- uma redução significativa em todos os Estados-Membros das disparidades no desemprego entre cidadãos comunitários e não nacionais, de acordo com as metas nacionais.

8. TORNAR O TRABALHO COMPENSADOR ATRAVÉS DE INCENTIVOS PARA AUMENTAR O SEU CARÁCTER ATRACTIVO

Os Estados-Membros procederão à reforma dos incentivos financeiros com vista a tornar o trabalho atractivo e incentivar os homens e as mulheres a procurar e a aceitar um emprego e a permanecer na vida activa. Neste contexto, os Estados-Membros deverão desenvolver as políticas adequadas com vista a reduzir o número de trabalhadores pobres. Os Estados-Membros procederão à revisão e, se adequado, à reforma dos respectivos regimes fiscais e de prestações e da sua interacção, com vista a eliminar os ciclos persistentes de desemprego, pobreza e inactividade e fomentar a participação no emprego das mulheres, da mão-de-obra pouco qualificada, dos trabalhadores mais velhos e das pessoas com deficiência e de todos quantos estão mais afastados do mercado de trabalho.

Enquanto asseguram um nível adequado de protecção social, os Estados-Membros procederão à revisão das taxas de substituição e da duração das prestações, assegurarão uma gestão eficaz das prestações, nomeadamente no que respeita à articulação com a procura activa de emprego, incluindo medidas de activação para apoiar a empregabilidade, atendendo a situações individuais, considerarão a disponibilização de benefícios ligados à actividade profissional, sempre que tal se revelar adequado, e envidarão esforços para eliminar os ciclos persistentes de inactividade.

Em especial, as políticas visarão atingir até 2010 uma redução significativa das taxas marginais de imposto e, sempre que adequado, da carga fiscal sobre o trabalho pouco remunerado, reflectindo as circunstâncias nacionais específicas.

9. TRANSFORMAR O TRABALHO NÃO DECLARADO EM EMPREGO REGULAR

Os Estados-Membros deveriam desenvolver e pôr em prática acções e medidas gerais para eliminar o trabalho não declarado, que conjuguem a simplificação da envolvente empresarial, a supressão de desincentivos e a criação de incentivos adequados nos regimes fiscais e de prestações, a melhoria da aplicação da lei e a aplicação de sanções. Deveriam envidar os esforços necessários, a nível nacional e da União Europeia, para avaliar a extensão do problema e dos progressos obtidos no plano nacional.

10. ELIMINAR AS DISPARIDADES REGIONAIS EM MATÉRIA DE EMPREGO

Os Estados-Membros deveriam pôr em prática uma abordagem global no sentido da redução das disparidades regionais em matéria de emprego e desemprego. Deveria ser apoiado o potencial de criação de postos de trabalho a nível local, incluindo na economia social, e deveriam ser incentivadas as parcerias entre todos os intervenientes relevantes. Os Estados-Membros:

- promoverão condições favoráveis às actividades e ao investimento do sector privado nas regiões menos desenvolvidas,
- assegurarão que os apoios públicos nas regiões menos desenvolvidas se focalizam no investimento no capital humano e de conhecimento, bem como nas infra-estruturas adequadas (ver também OGPE, orientações 18 e 19).

Deverá ser plenamente explorado o potencial dos fundos de coesão e dos fundos estruturais e do Banco Europeu de Investimento.

BOA GOVERNAÇÃO E PARCERIA NA EXECUÇÃO DAS ORIENTAÇÕES PARA O EMPREGO

Os Estados-Membros deverão assegurar a aplicação eficaz das orientações para o emprego, nomeadamente aos níveis regional e local.

Envolvimento dos órgãos parlamentares, dos parceiros sociais e de outros intervenientes relevantes

A boa governação e as parcerias são questões importantes na execução da estratégia europeia para o emprego, no pleno respeito pelas tradições e práticas nacionais. O Parlamento Europeu terá aqui um papel importante a desempenhar. Cabe aos Estados-Membros a responsabilidade pela execução da estratégia europeia para o emprego. Em conformidade com as tradições nacionais, os órgãos parlamentares relevantes, bem como os intervenientes relevantes no sector do emprego a nível nacional, regional e local têm importantes contribuições a dar.

Em função das tradições e práticas nacionais, os parceiros sociais a nível nacional deveriam ser convidados a garantir a eficaz aplicação das orientações para o emprego e a dar conta dos contributos mais significativos em todas as áreas da sua responsabilidade, especialmente no que respeita à gestão da mudança e da adaptabilidade, às sinergias entre flexibilidade e segurança, ao desenvolvimento de capital humano, à igualdade entre homens e mulheres, às acções para tornar o trabalho compensador e ao envelhecimento em actividade, bem como à saúde e segurança no trabalho.

Os parceiros sociais europeus aos níveis interprofissional e sectorial são convidados a contribuir para a aplicação das orientações para o emprego e a apoiar os esforços empreendidos pelos parceiros sociais nacionais a todos os níveis, interprofissional, sectorial e local. Tal como anunciado no programa de trabalho conjunto, os parceiros sociais europeus a nível interprofissional darão conta anualmente dos respectivos contributos para a aplicação das orientações para o emprego. Os parceiros sociais europeus a nível sectorial são convidados a comunicar as acções que adoptarem.

Além disso, os serviços operacionais deveriam concretizar, de forma eficaz e eficiente, os objectivos da política de emprego.

Afectação dos recursos financeiros adequados

Os Estados-Membros deverão assegurar a transparência e a rentabilidade na afectação de recursos financeiros à execução das orientações para o emprego, ao mesmo tempo que respeitam a necessidade de solidez das finanças públicas, em linha com as orientações gerais das políticas económicas.

Deverão explorar cabalmente o potencial contributo dos fundos estruturais comunitários, com especial incidência para o Fundo Social Europeu, para apoiar a execução das políticas e reforçar a capacidade institucional no domínio do emprego.
