RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO
de 22 de Julho de 2003
relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros

(2003/579/CE)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o n.º 4 do seu artigo 128.º,

Tendo em conta a recomendação da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Comité do Emprego,

Considerando o seguinte:

(1) 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 sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social. Para tal, definiu metas de emprego globais e metas de emprego para as mulheres até 2010.

(2) O Conselho Europeu de Barcelona, de 15 e 16 de Março de 2002, propugnou o reforço da estratégia europeia de emprego através de um processo mais intenso, simplificado e gerido com maior eficácia, plenamente integrado na estratégia de Lisboa. O Conselho Europeu de Barcelona defendeu também a racionalização dos processos de coordenação política, com calendários sincronizados para a adopção das orientações gerais para as políticas económicas e das orientações para as políticas de emprego.

(3) O acordo do Conselho sobre a racionalização, de 3 de Dezembro de 2002, considera que este processo deve ser guiado pelo objectivo de transparência e eficácia acrescidas, evitando duplicações e repetições na formulação das orientações e garantindo a sua coerência, complementaridade e congruência.

(4) O Conselho Europeu da Primavera, realizado em 20 e 21 de Março de 2003 em Bruxelas, confirmou que a estratégia de emprego desempenha o papel principal na implementação dos objectivos de emprego e de mercado de trabalho da estratégia de Lisboa e instou os Estados-Membros a manterem a dinâmica da reforma dos mercados de trabalho nacionais.

(5) O Conselho aprovou as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros através da Decisão 2003/578/CE [1].

(6) O Relatório Conjunto sobre o Emprego, aprovado pela Comissão e pelo Conselho em 6 de Março de 2003, enumera os grandes desafios que se colocam às políticas de emprego de cada Estado-Membro e estabelece prioridades de acção que reforçarão o contributo de cada Estado-Membro para a consecução dos objectivos globais das orientações para as políticas de emprego.

(7) A criação de emprego exige políticas macroeconómicas sólidas e reformas económicas globais. Os Estados-Membros deverão pois pôr em prática a presente recomendação de uma forma coerente com as orientações gerais para as políticas económicas,

RECOMENDA que os Estados-Membros empreendam as acções constantes do anexo.

Feito em Bruxelas, em 22 de Julho de 2003.

Pelo Conselho

O Presidente

G. ALEMANNO

[1] Ver página 13 do presente Jornal Oficial.

ANEXO

BÉLGICA

Os desafios decorrentes do envelhecimento da população exigem medidas de mobilização do potencial de mão-de-obra não ocupada, para assim se aumentar o emprego e as taxas de actividade. Apesar da evolução positiva dos últimos anos, as taxas de emprego na Bélgica continuam nitidamente abaixo da média da União Europeia (UE) e longe das metas comuns, especialmente no que se refere aos trabalhadores mais velhos, em relação aos quais a taxa de emprego é a mais baixa da União. É pouco provável que as medidas até aqui accionadas para promover o envelhecimento activo sejam suficientes para que se cumpram as metas da UE para 2010. Embora tenha diminuído nos últimos anos e se situe agora abaixo da média da UE, o desemprego de longa duração persiste enquanto problema estrutural. Os influxos para o desemprego de longa duração mantêm-se elevados e continua a faltar uma estratégia preventiva destinada aos adultos candidatos a emprego. Não obstante as recentes medidas para contrariar os ciclos persistentes de desemprego, o risco de dependência das prestações pede simultaneamente uma nova reforma do sistema de prestações e um incremento dos aliciantes do emprego. Acresce que a moderação das remunerações, juntamente com a redução dos impostos e das contribuições para a segurança social, continuam a constituir eixos prioritários para a melhoria da competitividade e para a consequente criação de emprego. Além disso, persistem importantes assimetrias regionais e subregionais no desempenho do mercado de trabalho, as quais reflectem não só diferenças no desempenho económico, mas também a inadequação da mobilidade geográfica da mão-de-obra, continuando as iniciativas neste domínio a ter um alcance limitado.

Em consequência, a Bélgica deverá:

Prevenção e activação

1. Reforçar as acções para reduzir os influxos para o desemprego de longa duração, melhorando a cobertura dos adultos desempregados, pela via preventiva.

Oferta de mão-de-obra e envelhecimento activo

2. Desenvolver e aplicar uma estratégia global para aumentar a taxa de emprego, em especial dos trabalhadores mais velhos e das mulheres, com base em metas adequadas; tomar novas medidas preventivas e eliminar os incentivos à saída prematura dos trabalhadores da actividade laboral.

Tornar o trabalho compensador

3. Concretizar a redução multi-anual programada da carga fiscal e não fiscal sobre o trabalho, por forma a incentivar os trabalhadores a procurar emprego e os empregadores a criarem novos empregos, combinando estas medidas com uma nova revisão dos regimes de prestações, a fim de acabar com os ciclos persistentes de desemprego.

Disparidades regionais

4. Empreender acções articuladas para aumentar a mobilidade da mão-de-obra entre regiões e melhorar a coordenação e a integração das políticas com incidência no mercado de trabalho.

DINAMARCA

As taxas de emprego na Dinamarca já se situam muito acima das metas da UE, inclusivamente no que se refere às mulheres e aos trabalhadores mais velhos. No entanto, atendendo ao envelhecimento da população activa, a Dinamarca precisar de assegurar uma oferta adequada de mão-de-obra, de modo a salvaguardar o potencial de crescimento e a sustentabilidade do sistema de protecção social. As recentes reformas permitiram aumentar a idade efectiva da passagem à reforma, mas há ainda que atender a certos sectores, em especial a saúde, o ensino e os serviços sociais, onde os trabalhadores com mais de 50 anos estão sobre-representados. Outras fontes de oferta potencial de mão-de-obra são os imigrantes que residem na Dinamarca, cuja participação na actividade económica deve ser incentivada. Foram empreendidas reformas para reduzir a carga fiscal global sobre o trabalho, mas seriam necessárias novas medidas para garantir a participação na força de trabalho a longo prazo, em especial através da redução das taxas marginais de imposto ainda relativamente elevadas e de incentivos a que as pessoas que desencorajem reformas antecipadas.

Em consequência, a Dinamarca deverá:

Oferta de mão-de-obra e envelhecimento activo

1. Redobrar esforços para garantir a disponibilidade de mão-de-obra a longo prazo, em especial por via da promoção da participação dos trabalhadores mais velhos e prevenindo estrangulamentos nos sectores com uma mão-de-obra envelhecida.

Pessoas em situação de desvantagem

2. Reforçar a integração dos imigrantes no mercado de trabalho, garantindo o equilíbrio adequado entre o acréscimo de incentivos económicos e as medidas para evitar a exclusão social.

Tornar o trabalho compensador

3. Prosseguir as reformas para reduzir as elevadas taxas marginais de imposto e a pressão fiscal global sobre o trabalho, em especial nos escalões de rendimento médios e inferiores, e avaliar o respectivo impacto.

ALEMANHA

A taxa de emprego global na Alemanha está próxima da meta da UE de 67 % para 2005. A taxa de emprego das mulheres já excede a meta intercalar para a UE, de 57 % para 2005, embora em relação aos trabalhadores mais velhos se mantenha a um nível inferior ao nível de partida de 1997, em virtude da fraca participação da faixa etária compreendida entre os 60 e os 64 anos. Todavia, a participação das mulheres no mercado de trabalho continua a sofrer a influência negativa da persistente carência de estruturas de apoio à família e das disparidades salariais entre homens e mulheres, em especial no sector privado. O esperado agravamento da situação do desemprego em 2003 exige políticas de emprego preventivas e activas. O efeito combinado da tributação, das contribuições de segurança social e do usufruto das prestações pode criar desincentivos ao trabalho, em especial nos escalões salariais mais baixos. As recentes reformas têm por conseguinte visado este último grupo. O sistema educativo também constitui um importante elemento para conter o desemprego, já que as pessoas menos qualificadas representam uma parcela importante dos desempregados. Subsiste um défice importante de postos de trabalho, sobretudo nos novos *Länder*, com o risco de se agravar as disparidades regionais do mercado de trabalho. O peso da regulamentação pode inibir a criação de emprego, sendo necessária uma reforma global que deverá abranger as instituições do mercado de trabalho que regem a formação dos salários.

Em consequência, a Alemanha deverá:

Prevenção e activação

1. Melhorar a eficácia do apoio à procura de emprego e de programas de activação do mercado de trabalho melhor centrados e tipificados; nas políticas de mercado de trabalho deverá continuar a ser prestada especial atenção aos novos *Länder*.

Enfrentar a mudança e promover a adaptabilidade

2. Apoiar a criação de emprego por via de uma verificação e eliminação sistemática das barreiras regulamentares que dificultam o crescimento do emprego nos serviços e na indústria; promover uma organização do trabalho mais flexível e criar um quadro regulamentar propício à criação de emprego e à produtividade, nomeadamente mediante uma execução coerente e pronta da reforma das leis do trabalho anunciada em Março de 2003 pelo Governo Federal.

Aprendizagem ao longo da vida

3. Desenvolver e aplicar uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida com incidência em todos os níveis do sistema educativo, com destaque para o reforço da participação na formação contínua, em especial por parte dos trabalhadores mais velhos, dos menos qualificados e dos das PME.

Igualdade entre homens e mulheres

4. Intensificar as medidas tendentes a suprimir desfavorecimentos especificamente ligados ao género e, em especial, a avaliar o impacto da tributação do rendimento profissional sobre o emprego de mulheres e incentivar os parceiros sociais a assumir a responsabilidade de reduzirem consideravelmente as disparidades salariais entre homens e mulheres; favorecer a oferta de estruturas de acolhimento de crianças e melhorar a sua compatibilidade com os horários laborais e escolares.

Tornar o trabalho compensador

5. Prosseguir a reforma do regime de tributação e de regalias sociais e propiciar através da mesma suficientes incentivos à aceitação de emprego. Reforçar simultaneamente a obrigação legal de procura activa de trabalho como condição de concessão das prestações.

GRÉCIA

A taxa de emprego total na Grécia situa-se consideravelmente abaixo das metas estabelecidas pelo Conselho Europeu, em especial no que se refere às mulheres. Os índices comparativamente baixos das taxas de emprego devem-se em parte à reduzida incidência do trabalho a tempo parcial na Grécia. Em 2002, o desemprego baixou, à semelhança do que se verificou nos dois anos anteriores, mantendo-se porém acima da média da UE, com uma taxa de desemprego das mulheres duas vezes superior à dos homens. A reforma dos serviços públicos de emprego, essencial para conter o elevado nível de desemprego de longa duração, continua a ser protelada. Para aumentar a produtividade do trabalho, fortemente afectada pelo baixo nível das qualificações, os sistemas de formação básica e contínua têm de ser mais correctamente integrados. Mau grado as recentes reformas, a complexidade do sistema fiscal e o elevado nível das contribuições de segurança social continuam a constituir importantes obstáculos à contratação e à redução do trabalho não declarado. Acresce que as medidas para promover formas de emprego mais flexíveis tiveram um impacto limitado.

Em consequência, a Grécia deverá:

Enfrentar a mudança e promover a adaptabilidade

1. Dar pleno cumprimento, em estreita cooperação com os parceiros sociais, ao pacote de reformas laborais, tendo em vista facilitar a opção pelo trabalho a tempo parcial e promover a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, garantindo simultaneamente o equilíbrio entre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho.

Aprendizagem ao longo da vida

2. Concluir e aplicar a estratégia global de aprendizagem ao longo da vida, prosseguindo na coordenação dos sistemas de ensino, formação profissional e emprego já encetada. Tomar medidas com vista a aumentar os níveis de frequência escolar e a participação dos adultos no ensino e na formação.

Igualdade entre homens e mulheres

3. Tomar medidas concretas para corrigir as elevadas disparidades entre homens e mulheres no emprego e no desemprego e prosseguir os esforços para disponibilizar mais estruturas de acolhimento de crianças e outros dependentes.

Tornar o trabalho compensador

4. Simplificar o regime fiscal e reduzir as contribuições de segurança social, em especial para os salários mais baixos, oferecendo maiores incentivos ao trabalho a tempo parcial. Avançar com um conjunto articulado de políticas para reduzir substancialmente o trabalho não declarado, designadamente através da redução da tributação do trabalho pouco remunerado e do aumento dos incentivos à transformação do trabalho não declarado em trabalho legalizado.

Oferta de serviços

5. Completar a reforma dos serviços públicos de emprego e concretizar plenamente a abordagem preventiva e individualizada, em especial para as mulheres e os jovens; prosseguir a actualização dos sistemas estatísticos de acompanhamento.

ESPANHA

Não obstante os esforços e os progressos dos últimos anos, a taxa de desemprego continua significativamente acima e a taxa de emprego abaixo das médias da UE. A redução do desemprego foi mais importante para as mulheres do que para os homens, mas a taxa de desemprego das mulheres permanece mais de duas vezes superior à dos homens. Outras características do mercado de trabalho espanhol permaneceram praticamente inalteradas: lenta melhoria da produtividade, elevada quota-parte de contratos a prazo e utilização pouco frequente dos contratos de trabalho a tempo parcial, muito menos difundidos do que noutros Estados-Membros. Acresce que a criação de emprego nas diferentes Comunidades Autónomas não foi suficiente para colmatar as importantes disparidades regionais no que respeita às taxas de desemprego. A mobilidade geográfica da mão-de-obra é limitada, em parte devido a obstáculos estruturais, tais como o mau funcionamento do mercado da habitação. Neste contexto, é importante completar a modernização dos serviços públicos de emprego e reforçar a coordenação entre os serviços regionais de emprego.

Em consequência, a Espanha deverá:

Enfrentar a mudança e promover a adaptabilidade

1. Melhorar, em consulta com os parceiros sociais, a organização do trabalho e a participação na aprendizagem ao longo da vida, com vista a reforçar a produtividade e a qualidade no trabalho. Rever o enquadramento regulamentar, colocando a tónica na redução da elevada proporção de contratos a prazo e no recurso mais frequente ao trabalho a tempo parcial.

Igualdade entre homens e mulheres

2. Empreender acções eficazes para aumentar a taxa de emprego global e reduzir as diferenças entre homens e mulheres em termos de emprego e desemprego. Melhorar a oferta de estruturas de acolhimento para crianças e outros dependentes.

Disparidades regionais

3. Melhorar as condições para a criação de emprego nas regiões mais atrasadas e eliminar os obstáculos à mobilidade geográfica da mão-de-obra. Aqui se inclui o reforço da coordenação entre os diferentes serviços regionais de emprego, com vista a reduzir as disparidades regionais no emprego e no desemprego.

Oferta de serviços

4. Concluir a modernização dos serviços públicos de emprego, por forma a torná-los mais eficazes e mais capazes de mediação no mercado de trabalho. Este esforço deverá incluir a ultimação do sistema estatístico de acompanhamento.

FRANÇA

Em França, a taxa de emprego global continua a registar valores relativamente baixos e muito baixos no que se refere aos trabalhadores mais velhos (entre os níveis mais baixos da UE). No contexto do envelhecimento da população, o desafio que se coloca reside assim em incentivar a participação da força laboral, em especial os trabalhadores mais velhos. Não obstante a implementação de medidas activas e preventivas, o desemprego estrutural permanece elevado em certas zonas do país, onde há um constante desencontro entre a oferta e a procura que coloca problemas de recrutamento em alguns sectores. Neste contexto, o número de jovens que abandonam a escola sem qualificações revela-se particularmente problemático. Por fim, não obstante as suas potencialidades de intervenção em inúmeras áreas, o diálogo social acusa certas debilidades.

Em consequência, a França deverá:

Prevenção e activação

1. Prosseguir as acções em curso e conceber novas para combater o desemprego através do reforço da abordagem individualizada para os desempregados, da garantia de incentivos eficazes à procura de trabalho e da coordenação dos vários serviços de emprego. Para tal, assegurar que o novo regime de seguro de desemprego é acompanhado de requisitos adequados e de incentivos eficazes à procura de trabalho.

Aprendizagem ao longo da vida

2. Prosseguir uma estratégia global de aprendizagem ao longo da vida que atenda às necessidades de formação básica e facilite o acesso à formação para os trabalhadores menos qualificados, em especial nas PME.

Oferta de mão-de-obra e envelhecimento activo

3. Avançar com uma política congruente para aumentar substancialmente a participação no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos, em especial através de incentivos ao prosseguimento da actividade profissional, do reforço do acesso à formação e de uma revisão dos regimes de aposentação antecipada.

Parceria social

4. Estimular e reforçar o diálogo social, em especial no que se refere às questões relacionadas com o envelhecimento activo e a aprendizagem ao longo da vida.

IRLANDA

A Irlanda registou progressos significativos na consecução das metas de emprego de Lisboa e de Estocolmo. Todavia, o forte abrandamento do crescimento económico e o recente aumento do desemprego colocam um importante desafio. A participação das mulheres na actividade económica aumentou significativamente, mas persistem importantes disparidades entre os homens e as mulheres em termos de remuneração e de taxa de emprego. Esta situação é agravada pelas dificuldades registadas na oferta de estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis. Embora se tenham registado progressos, persistem assimetrias entre regiões em termos de igualdade de acesso ao mercado de trabalho e de actividade económica. O quadro estratégico da aprendizagem ao longo da vida ainda não foi traduzido em medidas práticas e o desenvolvimento da formação nas empresas, em especial para os trabalhadores mais velhos, continua a tardar.

Em consequência, a Irlanda deverá:

Criação de empregos

1. Empreender mais medidas generalizadas para corrigir os desequilíbrios regionais no emprego, desemprego e criação de emprego, designadamente através do apoio dos Fundos Estruturais comunitários.

Aprendizagem ao longo da vida

2. Intensificar a formação nas empresas e acelerar a aplicação de uma estratégia congruente de aprendizagem ao longo da vida, com metas globais. Promover a participação activa dos parceiros sociais na consecução destes objectivos.

Igualdade entre homens e mulheres

3. Intensificar esforços para mobilizar e integrar no mercado de trabalho as pessoas economicamente inactivas, em particular as mulheres, prosseguindo a eliminação dos obstáculos fiscais, aumentando o número de estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e actuando ao nível dos factores que determinam o fosso de remuneração entre homens e mulheres.

ITÁLIA

Não obstante as melhorias dos últimos anos, persiste um importante fosso entre as taxas de emprego na Itália e a média comunitária, em especial no que diz respeito às mulheres e aos trabalhadores mais velhos, tendo sido fixadas metas nacionais em conformidade. Persistem importantes disparidades regionais, com o Norte a registar elevadas taxas de participação na actividade económica e uma situação de quase pleno emprego, enquanto que o Sul apresenta baixos níveis de actividade e forte desemprego. Ainda que as reformas do passado tenham contribuído para aumentar o emprego e reduzir o nível de desemprego em todo o país, a diferença relativa permaneceu praticamente inalterada. A eficácia da aplicação de uma combinação de políticas para reduzir substancialmente o trabalho não declarado tem sido relativa e ficado aquém das expectativas. Embora ao longo dos últimos cinco anos tenham vindo a ser introduzidos contratos flexíveis, o mercado de trabalho italiano continua a sofrer de desigualdades quanto à protecção do trabalho. Além disso, o regime de prestações de desemprego e de assistência social é ainda muito limitado na Itália. As iniciativas para promover a flexibilidade e a segurança do mercado de trabalho, como sejam a introdução de novos modelos de contratos de trabalho e a liberalização dos serviços de emprego, contam-se entre as acções do Governo no início de 2003. Todavia, os programas a longo prazo como a reforma dos serviços públicos de emprego e a estratégia de aprendizagem ao longo da vida continuam a marcar passo.

Em consequência, a Itália deverá:

Criação de empregos

1. Empreender mais acções globais para corrigir os desequilíbrios regionais no emprego, desemprego e criação de emprego, com uma utilização eficaz de todos os meios de acção, incluindo o apoio dos Fundos Estruturais comunitários. Cimentar a combinação de políticas tendente a uma redução substancial do trabalho não declarado, nomeadamente incitando os parceiros sociais a um maior empenhamento e aumentando os incentivos à transformação do trabalho não declarado em trabalho legalizado.

Enfrentar a mudança e promover a adaptabilidade

2. Implementar, sempre que pertinente, em consulta com os parceiros sociais, medidas para conferir maior flexibilidade ao mercado de trabalho e modernizar a organização do trabalho, promovendo simultaneamente a sinergia entre flexibilidade e segurança e evitando marginalizar as pessoas desfavorecidas.

Aprendizagem ao longo da vida

3. Empreender acções para dar corpo à estratégia de aprendizagem ao longo da vida, em especial através do aumento da oferta de formação contínua por via de acordos com os parceiros sociais.

Oferta de mão-de-obra e envelhecimento activo

4. Empreender acções para aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, de acordo com a meta fixada ao nível nacional e, em consulta com os parceiros sociais, retardar a saída efectiva do mercado de trabalho e multiplicar a oferta de oportunidades de formação contínua. Tomar medidas par aumentar a taxa de emprego das mulheres, em especial através do reforço da oferta de contratos de trabalho flexíveis e de estruturas de acolhimento de crianças e outros dependentes.

Oferta de serviços

5. Melhorar o funcionamento do mercado dos serviços de emprego através da criação de um sistema informático de gestão de dados referentes ao mercado de trabalho disponível para todos os operadores e, ao mesmo tempo, melhorar a capacidade operacional dos serviços públicos de emprego no tocante a medidas activas e preventivas destinadas aos desempregados.

LUXEMBURGO

A taxa de participação no trabalho da população activa no Luxemburgo está abaixo da média da UE, em especial no que se refere aos trabalhadores mais velhos. O crescimento do emprego tem sido possível à custa dos trabalhadores transfronteiriços e do aumento da participação das mulheres luxemburguesas, não havendo praticamente progressos a registar no que se refere aos trabalhadores mais velhos, apesar das medidas tomadas para incentivar a sua manutenção em actividade. A mobilização de parte das reservas de mão-de-obra nacional não utilizada assume grande importância para aumentar a oferta e assim dinamizar o crescimento. Os incentivos à manutenção em actividade poderão ser melhorados por via de novas reformas dos regimes de aposentação antecipada e de pré-aposentação. Também os efeitos das recentes mudanças introduzidas nos regimes de aposentação por invalidez deverão ser acompanhadas de perto. Há o risco de que os progressos conseguidos no que se refere à participação das mulheres na vida activa sejam contrariados pela falta de dinamismo do mercado de trabalho. A transição para o mercado de trabalho dos jovens sem qualificações profissionais continua também marcada por grandes dificuldades. Em relação a estes aspectos (jovens, mulheres e trabalhadores mais velhos) e a outros, como a qualidade do trabalho (aprendizagem ao longo da vida, disparidades salariais entre homens e mulheres), o Luxemburgo ainda não definiu mecanismos adequados de acompanhamento para verificar o impacto real das medidas e das reformas aprovadas desde o primeiro Plano Nacional de Acção em matéria de emprego.

Em consequência, o Luxemburgo deverá:

Aprendizagem ao longo da vida

1. Garantir a efectiva implementação da lei-quadro da formação contínua através do desenvolvimento, com forte participação dos parceiros sociais, de uma estratégia congruente de aprendizagem ao longo da vida. Combater o abandono escolar precoce e tomar medidas no sentido de uma reforma global do sistema de aprendizagem, com vista a conseguir maior coerência entre os sectores do ensino e da formação.

Oferta de mão-de-obra e envelhecimento activo

2. Reforçar acções que visem aumentar significativamente as taxas de participação no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos, revendo para o efeito os sistemas vigentes em matéria de aposentação antecipada e acompanhando de perto os efeitos das recentes revisões do regime das pensões por invalidez.

Igualdade entre homens e mulheres

3. Prosseguir as iniciativas que visam aumentar as taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho, melhorando os serviços existentes de modo a facilitar uma melhor conciliação das vidas profissional e pessoal, incentivando o seu regresso à vida activa após períodos longos de inactividade profissional e adoptando medidas para promover a igualdade entre homens e mulheres, em especial através de acções com incidência nos factores subjacentes das disparidades salariais entre homens e mulheres.

PAÍSES BAIXOS

Não obstante o recente aumento do desemprego, os Países Baixos continuam a registar níveis de taxa de emprego muito superiores à meta global fixada pelo Conselho Europeu. Embora a taxa de emprego das mulheres exceda a meta da UE, as disparidades salariais entre os géneros são ainda comparativamente elevadas. O aumento das taxas de emprego irá depender do crescimento sustentado do emprego feminino e de uma mais forte activação dos trabalhadores mais velhos e das minorias, assim como da mobilização do potencial de mão-de-obra não utilizada. Neste contexto, o elevado número de pessoas que recebem prestações por invalidez constitui motivo de preocupação e o desemprego persistente que os regimes de prestações sociais alimentam continuam a constituir desincentivos à opção pelo trabalho. A persistência de ofertas de emprego não aceites em razão de competências inadequadas sugere uma certa incapacidade das políticas de aprendizagem ao longo da vida para equilibrar a oferta e a procura de mão-de-obra. Com o desemprego em alta, esta situação é susceptível de agravar o risco de perdas de postos de trabalho pouco qualificados.

Em consequência, os Países Baixos deverão:

Aprendizagem ao longo da vida

1. Orientar em estreita cooperação com os parceiros sociais as políticas de aprendizagem ao longo da vida em função dos requisitos da procura no mercado de trabalho, a fim de combater a inactividade e prevenir a exclusão dos trabalhadores pouco qualificados.

Igualdade entre homens e mulheres

2. Desenvolver, em articulação com os parceiros sociais, uma estratégia de abordagem dos factores subjacentes das disparidades salariais entre os géneros.

Tornar o trabalho compensador

3. Aumentar a transparência dos regimes de prestações, através de um recurso mais sistemático a medidas de natureza fiscal em detrimento dos subsídios, e de uma coordenação mais rigorosa das medidas locais e nacionais de apoio ao rendimento. Garantir que os regimes de invalidez respondem simultaneamente à necessidade de conter o influxo para o regime e activar os indivíduos que já beneficiam de prestações dessa natureza.

ÁUSTRIA

As metas para as taxas de emprego fixadas pelos Conselhos Europeus de Lisboa e Estocolmo já foram amplamente cumpridas pela Áustria, salvo no que se refere aos trabalhadores mais velhos. Esta situação está também patente no facto de a idade média de saída do mercado de trabalho ser extremamente baixa. As taxas de desemprego começaram a aumentar a partir do segundo semestre de 2001, sobretudo no que se refere aos jovens, mas continuam a registar os níveis mais baixos da UE. As mudanças estruturais no mercado de trabalho, a adaptabilidade da mão-de-obra e a correcção das inadequações de competências permanecem um desafio constante. Embora a taxa de emprego das mulheres já seja muito elevada, subsistem importantes insuficiências em matéria de disparidades salariais entre homens e mulheres e de estruturas de acolhimento de crianças.

Em consequência, a Áustria deverá:

Aprendizagem ao longo da vida

1. Prosseguir a aplicação da estratégia global de desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida, assente na necessária mobilização de todos os intervenientes e na fixação de metas em matéria de recursos financeiros e de participação.

Oferta de mão-de-obra e envelhecimento activo

2. Desenvolver, juntamente com os parceiros sociais um plano de acção assente em objectivos relevantes para reforçar os níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos, designadamente as mulheres mais velhas, e retardar a saída efectiva do mercado de trabalho.

Igualdade entre homens e mulheres

3. Desenvolver, com os parceiros sociais, uma estratégia assente em metas relevantes com incidência nos factores subjacentes das disparidades salariais entre homens e mulheres e melhorar a oferta de estruturas de acolhimento de crianças; avaliar o impacto do actual regime de prestações por filhos a cargo no emprego das mulheres, em termos qualitativos e quantitativos.

PORTUGAL

Os indicadores económicos revelam uma deterioração da situação desde 2001, com um aumento significativo do desemprego em 2002. Todavia, registaram-se alguns progressos desde 1997 na consecução das metas da UE e a taxa de emprego já se encontra acima do objectivo dos 67 % para 2005. No entanto, a produtividade do trabalho em Portugal é a mais baixa de toda a UE e o seu crescimento é lento. O nível médio da escolarização, tanto da população jovem como da adulta, continua baixo. Apesar de Portugal ter registado aumentos substanciais da despesa com a educação nos últimos anos, a proporção de jovens que abandonam o sistema escolar sem terminar o ensino secundário superior e que não frequentam qualquer formação é das mais elevadas na UE. Não obstante progressos recentes, os níveis da formação profissional são consideravelmente inferiores à média da UE. Tem sido particularmente difícil associar as pequenas e as microempresas aos programas nacionais de formação destinados a actualizar competências e elevar os níveis de qualificações. Embora a taxa de emprego das mulheres se situe muito acima da média da UE, persistem importantes desequilíbrios entre homens e mulheres no plano da repartição sectorial e das remunerações no sector privado. Foram assinados recentemente importantes acordos entre os parceiros sociais e o Governo, mas a sua aplicação exige um forte envolvimento de todos os signatários.

Em consequência, Portugal deverá:

Aprendizagem ao longo da vida

1. Prosseguir a realização da estratégia nacional de aprendizagem ao longo da vida; melhorar o sistema educativo e reduzir os elevados índices de abandono escolar, garantindo ao mesmo tempo a oferta de mão-de-obra qualificada, e cumprir as metas em matéria de ensino e formação para os trabalhadores nas empresas.

Igualdade entre homens e mulheres

2. Prosseguir os esforços para conciliar a vida profissional e pessoal, em especial através do reforço das estruturas e dos serviços de cuidados para crianças e outros dependentes. Tomar medidas para promover o equilíbrio entre homens e mulheres a nível sectorial e empreender acções para abordar os factores subjacentes das disparidades salariais entre homens e mulheres no sector privado.

Parceria social

3. Partindo dos acordos existentes entre o governo e os parceiros sociais, reforçar a parceria social em matéria de política salarial e produtividade, adaptabilidade, organização e qualidade no trabalho.

FINLÂNDIA

A Finlândia excede as metas fixadas para 2005 pelo Conselho Europeu de Estocolmo relativamente ao emprego total e feminino, assim como o objectivo para a taxa de emprego das mulheres definido em Lisboa, a alcançar até 2010. A Finlândia é um dos Estados-Membros mais expostos aos efeitos do envelhecimento da população. Em consequência, o aumento da taxa de emprego e da oferta de mão-de-obra implicará que os trabalhadores mais velhos permaneçam mais tempo em actividade. A taxa de desemprego total permanece acima da média da UE, com um elevado desemprego estrutural. A coexistência dos elevados níveis de desemprego em algumas regiões e das dificuldades de recrutamento sugere que há ainda margem para aumentar a eficácia dos programas do mercado de trabalho, através de medidas para corrigir a inadequação entre a oferta e a procura. Embora tenham sido tomadas medidas para reduzir a elevada carga fiscal sobre o trabalho, a reforma dos regimes fiscais e de prestações continua na ordem do dia, em especial no que se refere ao trabalho com baixo nível de remuneração. De acordo com fontes nacionais, há importantes disparidades salariais entre homens e mulheres, as quais só em parte podem ser imputadas à segregação dos géneros nos vários sectores.

Em consequência, a Finlândia deverá:

Prevenção e activação

1. Melhorar a eficácia dos programas activos do mercado de trabalho, a fim de combater o desemprego estrutural e reduzir as disparidades regionais.

Oferta de mão-de-obra e envelhecimento activo

2. Intensificar esforços para garantir a disponibilidade de mão-de-obra a longo prazo. Concretamente, prosseguir as acções para retardar a saída do mercado de trabalho, em consonância com a estratégia nacional de envelhecimento activo, e incentivar a participação na actividade económica por via da reforma dos sistemas fiscais e de prestações, designadamente através de medidas fiscais focalizadas, incidentes sobre o trabalho com baixo nível de remuneração.

Igualdade entre homens e mulheres

3. Reforçar medidas no contexto da estratégia de integração da igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas, no sentido de incidir sobre os factores subjacentes das disparidades salariais e da segregação de género.

SUÉCIA

O mercado de trabalho sueco caracteriza-se por taxas de emprego muito elevadas, incluindo para as mulheres e os trabalhadores mais velhos, tendo já sido ultrapassadas todas as metas da UE neste domínio. Todavia, tendo presentes as perspectivas de envelhecimento da população, será necessário manter a oferta de mão-de-obra, explorando fontes potenciais de trabalho junto dos imigrantes, dos jovens e das pessoas em situação de baixa por doença prolongada. A passagem antecipada à reforma e o rápido aumento das baixas por doença prolongadas são questões que merecem especial atenção, se se pretender garantir um volume adequado de oferta de mão-de-obra. Não obstante a reforma em curso, a carga fiscal sobre o trabalho é ainda a mais elevada de toda a UE. Os regimes de prestações são relativamente generosos numa perspectiva internacional e incluem rigorosos critérios de habilitação. No entanto, é ainda necessário prosseguir esforços para melhorar os incentivos ao trabalho.

Em consequência, a Suécia deverá:

Oferta de mão-de-obra e envelhecimento activo

1. Reforçar medidas para manter a oferta de mão-de-obra a longo prazo, explorando plenamente as potenciais fontes de mão-de-obra, em especial por via de um acréscimo da participação dos imigrantes.
2. Reduzir o número de trabalhadores em situação de baixa por doença prolongada, melhorando as condições de trabalho e adaptando o quadro legislativo de forma susceptível de promover a sua reintegração efectiva no mercado de trabalho.

Tornar o trabalho compensador

3. Prosseguir as reformas dos regimes fiscal e de prestações na perspectiva de incentivar a opção pelo trabalho, em especial junto dos grupos cuja relação entre impostos e prestações tem o impacto mais negativo sobre a oferta de trabalhadores, e concluir a reforma da tributação dos rendimentos profissionais.

REINO UNIDO

A taxa de emprego total do Reino Unido excede as metas fixadas para a UE pelo Conselho Europeu, designadamente em relação às mulheres e aos trabalhadores mais velhos. Todavia, as elevadas taxas de emprego estão associadas a índices de produtividade relativamente baixos, devidos em parte ao nível insuficiente das qualificações básicas e a problemas específicos de qualidade do trabalho, como as disparidades salariais entre homens e mulheres e a falta de acesso à formação de determinadas categorias de trabalhadores. Estes desafios constituem uma agenda concreta para prosseguir o desenvolvimento da parceria social a todos os níveis. Acresce que o contínuo aumento do número de pessoas em idade activa que se habilita a prestações por doença ou invalidez pode condicionar o ulterior aumento da oferta de mão-de-obra. Embora a taxa de desemprego total permaneça muito abaixo da média da UE, verificam-se disparidades significativas em termos de acesso ao mercado de trabalho, com uma concentração da inactividade e do desemprego de longa duração em certas comunidades e nas categorias mais desfavorecidas (famílias monoparentais, agregados familiares desempregados, certas minorias étnicas, trabalhadores do sexo masculino mais velhos, pessoas com deficiência e pessoas com poucas qualificações). Esta situação exige políticas de emprego activas reforçadas e mais correctamente direccionadas.

Em consequência, o Reino Unido deverá:

Prevenção e activação

1. Accionar políticas de emprego activas conducentes a uma integração duradoura no mercado de trabalho, a fim de atenuar a elevada concentração de desemprego e a inactividade em certas comunidades. Dedicar especial atenção às pessoas que enfrentam problemas especiais no mercado de trabalho e às categorias em risco de desemprego de longa duração, às pessoas com emprego mas em situação de pobreza e aos inactivos.

Oferta de mão-de-obra e envelhecimento activo

2. Garantir que a todas as pessoas aptas para trabalhar são dadas oportunidades e proporcionados incentivos para tal, concretamente através da modernização dos regimes de prestações por doença e invalidez.

Igualdade entre homens e mulheres

3. Reforçar medidas com incidência nos factores subjacentes das disparidades salariais, em especial através de uma presença mais equilibrada de homens e mulheres nos vários sectores e profissões, e de um acesso facilitado à formação para as mulheres com salários baixos e os trabalhadores a tempo parcial. Prosseguir a melhoria da disponibilidade, a preços acessíveis, de estruturas de acolhimento para crianças e outros dependentes.

Parceria social

4. Continuar a desenvolver a parceria social a todos os níveis e em todos os locais de trabalho, a fim de contribuir para aumentar a produtividade e a qualidade no trabalho, em especial tomando medidas para melhorar os níveis de qualificações e colmatar as lacunas de competências na força de trabalho.